



SOCIOLOGÍA del TRABAJO

Dr. Pablo Guerra

KOLPING Uruguay
Área Desarrollo Social
Avda. Joaquín Suarez 3280 CP 11700 Montevideo. Uruguay
institucion@kolping.org.uy / kolping.org.uy / kolping.net

.....

Diseño, diagramación e ilustración: Rosana Greciet
Corrección: Luis Morales

.....

Impresión
La Imprenta
Maldonado 1830 - Montevideo
la.imprensa@adinet.com.uy

.....

ISBN 978-9974-8262-2-9

Cuentan que una vez el presidente de una gran empresa recibió entradas para una presentación de la “Sinfonía Inconclusa” de Schubert. Como no podía ir, se las pasó a uno de sus asesores en gestión y administración. A la mañana siguiente, el presidente le preguntó al asesor si le había gustado la presentación. En vez de algunos comentarios generales y un “gracias”, recibió prestamente un memorándum que decía:

- a) *Por períodos considerables los 4 ejecutantes del oboe no tenían nada que hacer. Su número debería reducirse y el trabajo ser diseminado por toda la orquesta.*
- b) *Los 12 violines tocaban notas idénticas. Esto parece una duplicación innecesaria, y el personal de esta sección debería ser drásticamente reducido. Si realmente se requiere un gran volumen de sonido, este podría obtenerse mediante un amplificador electrónico.*
- c) *Una gran cantidad de esfuerzo era absorbido tocando notas de 30 segundos de duración. Esto parece un refinamiento excesivo, y se recomienda que todas las notas se redondeen a la nota más cercana. Si esto se hace, sería posible usar personas en práctica y trabajadores de primer nivel.*

Repetir con los cuernos el pasaje que ya ha sido tocado por las cuerdas no sirve propósito alguno. Si se eliminan estos pasajes redundantes, el concierto se reduciría de 2 horas a 20 minutos. Si Schubert se hubiera preocupado de esas cosas, probablemente hubiera terminado su Sinfonía, después de todo.

Índice

Manual para estudiantes universitarios

Prólogo	9
Introducción	11
Capítulo I:	
<i>El trabajo: su evolución conceptual a través de la historia</i>	17
Capítulo II:	
<i>La Sociología del Trabajo como Ciencia</i>	63
Capítulo III:	
<i>La Sociología del Trabajo y su campo de acción</i>	81
Capítulo IV:	
<i>El desarrollo de la sociedad industrial y sus efectos laborales</i>	115
Capítulo V:	
<i>De la Sociedad Industrial a la Sociedad Post-industrial: los nuevos problemas del trabajo</i>	157
Capítulo VI:	
<i>Análisis del proceso del trabajo</i>	181
Capítulo VII:	
<i>Evolución del pensamiento referido a la organización empresarial</i>	213
Capítulo VIII:	
<i>Taylor-fordismo: desarrollo, crisis y alternativas</i>	275
Capítulo IV:	
<i>Nuevo contexto competitivo: nuevas formas de organizar el trabajo y la producción</i>	291
Capítulo X:	
<i>Sociología del empleo</i>	323
Capítulo XI:	
<i>Sociología de los actores laborales</i>	381

Índice de Textos:

Texto 1: “La legitimación social del trabajo”, P. Morandé.	59
Texto 2: “Qué trabajo, qué sociología”, Juan J. Castillo.	78
Texto 3: “¿Necesita A.L. su propia sociología del trabajo?”, Dombois y Pries	103
Texto 4: “La economía moral de la multitud”, E.P. Thompson.	148
Texto 5: “La revolución industrial y el desempleo estructural”, A. Schaf.	178
Texto 6: “El juego de los trabajadores”, M. Burawoy.	208
Texto 7: “La aplicación de la OCT en la carga de lingotes”, F. Taylor.	271
Texto 8: “Crisis del taylorismo y sindicalismo”, entrevista a B. Trentin.	289
Texto 9: “La cara oculta de una sociedad de conquista”, Aubert y de Gaulejac.	320
Texto 10: “Narcotráfico y economía ilícita: las redes del crimen organizado en Río de Janeiro”, Silva De Sousa, Rosinaldo.	375
Texto 11: “Las empresas son realidades complejas”, Luis Razeto.	41

Prólogo

El presente libro corresponde a una tercera edición ampliada y corregida del homónimo que publicáramos inicialmente en 1997 como texto oficial de nuestros cursos universitarios en sociología del trabajo.

En 2001 habíamos tomado la decisión de publicar una segunda edición con cambios menores en el libro. En esta oportunidad los cambios son más significativos. Si bien es importante señalar que mantenemos las características formales del texto y básicamente todo el contenido inicial, también es de destacar que operaron los siguientes cambios: (a) hemos fusionado dos capítulos que en las ediciones pasadas constituían capítulos apartes, de tal manera que en esta oportunidad el libro cierra con once capítulos; (b) hemos reemplazado dos textos de apoyo; (c) suprimimos algunos pasajes del texto que correspondían más a datos coyunturales que a información útil en el marco de un Manual; (d) incorporamos nuevos contenidos en la mayoría de los capítulos, de manera que el lector pueda acceder a bibliografía más actualizada en algunas de las temáticas abordadas; (e) finalmente, y con el propósito de mejorar el impacto pedagógico, hemos incorporado dos novedades para cada uno de los capítulos: se inician con un resumen de los temas a tratar y finalizan con algunos trabajos para realizar grupalmente. Desde el punto de vista gráfico hemos incorporado para esta publicación algunas figuras alusivas a distintas temáticas.

Quisiera agradecer especialmente a Kolping Uruguay que en el marco de sus líneas editoriales ha incorporado este texto tan fundamental para los cursos que nos tocan impartir.

Desde su fundación institucional e incluso antes, desde la mismísima obra de Adolfo Kolping en Alemania, el trabajo humano es considerado desde su impronta no solo un argumento central en la vida de los individuos sino además de la vida social en su conjunto. La opción pastoral y social que en su momento realizara Kolping dirigida a los artesanos, como sector especialmente afectado por las consecuencias de la revolución industrial, nos recuerda hoy en pleno Siglo XXI, la necesidad de diagnosticar quiénes son actualmente los excluidos del mundo del trabajo y cómo avanzar

hacia su integración en el marco de un proyecto justo y solidario. Sin duda que la sociología del trabajo tiene mucho que decir al respecto. Es así que estas páginas están dedicadas a quienes ven en la sociología no una materia que se debe estudiar para salvar un examen, sino una disciplina científica que merece ser comprendida –con espíritu abierto- para orientarnos en la búsqueda de una sociedad alternativa.

Introducción

El trabajo es un fenómeno social de enorme significación. Por el trabajo y a través del trabajo, las personas transforman la sociedad y la naturaleza, entran en contacto con sus semejantes, se realizan traduciendo sus energías motoras y sensoriales en un resultado que son capaces de percibir antes de verlo como fruto de un complejo proceso.

El trabajo no es el mero empleo, y sobre ello nos extenderemos en la presente obra. Es mucho más que ello, es una expresión netamente humana que involucra a todo el ser y a todos los seres. Evidentemente, en una organización social como la que impera en nuestros mercados, ese trabajo adquiere una forma especial que es la que muchos elevan como la expresión más correcta y pertinente, cuál es, la del trabajo entendido como empleo, como trabajo dirigido hacia fuera (pasando del mundo del oikos al de la polis) que asegure una contraprestación por parte de quien compre, o bien la fuerza de trabajo, o bien la mercancía si se tratara de un productor directo. Pero algo ocurre en nuestras sociedades contemporáneas, que nos interroga profundamente a los sociólogos del trabajo. Sobre fines del siglo pasado nos muestra como un hecho absolutamente paradójico que el texto más leído y convertido en verdadero best-seller en lo que respecta (en términos amplios) a la sociología del trabajo, llevara por título “El fin del trabajo”¹. ¿Está nuestra disciplina en crisis? La respuesta sería afirmativa si no consiguiéramos ampliar nuestra concepción de trabajo, superando el paradigma del empleo asalariado formal urbano, evidentemente ese sí, en crisis².

¹ Nos estamos refiriendo al texto de Jeremy Rifkin. Un análisis sobre algunas de sus tesis, por cierto no del todo originales dada cierta otra literatura sociológica europea de los años ochenta, puede verse en el Capítulo XI.

² Al respecto nos aliamos a la línea, todavía escasamente difundida en el ámbito científico social, según la cuál, al decir del sociólogo español Juan José Castillo, “el trabajo a estudiar por la sociología es mucho más que la ‘relación social de empleo’”. Véase al respecto el Texto de Apoyo Nro. 3

De enorme significación e importancia resultan las masas de trabajadores que han sido desplazados del mercado, hasta el punto de quedar inutilizados significativos recursos económicos, que contra lo que muestran algunos manuales de Economía, al menos en lo que respecta al trabajo, lejos de ser recursos escasos, se presentan como recursos abundantes y altamente inutilizados cuando impera la lógica pura del mercado. Pero el trabajo no solo es recurso económico. El trabajo, como han señalado escuelas de pensamiento de diversos orígenes y recogió la OIT, no es mercancía, ya que más allá del recurso se encuentra la persona humana. Es la dimensión “subjetiva” a la que hacía referencia S.S. Juan Pablo II en la célebre “*Laborem Excerens*”. En el plano social, que es el que más nos importa en esta ocasión, esa persona representa a una humanidad que por primera vez en la historia normaliza la situación de desplazamiento y marginación respecto a quienes quieren trabajar. La lógica cruel de los intercambios cuando se guía solo por puras reglas mercantiles, al predominar sobre las relaciones que Polanyi llamó de reciprocidad y redistribución, promueve un mundo que aparece como partido o fragmentado, componiendo lo que muchos sociólogos han definido como una sociedad dual, en la que el trabajo escasea, al menos en tanto empleo tradicional. Pero esa misma sociedad, con forma de reloj de arena, empieza a generar sus propios movimientos y dinámicas. En los últimos decenios, primero en América Latina y luego en otras partes del mundo, enormes grupos de trabajadores desplazados del circuito mercantil de tipo más capitalista, empiezan a movilizarse ya no en reclamo de alguna partida especial por parte de un supuesto Estado Benefactor que muchas veces solo contribuye a generar más dependencia y despersonalización, sino en procura de producir, distribuir, acumular y consumir, con parámetros diferentes a los que parecían irían a hegemonizar a partir de la Revolución Industrial. Un sector cada vez más amplio de lo que Razeto llama Economía Popular, viene a sintetizar esa notable movilización activa de los sectores desplazados de la economía formal. En las sociedades más opulentas, por su lado, el concepto de empleo empieza a verse como cada día más inútil ante un diagnóstico muy difundido desde hace años, que hace referencia a lo que Rifkin llamó de manera quizá fulminante el “fin del trabajo”. Esta tesis, de amplia cobertura en medios académicos de los países centrales, fundamentalmente provenientes del campo sociológico, va atada a la necesidad de pensar, como diría Robin, en una sociedad ya no de pleno empleo, como todavía sueña la OIT, sino de plena actividad. Evidentemente ese “adiós al proletariado” que exclamara André Gorz ya hace unos cuantos años, llama a la necesidad de pensar en nuevos paradigmas que permitan

a la humanidad avanzar hacia un concepto de desarrollo más acorde con los tiempos que se viven, a la vez que no dejen de lado esa natural condición de la persona como “hacedor”, que es la concepción más amplia que le podemos dar al trabajo. Y es así que tiene lugar un segundo movimiento de espectacular desarrollo en los últimos años, como el de las actividades sin fines de lucro, el de las relaciones económicas de gratuidad o “economía de las donaciones” como prefería llamar ya desde la década del setenta Kenneth Boulding. El trabajo voluntario en ese sentido, se catapultó como paradigmático a la hora de llamar la atención de cómo una cantidad importante de hombres y mujeres, sobre todo jóvenes, con todo lo que ello significa en el plano más estrictamente sociológico y cultural, ofrecen sus energías movilizadoras, su trabajo y acción, su pensamiento y su obra, a quienes más lo necesitan, a esos pobres y humildes que siguen creciendo en todas partes del mundo³. Con esto queremos señalar que este comienzo de siglo nos muestra una humanidad sacudida por la falta de trabajo y las malas condiciones en que éste se les presenta a tantos millones de personas, a la vez que por el trabajo mismo y a través de éste, la misma humanidad va intentando encontrar una salida, ya sea construyendo un sector de la economía basado en un trabajo más solidario; ya sea variando el concepto de trabajo para no equivalerlo al del empleo en relación de dependencia o incluso al del empleo como sinónimo de trabajo rentado, ya sea incorporando nociones éticas en el manejo empresarial clásico (nótese la importancia que ha asumido la responsabilidad social corporativa), ya sea ampliando la concepción de empresa hasta incluir las nuevas variantes más democráticas y justas.

La Sociología del Trabajo no debe estar ajena a este fenómeno y por eso comencé el texto con estas líneas. No obstante ello, el libro que aquí presentamos no pretende penetrar en la discusión sobre el futuro del trabajo. Ese es tan solo uno de los temas que analizaremos.

³ *En los años noventa en Uruguay más de 120.000 personas realizaban trabajo voluntario de algún tipo según datos del Instituto de Comunicación y Desarrollo. Cfr. “A pura voluntad. El ánimo solidario busca potenciar su esfuerzo”, El Observador, Domingo 9 de noviembre de 1997. Más recientemente el coordinador del Programa de Voluntariado de las Naciones Unidas en Uruguay, Antonio Graziano estimaba que entre un 5 y 7% del PIB se puede explicar por este tipo singular de trabajo. Cfr http://www.espectador.com/lv4_contenido.php?id=138854&sts=1 (relevado en Enero de 2011). Por su parte, un 20% de los jóvenes se estima han realizado algún tipo de trabajo voluntario según la Red de Voluntariado Juvenil de Uruguay. Cfr. <http://www.sociedaduruguay.org/2009/12/el-20-de-los-jovenes-mayores-de-14-anos-ha-realizado-una-actividad-voluntaria.html> (relevado en Enero de 2011)*

De hecho, el objetivo de la presente obra es presentarle al estudiante universitario, al profesional ligado a las materias aquí tratadas, y a los diversos actores sociales involucrados con el trabajo, un análisis lo suficientemente amplio, desde la sociología del trabajo, de los temas en que más se ha detenido desde sus primeras investigaciones, a comienzo de siglo XX.

En ese sentido, esta obra está destinada a ser la base de nuestros cursos de Sociología del Trabajo. Cuando decimos base, nos estamos refiriendo a que todo lo que aquí tratamos será mejor analizado en los cursos, a partir de terceras lecturas, y del necesario intercambio de ideas que solo puede darse en una relación “cara a cara”. Pero el lector más clarividente encontrará que esta obra, no pretende ser un mero manual de sociología del trabajo. Efectivamente, a lo largo de los diferentes capítulos, el lector encontrará una intención explícita del autor por perfilar la disciplina hacia logros que podríamos llamar de corte “humanista”. Somos de los que creemos que las ciencias sociales tienen no solo una función descriptiva y explicativa, sino además propositiva. Y en el marco del trabajo humano, las propuestas deben conducir a un mejoramiento de la calidad de vida de la persona, del trabajador y su familia, de la comunidad toda.

El libro comienza con un capítulo donde se analiza la complejidad del concepto “trabajo”. Introduciré al lector hacia las valoraciones que del mismo han tenido diversas culturas. Este análisis, que recoge elementos de la historia y de la filosofía del trabajo, tiene por objeto culminar en una concepción lo suficientemente integral como para comprender una amplia variedad de trabajos humanos, y por esa vía, sugerir una nueva mirada de la sociología del trabajo que deje atrás, junto a otras disciplinas científicas, un concepto más bien reducido y sin potencialidad futura del trabajo, como trabajo formal y fundamentalmente asalariado.

En el Capítulo II, nos introduciremos ya no en el concepto del trabajo, sino en la definición de la Sociología, el otro componente de la disciplina que nos ocupa. Lo haremos también con un espíritu abierto que intenta superar las definiciones más positivistas al respecto.

En el Capítulo III, analizaremos a la Sociología del Trabajo en concreto. Veremos cuál ha sido su historia, en qué contexto surgió, y que técnicas de estudio han preferido los sociólogos para sus análisis.

Penetraremos en el campo teórico de la Sociología del Trabajo en general, atendiendo a los diferentes paradigmas que han estado presente a lo largo de este siglo, fundamentalmente en América Latina.

Repasaremos además que ha ocurrido en Uruguay al respecto.

Continuando con el Capítulo IV, empezaremos a analizar algunas temáticas fundamentales para la comprensión del trabajo desde el punto de vista sociológico. El tema central de análisis en este capítulo será la Revolución Industrial y sus efectos sociales.

En el Capítulo V, haremos referencia a las características de lo que algunos autores, fundamentalmente luego de Daniel Bell, llamaron “sociedad post-industrial”. Aquí haremos hincapié en los impactos de las nuevas tecnologías, la terciarización, las características de las sociedades de consumo, etc.

A continuación, en el Capítulo VI, nos detendremos en algunos de los conceptos fundamentales para comprender la lógica del trabajo en las sociedades contemporáneas. En ese sentido, nos introduciremos en las temáticas del proceso del trabajo, la valorización del trabajo, la evolución del trabajo profesional, las calificaciones, etc.

En el Capítulo VII estudiaremos la evolución que ha tenido el pensamiento sociológico en el campo laboral y organizacional, con respecto a las diferentes escuelas manageriales de organización del trabajo. Es así, que nos detendremos en los precursores y los orígenes de la Organización Científica del Trabajo, la Escuela de las Relaciones Humanas, la Teoría de las Motivaciones, la Escuela Sociotécnica, la Teoría de la Contingencia, y algunas de las lecturas contemporáneas más difundidas en la materia.

En el capítulo VIII nos detendremos en el Taylor – Fordismo, para entender sus orígenes, su desarrollo y su caída como paradigma de producción y organización económica.

Continuando con el análisis de este campo que tiene que ver con las formas de organización del trabajo y la producción, en el Capítulo IX nos detendremos en el actual contexto competitivo, a los efectos de entender qué son y significan las nuevas formas de organización del trabajo.

En el Capítulo X haremos un giro en el análisis, para introducir al lector en lo que algunos autores llaman “Sociología del empleo”, que en buen romance trata de acotar el análisis del trabajo que se corresponde más propiamente a éste como medio para conseguir una retribución.

Finalmente el libro culmina con un Capítulo dedicado a la acción de los empresarios y los trabajadores organizados en sindicatos.

Como uno de los objetivos del manual es introducir al lector en todas estas temáticas que reunimos en once capítulos, estimamos conveniente ilustrar lo analizado con lecturas seleccionadas, de tal modo que al final de cada capítulo hemos resumido algún artículo o fragmento de especial interés.

Capítulo I

El Trabajo. Su evolución conceptual a través de la historia

BASES TEMATICAS DE ESTE CAPITULO

- > El trabajo es un concepto socialmente construido
- > La modernidad trajo consigo cambios significativos en la valorización sobre el trabajo
- > El origen de los mercados de trabajo junto con la irrupción del capitalismo, terminan minimizando al trabajo como mero empleo asalariado.
- > El trabajo, sin embargo, presenta múltiples manifestaciones en nuestras sociedades.

I.1. Sobre la definición del trabajo

Quisiéramos comenzar este texto con una introducción a la definición del trabajo, tema de indudable importancia teniendo en cuenta no solo que el trabajo constituye el objeto de estudio de nuestra disciplina, sino fundamentalmente, por el hecho que el acercamiento al tema, podrá ilustrar al lector acerca del perfilamiento que tendremos a lo largo de estas páginas que comenzamos a escribir.

El trabajo, según Ives Simón⁴, es uno de esos términos que vienen precedidos por hechos de la vida cotidiana del hombre, que se esconden tras el misterio de lo habitual. Es un término, por tanto, que posee una riqueza fáctica muy superior a la que pudiera concentrar una definición cualquiera. San Agustín, refiriéndose al tiempo, señaló que él sabía lo que era, más si le pedían definirlo no sabría hacerlo (“Si nemo ex me quaret, scio; si quaerenti explicare velim, nescio”).

⁴ Cfr. Simón, I.: *Trabajo. Sociedad y Cultura*, Caracas, Ifedec, 1987.

Algo similar nos sucede a nosotros cuando debemos definir el trabajo. Como diría Werner Sombart, la palabra podría no tener un significado real no obstante su uso frecuente. Y es que el trabajo, como actividad creadora, forma parte de la historia humana desde su génesis, hace algo más de 2 millones de años, cuando el homo habilis justamente se muestra capaz de crear de forma consciente y por motu propio (y no por mera carga genética como ocurre en el resto de las especies animales) sus primeros instrumentos⁵.

El citado Ives Simón eligió en su texto más representativo sobre el tema, un camino razonable para llegar a la definición del trabajo. Empezó por el método del caso más obvio. En ese sentido, mostrando aquella ambivalencia entre trabajo manual e intelectual que el tiempo parece no querer dejar pasar por completo, decidió comenzar “por los obreros en vez de los abogados, comerciantes u hombres de letras”. Ese orden de prioridades, como veremos luego, no implica exclusión, pero sí grados de aceptación que consideramos forman parte del criterio que aún muchos sostienen con respecto al término “trabajo”.

En ese sentido, se sostiene que el trabajo manual se corresponde con su vinculación directa a la naturaleza física. El término “directo” no deja de lado la mediación de las máquinas y herramientas, sólo hace mención a su carácter relacional con la naturaleza. Por tanto el trabajo significa modificación de algo.

Entre las características de ese trabajo, al menos el manual, Simón destaca que es una actividad transitiva. Esto quiere decir, que el trabajo produce un efecto fuera del agente que lo ejecuta. Es el caso de un carpintero que actúa sobre la madera para darle forma y transformarla luego en un bien para un posterior uso.

⁵ “Homo Habilis” es el nombre asignado a ciertos homínidos que vivieron en el oriente del África hace unos dos millones de años. Los descubrimientos arqueológicos y antropológicos de los años sesenta comprobaron en esta especie un mayor desarrollo cerebral y de sus manos respecto a los australopitecos, lo que les permitió elaborar ciertas herramientas. Justamente los descubrimientos en Tanzania (1959) asocian a esta especie con los primeros toscos tallados de piedra. Aún así seguramente no conocían el dominio del fuego y se duda de su capacidad como cazadores. El fuego pasa a ser utilizado por el homo erectus hace unos 400.000 años aunque el dominio se adquirirá solamente unos 10.000 años atrás. Respecto al uso del fuego Cfr. Mohedano, J.: “Energía e Historia: pocos recursos y muchos residuos” en <http://www.redcientifica.com/doc/doc200210070304.html> (relevado en Enero de 2011).

El mismo autor señala que si el efecto sólo reside en el agente y no en una materia externa, estaríamos frente a otra cosa a la que llamaríamos juego, ejercicio, deporte, o incluso “imitación del trabajo”.

Por su lado, el trabajo es una actividad útil, esto es, conducente a producir un bien utilizable y deseable por alguien. Finalmente, la racionalidad es un elemento que distingue el trabajo de los hombres con respecto a los animales. Esta idea se remonta al menos, con Hume, quien insistió en que el trabajo distinguía al hombre de los animales. Esa visión también será desarrollada por Karl Marx. Reproducimos a continuación un célebre pasaje del libro I o. de El Capital:

“Concebimos al trabajo bajo una forma en la cual pertenece exclusivamente al hombre. Una araña ejecuta operaciones que recuerdan las del tejedor, y una abeja avergonzaría, por la construcción de las celdillas de su panal, a más de un maestro albañil. Pero lo que distingue ventajosamente al peor maestro albañil de la mejor abeja es que el primero ha modelado la celdilla en su cabeza antes de construirla en la cera”⁶.

En la tradición marxista fue Engels quien se detuvo más en estas materias. En su particular ensayo escrito en 1876 y titulado “El papel del trabajo en la transformación del mono en hombre”, sintetiza la idea según la cuál es el trabajo lo que crea al hombre.

Pasando al trabajo intelectual, Simón señala que efectivamente, en la medida que contribuya al trabajo manual desarrollado por otros, la actividad intelectual puede ser considerada trabajo⁷. Avanzando en esa concepción, señala luego que “para que una actividad sea calificada como trabajo, debe no solo ser honesta, sino también socialmente productiva”.

⁶ Cfr. Marx, K.: *El Capital*, Vol. I, Madrid, Biblioteca del pensamiento socialista, 15a. Edición, 1984, pág. 216.

⁷ Llegado a este punto deberíamos señalar que la distinción entre trabajo manual e intelectual es inapropiada y equivocada. Inapropiada pues tiende a generar espacios de poder contraproducentes en las organizaciones (donde los intelectuales suelen ocupar roles jerárquicos superiores a los trabajadores manuales). Equivocada pues todo trabajo manual tiene un componente intelectual y viceversa. Solo se explica esta clasificación por la particular historia de desprecio que se tuvo del trabajo en determinadas civilizaciones y el cambio abrupto generado por las modernas sociedades productivistas, situación en la cuál los intelectuales debieron legitimar sus roles.

Esta concepción de la utilidad productiva es la más generalizada al momento de distinguir el trabajo de otras actividades. Friedmann, por ejemplo, señala que la utilidad es la primera característica del trabajo humano⁸; y cita al respecto a economistas como Colson (1924), para quien “el trabajo es el empleo que el hombre hace de sus fuerzas físicas y morales para la producción de riquezas o de servicios”. Bergson, por su lado escribió que “el trabajo humano consiste en crear la utilidad”. No obstante eso, Friedmann se pregunta si la teleología del trabajo es la única variable a considerar para la definición del concepto. En ese sentido, señala la necesidad de incluir otros factores, ya que los animales también “crean utilidad”. La distinción podría estar entonces en “organizar en un marco social la lucha contra la naturaleza”. El trabajo es en ese sentido, “esencialmente a través de la técnica, la transformación que hace el hombre de la naturaleza, que a su vez, reacciona sobre el hombre modificándolo”. Es la misma visión marxista a la que hacíamos referencia más atrás, según la cual “el trabajo es en primer término un proceso entre la naturaleza y el hombre, proceso en que éste realiza, regula y controla mediante su propia acción, su intercambio de materias con la naturaleza. Pone en acción las fuerzas naturales que forman su corporeidad, los brazos y las piernas, la cabeza y la mano, para de ese modo asimilarse, bajo una forma útil para su propia vida, las materias que la naturaleza le brinda. Y a la par que de ese modo actúa sobre la naturaleza exterior de él y la transforma, transforma su propia naturaleza, desarrollando las disciplinas que dormitan en él...”. Inteligentemente, Friedmann es capaz de cerciorarse que en el mundo actual, tal definición es parcial, ya que no todas las actividades del hombre son rurales y fabriles, donde se evidencia esa relación-transformación con la naturaleza. Las actividades llamadas terciarias según la tradicional tipología de Colin Clark, y que nosotros podemos ampliar al concepto de trabajo intelectual, también deben estar presentes. En tal sentido, Friedmann señala que en el siglo XX, el hombre en el trabajo no es siempre y hasta lo es cada vez menos, en el sentido clásico del término, un homo faber.

Ello obliga a Friedmann a pensar en un concepto de trabajo distinto, y para ello, confía en que “cierta imposición” le es específica y lo diferencia de otras actividades que no son trabajo. De tal forma lo anterior que un trabajo para ser tal, debe tener una cuota indispensable de obligación.

⁸ Cfr. Friedmann, G.: “El objeto de la sociología del trabajo”, en Friedmann y Naville: *Tratado de Sociología del Trabajo*, México, FCE, 1963 (versión original en francés, 1961), pág. 13.

Tantas reflexiones nos obliga a preguntarnos entonces ¿la persona “trabaja” sólo si está obligada a hacerlo? ¿Los animales no trabajan? ¿En condiciones en que se desarrolla la alienación, y por tanto el hombre desconoce el fin de su labor, no estamos frente a un trabajo? ¿Quién actúa sobre la naturaleza con el fin de destruirla y no crea valor, está trabajando? ¿El ama de casa que no produce para el mercado de trabajo no trabaja? Esas preguntas, de responderse, harían mención a un concepto de trabajo que indudablemente no ha sido todavía unánimemente construido por la humanidad. De hecho, como veremos en las próximas líneas, la historia y las diferentes culturas, han manejado conceptos muy diferentes de lo que es y no es el trabajo. Incluso al interior de esas culturas –incluida la nuestra– y de esos tiempos –incluido el nuestro– veremos una pluralidad de enfoques que obedecen a visiones a veces diferentes, a veces contrapuestas. A ello se suma, que hoy en día, hemos heredado muchos atributos del trabajo manejado por las culturas anteriores, lo que hace que sociológicamente nuestra sociedad esté representada por un crisol muy importante de comportamientos y conceptualizaciones hacia el trabajo que hace más difícil partir de criterios más o menos consensuales. Veremos cuáles son esos criterios, y cómo han evolucionado a través de la historia para culminar con nuestra visión contemporánea.

Hanna Arendt dada las dificultades anteriormente mencionadas, decide rastrear la etimología de los términos en cuestión, y en su célebre trabajo “La condición humana” del año 1961, hace una distinción que aclara no es muy habitual, entre trabajo y labor⁹. El griego, en ese sentido, ha distinguido entre *ponein* y *ergazesthai*; el latín *laborare* y *facere* o *fabricare*; el inglés *labor* y *work*; el alemán *arbeiten* y *werken*. En todos esos casos, dice Arendt, sólo los equivalentes de “labor” significan sin equívoco pena y desgracia. El alemán *Arbeit* se aplicaba primeramente sólo a los trabajos de campo ejecutados por los siervos y no a la obra de los artesanos, llamada *Werk*. Otros autores señalan que en francés, *travailler* que ha reemplazado a *labourer* viene de *tripalium* (del latín *tripaliare*, una especie de instrumento de tortura utilizado en la antigüedad para castigar a los esclavos). De todas maneras este dato no es plenamente aceptado por todos los etimólogos.

⁹

Cfr. Arendt, Hanna: La condición humana, Barcelona, Paidós, 1993.

Estas distinciones son elocuentes en cuanto reproducen la visión de diferentes culturas con respecto al trabajo. En ese sentido, siguiendo a Arendt, hay un concepto del mismo que hace mención a una valoración netamente negativa, y es la que ha dado lugar a la conformación del término “labor”. Por otro lado, la misma etimología distingue otro término (la obra) que representa connotaciones positivas. ¿Qué es lo que distingue ambos términos, y que popularizara Locke al referirse a “la labor de nuestros cuerpos y el trabajo de nuestras manos?”. La diferencia radica según Arendt, en que la labor crea bienes fútiles dedicados al mero consumo, lo que promovería con el paso de los años, una sociedad de masas donde desaparece el trabajo bien hecho, característico de los artesanos, quienes crean objetos de uso con durabilidad en el tiempo, mediante un proceso de fabricación que en ningún momento implica el tedio y alienación característico de una sociedad de masas. Los griegos, dice Arendt, y luego lo confirmaremos, no practicaban esa diferencia: tanto trabajo como artesanía en la antigüedad griega eran reservados a los esclavos, ya que las ocupaciones todas tenían una naturaleza servil. Estos opusieron la contemplación a toda clase de actividad. Nos llama la atención, cómo nuestras sociedades, a partir de la época moderna hayan invertido todas las tradiciones glorificando el trabajo, elevando al animal laborans por encima del animal racional. Nos dice la filósofa alemana que en lugar de la distinción trabajo-labor, surge otra que tiene que ver entre el trabajo productivo y el improductivo; luego entre trabajo calificado y no calificado; y finalmente nuestro ya conocido binomio trabajo manual-intelectual. La primera de esas distinciones, fue sin embargo la más trascendente en los orígenes de la ciencia económica y social. Adam Smith y Karl Marx, despreciarían el trabajo improductivo a tal punto de no considerarlo trabajo a menos que enriqueciera el mundo¹⁰. Esa distinción, se aproxima sobre manera a la de trabajo-labor del principio. La puesta en alto del trabajo (en este caso productivo), por encima de las visiones antiguas; es especialmente visible en algunos autores clásicos. Así acontece con los aportes de Marx, para quien el trabajo es fuente de productividad (originada en la energía humana no agotada que produce una plusvalía); con los aportes de Smith, para quien el trabajo es fuente de riquezas; y de Locke para quien es fuente de propiedad.

¹⁰ Con respecto a Marx, una posición diferente a la expuesta por Arendt es la que entrega Noguera, para quien, a diferencia de lo que ocurrió con el régimen soviético, su obra no pretendía ensalzar al trabajo. Cfr. Noguera, J. “El concepto de trabajo y la teoría social crítica”, Barcelona, *Papers Revista de Sociología* 68, Universidad Autónoma de Barcelona, 2002, p. 150

Con relación a la distinción entre trabajo calificado y no calificado, nos dice Arendt que no tiene sentido en la actualidad, cuando éste último prácticamente ha desaparecido a influjos de las modernas tecnologías de organización. Se estaría abandonando a favor del trabajo, la distinción entre trabajo y labor.

La distinción entre trabajo intelectual y manual resulta por demás interesante desde la visión de Arendt. En efecto, como cada ocupación tiene que mostrar su utilidad para la sociedad en su conjunto, y la utilidad de las ocupaciones intelectuales –dice Arendt– llega a ser más que dudosa frente a la glorificación del trabajo, era natural que los intelectuales hubiesen querido, ellos también ranguearse en la población laboriosa, algo impensable entre los griegos. A ello se suma, la demanda que el mundo actual hace del trabajo intelectual.

El pensamiento revolucionario del Siglo XX no estuvo ajeno a esta distinción. Decía Haya de la Torre sentando claramente una lectura de clases que divide al trabajador del explotador:

“La revolución está contenida en una distinción que cada cual puede hacer por sí mismo: hay quienes viven de su trabajo y hay quienes viven del trabajo ajeno. Cada cual, según su conciencia, podrá decidir a cuál de esas dos clases pertenece”¹¹.

Si rastreamos en la historia, sin embargo, veremos cómo ese trabajo intelectual no era considerado trabajo, sino parte del mundo del ocio y la contemplación entre los griegos. Sólo con la mencionada “glorificación” del trabajo es que el “intelectual” toma rango de tal, so pena de ser considerado improductivo en una sociedad donde lo valioso pareciera ser únicamente todo lo que tiene potencia productiva.

Sólo con la mencionada “glorificación” del trabajo es que el “intelectual” toma rango de tal, so pena de ser considerado improductivo en una sociedad donde lo valioso pareciera ser únicamente todo lo que tiene potencia productiva.

¹¹ Cfr. Haya de la Torre, V.: “Moral Revolucionaria”, en *Bohemia Azul*, Lima, no. 7, 1 de enero de 1924, pp. 24-25.

Trabajo en grupos

> Es notorio que en muchas actividades humanas se emplean animales para realizar distintos trabajos: labranza, vigilancia, terapias, caza, etc. En ese contexto, ¿Porque se sostiene que el trabajo es un fenómeno netamente humano?

> Ver la película “*La Guerra del Fuego*”. Analizar el papel que el fuego tuvo en la evolución de la especie humana y en particular sobre la forma de organizar el trabajo. Investigar en Internet acerca del origen de la especie humana: ¿cómo se alimentaban nuestros antepasados? ¿Cuándo comienza la caza y la pesca? ¿Cuándo comienza a dominarse el fuego? ¿Cuándo se descubre la agricultura y domesticación de animales?

1.2.- El concepto del trabajo en la antigüedad

Comencemos por los griegos, una civilización apasionante, que desde muchos siglos antes de Cristo, ya empezaba a elaborar riquísimas reflexiones en torno a variados aspectos de la vida humana.

Sin embargo, sorprende a quienes alguna vez hemos leído los primeros filósofos griegos, cómo entre tantos rigurosos análisis y “diálogos”, un elemento tan central en la vida social de los pueblos, como el trabajo haya tenido tan escasa repercusión. La explicación justamente encuentra sentido al analizar la valoración que estos grandes pensadores tenían acerca de nuestro objeto de estudio. Si bien al igual que lo expuesto más arriba, los griegos no tenían una visión unánime acerca del trabajo, no menos cierto es señalar que para esta civilización el trabajo era considerado como un hecho altamente desvalorizado. El trabajo, para ellos, dada su vinculación con la dimensión del apremio y las necesidades, limitaba la libertad de los individuos, condición indispensable para integrar el mundo de la “polis” en calidad de ciudadano. El hombre libre realizaba actividades absolutamente desinteresadas: la actividad intelectual (que no era considerada trabajo) formaba parte del ocio y la contemplación.

El trabajo, reservado a los esclavos, como bien señala Hopenhayn, hacía que sólo fuera contemplado como mera función productiva. Por tanto, el esclavo pasa a ser únicamente fuerza de trabajo.

“Como tal carece de personalidad y pertenece a su amo, como una cosa entre tantas. Como objeto de propiedad, escapa al pensamiento antropológico que domina la filosofía sofística y socrática, pues para el ciudadano griego hablar de esclavo no supone un sujeto pensante, sino una cosa o a lo sumo una fuerza. Escapa también al pensamiento platónico, pues, en tanto cosa, aparece totalmente infravalorado en la construcción idealista-dualista de la realidad”¹².

Tres términos fundamentales debemos recordar de la tradición griega:

- > Ponos: penalidad, fatiga
- > Banausia: trabajo mecánico
- > Ergón: realización

Veamos cómo se llega a construir esa noción de trabajo como algo servil (ponos), a lo que se contraponía una visión positiva del ocio y la contemplación como actividad netamente humana y liberadora.

Las raíces las encontramos en el valor éticamente supremo de la autarquía Socrática. Según esta noción acuñada por Sócrates (469-399 A.C.) todo aquel que trabaja está sometido tanto a la materia como a los hombres para quienes trabaja. En esa medida, su vida carece de autonomía y por tanto de valor moral. Por este supuesto, no sólo los esclavos, sino también cualquier trabajador dedicado a todo tipo de tareas manuales, era despreciado por un pensamiento helénico indudablemente aristocrático.

Para Platón (427-347 A.C.), de origen aristócrata, descendiente del último Rey de Atenas y discípulo de Sócrates, la autarquía continúa perpetuándose como valor ético supremo, y en consonancia con los intereses de la aristocracia terrateniente, afirmaba que sólo la agricultura evocaba la auténtica autonomía. Por esta vía, el pensamiento platónico restringía de la participación política a esclavos, comerciantes y artesanos. Todos estos tienen en común el depender de las condiciones materiales en las que producen e intercambian mercancías.

¹² Cfr. Hopenhayn, M.: *El trabajo: itinerario de un concepto*, Santiago, Pet, 1988, pág. 23.

El plano político estará íntimamente relacionado al económico-laboral: sólo quien sea capaz de gobernarse a sí mismo (y como vimos ello sucede con quienes no trabajan, o son dueños de tierras), puede gobernar a los demás. Sólo la liberación total de la práctica mundana del trabajo, abre las posibilidades de dedicarse, como hizo Platón, a la contemplación (sjolé), la filosofía y las ciencias, y por ese medio, saber distinguir el bien del mal, lo justo de lo injusto, lo verdadero de lo falso. ¿Quiénes podrían dedicarse a tales “nobles tareas”? Evidentemente aquellos que no necesitaran formar parte de la población trabajadora, esto es, la aristocracia. Este sistema de gobierno aristocrático fue defendido, obviamente, por Platón. En su “República” señala que el gobierno perfecto es el aristocrático, y que a éste le suceden la timocracia (gobierno de los guerreros), la oligarquía (de los ricos), la democracia (“gobierno de los que aman el placer, el cambio y la libertad), que perece por sus excesos en manos de algún hombre audaz que se pone a la cabeza del pueblo para defender la democracia y “del tronco de estos protectores del pueblo nace el tirano”, dando origen a la tiranía¹³. En su diálogo “El Político” además podemos leer:

“Aquellos que se poseen por medio de la compra, y a los que se les puede llamar sin ninguna discusión esclavos, no participan en absoluto del arte regia...Y todos los que entre los libres, se dedican espontáneamente a actividades serviles como los anteriormente citados, transportando e intercambiando productos de la agricultura y de las otras artes; quienes en los mercados, yendo de ciudad en ciudad por mar y tierra, cambiando dinero por otras cosas o por dinero, los que llamamos banqueros, comerciantes, marineros y revendedores, ¿podrán acaso, reivindicar para ellos algo de la ciencia política?...Pero también aquellos que se hallan dispuestos a prestar servicios a todos por salarios o por mercedes, nunca los encontramos partícipes del arte de gobernar... ¿con qué nombre los llamaremos? Tal como acabas de decirlo ahora: servidores, pero no gobernantes de los Estados”¹⁴.

¹³ Cfr. Fayt, C.: Historia del pensamiento político. Grecia, Buenos Aires, Omeba, Col. América en letras, 1966, pág. 27.

¹⁴ Cfr. Platón, El Político, XXIX, 289-290, en Mondolfo, R.: op. cit., pág. 267.

Ese estado ideal que diseñaba Platón en sus enseñanzas, distaba mucho, por cierto, de la democracia ateniense defendida por Pericles. En cierto modo, Platón sólo confiaba en una élite en el poder constituida por unos pocos que no debieran entregarse a las faenas serviles de la producción y circulación de las riquezas. Para ello, se debía seleccionar desde la primera infancia a los niños aristócratas, darles una suficiente educación tanto en filosofía como en las “artes de la guerra”. A los treinta años, ya estarían aptos para sufrir un examen donde seleccionar a los “Reyes-filósofos” encargados del gobierno. En los hechos, sin embargo, sus concepciones de gobierno nunca pudieron ejecutarse en puridad; ya sea por la acción de la llamada “contrarrevolución aristocrática”, ya sea por la posterior invasión extranjera.

Esta visión del trabajo que estamos analizando, como bien señala Henry Arvon, conduce a una sociedad básicamente conservadora y estancada en lo productivo. La idea de la libertad, el ocio y la contemplación como los valores superiores, propone un desprecio por el trabajo, que como vimos, es una actividad netamente transformadora. Hay quienes, a partir de tal constatación, arriesgan que buena parte del subdesarrollo tecnológico en Grecia se debió justamente a esta cultura tan particular hacia el trabajo. Por lo demás, si había esclavos, ¿porqué avanzar en conocimientos que facilitarían el trabajo? No nos sorprende en tal sentido, que una civilización capaz de crear conocimientos tan espectaculares en áreas particularmente complejas como la geometría (Euclides, Fundamentos de la Geometría), por otro lado, no supiera –o no quisiera– avanzar en conocimientos técnicos aplicables al campo económico-laboral.

Ya vimos cómo la ciudadanía era el ámbito de unos pocos aristócratas en la civilización helénica. Arendt señalaba que los griegos distinguían entre los esclavos, los enemigos vencidos (*dmôes* o *douloi*) que se encargaban de las tareas domésticas, y los *demiourgoi*, hombres libres de pasar del dominio privado al público. Sólo después del Siglo V, señala Arendt, la polis comenzó a clasificar las ocupaciones según los esfuerzos que ellas exigían. En esto debió jugar un rol preponderante Aristóteles (384-322 AC) quien puso en el rango más bajo aquellas “donde el cuerpo está más deformado”. No admitiría, por tanto, a los extranjeros (los esclavos), pero tampoco a los *banauoi*, antes *demiourgoi*, obreros y artesanos que debían resignarse al mundo del “oikos”. Estos, no solamente no estaban sometidos a la necesidad y eran incapaces de ser libres, sino además, incapaces de gobernar la parte “animal” de su ser (República, 590). Serán ellos, no obstante quienes permitan el florecimiento de la llamada demo-

cracia helénica, pues ¿quiénes sino los trabajadores (esclavos o artesanos) podrían mantener con su esfuerzo el ocio y la contemplación de los “hombres libres”, ciudadanos del mundo?

Como dijimos, será Aristóteles quién delimitara aún más los derechos de ciudadanía. Su ciudad ideal, al igual que en Platón diferenciaría los gobernantes de los gobernados. Los primeros, constituidos por la clase militar, los estadistas, los magistrados y el sacerdocio. Los segundos, por los agricultores, los artesanos y los campesinos. Con los comerciantes hay una cierta ambivalencia: si bien la consideraba una ocupación antinatural, estaba dispuesto a admitirlos hasta cierto punto en su ciudad ideal, cuya base seguiría siendo la esclavitud. En su *Política*, se puede leer:

“Una ciudad perfecta jamás dará ciudadanía a un artesano...la virtud del ciudadano...no es propia de cualquier individuo, ni de quién solamente es libre, sino de todos los que se hallan exentos de los trabajos necesitados. Los sujetos..., si se hallan al servicio de un hombre, son esclavos; si están al servicio del público son artesanos y mercenarios”.

Tampoco comprenderá a los agricultores como reivindicaba Platón: “Tampoco deberán ser agricultores los futuros ciudadanos, pues para la formación de su virtud y para la actividad política, es necesario el ocio”.

Esta prolifera discusión tenía lugar en una civilización donde se empezaban a asomar los primeros cambios productivos derivados del crecimiento económico fruto del descubrimiento del hierro, y su posterior división del trabajo, donde florecen los grupos de comerciantes, y empieza a jaquear la aristocracia terrateniente. Los pensadores de entonces, más aliados a éstos últimos, contrariaban los principios de acumulación comercial. En su *Política*, Aristóteles aconseja a los ciudadanos abstenerse de toda profesión mecánica y de toda especulación mercantil. La primera, pues limita intelectualmente, y la segunda, pues degrada en lo ético.

Sólo el ocio (*scholē*), para estos pensadores, permite la virtuosidad y la capacidad para juzgar. La *koinonía politiké* (comunidad de los hombres libres) era propia de quienes no necesitaban del trabajo, relegando a la población trabajadora al mero ámbito de la reproducción material (*chrematistiké*), lo que solo era posible en un contexto de alta división del trabajo donde un grupo minoritario (oligarquía) vivía a expensas del trabajo de la mayoría (muchos de ellos esclavos).

El término “ocio” justamente viene de “scholé”, entendido entre los griegos como el tiempo para uno mismo, para la contemplación (sjolé) y por lo tanto para la formación (scholé = escuela). Desde este punto de vista el ocio para los griegos es un fin en sí mismo. Entre los romanos, sin embargo, adquiere otra connotación. De latín octium, designa el campo contrapuesto al nec-octium (negocio), o sea, es el tiempo de descanso que permite luego dedicarse al negocio¹⁵.

Tal visión sobre el trabajo y ocio, respectivamente, no fue sin embargo, como decíamos al principio, unánimemente desarrollada a lo largo de la historia de la civilización helénica. Los textos de Homero¹⁶ son más reservados al respecto, pero sobre todo, en la Grecia Antigua encontramos a autores como Hesíodo¹⁷, (Siglo IX AC), que postulaban otras tesis. Para el autor de “Los trabajos y los días”, el trabajo se constituía en un justo y necesario castigo que Zeus impuso a los hombres por el pecado de Prometeo. Nótese la similitud a la creencia bíblica que veremos más adelante. Dice Hesíodo:

“Acuérdate siempre de mi consejo y trabaja... Los Dioses y los hombres odian igualmente al que vive sin hacer nada, semejante a los zánganos que carecen de aguijón y que, sin trabajar por su cuenta, devoran el fatigoso trabajo de las abejas... No es el trabajo quien envilece, sino la ociosidad”¹⁸.

También entre algunos sofistas (aquellos que vendían su sabiduría a quienes quisieran comprarla), como Protágoras, “el primero y más grande de ellos”¹⁹, ubica el estudio y el arte (la técnica) en un mismo rango, y Antifonte dice: “...y los honores y los precios, y toda especie de aliciente

¹⁵ Cfr. docencia.udea.edu.co/.../SOCIOLOGÍA%20APLICADA.doc (relevado en Enero de 2011)

¹⁶ Resulta muy interesante la lectura que Albert Camus hace respecto al Mito de Sísifo, según Homero, el más sabio y prudente de los mortales a la vez que bandido. Fue condenado a empujar una piedra enorme cuesta arriba por una ladera empinada para luego hacerla rodar hacia abajo. Eso valió una lectura desde el trabajo sin sentido. Dice Camus: “El obrero actual trabaja durante todos los días de su vida en las mismas tareas y ese destino no es menos absurdo”. Cfr. http://www.yolje.com/Literatura/Foro_de_literatura/viewtopic.php?f=42&t=2735 (relevado en Enero de 2011)

¹⁷ Hesíodo es considerado luego de Homero el poeta más antiguo del occidente. Dos fueron las obras que llegaron a nuestro tiempo: “La Teogonía”; y “Los trabajos y los días”, de la que vamos a ocuparnos.

¹⁸ Cfr. Hesíodo, *Los trabajos y los días*, Valencia, Ed. Prometeo.

¹⁹ Cfr. O’Connor, D.: *Historia crítica de la filosofía Occidental. La filosofía en la antigüedad*, Barcelona, Paidós Studio, 1982, pág. 51.

que Dios ha concedido a los hombres, deben necesariamente resultar de fatigas y sudores”²⁰.

¿Cómo convivió la cultura griega con estas nociones tan diferentes? Somos de la idea, junto a Hopenhayn, que el desprecio de los pensadores griegos por el trabajo manual fue originado por la violencia de los guerreros y aristócratas de turno, que impusieron a sus vencidos el yugo de un trabajo arduo y difícil. ¿Por qué la aristocracia querría trabajar en esas condiciones? La propia división del trabajo que posibilitó el crecimiento de la civilización helénica, fue generando diferentes clases con visiones distintas sobre el trabajo. Por el otro lado, surgían los campesinos pobres, los vencidos, y quienes debían ganarse la vida por el trabajo artesanal. Esa gente, la mayor de las veces aislada del mundo de la “polis”, generaría sus propias lecturas de los acontecimientos, sus propios espacios de desarrollo cultural, incluso su propia religión, alejada de la que imponía la visión aristocrática, olímpica, contemplativa y estética de los “hombres libres”.

...

Diferente ha sido la lectura de otros pueblos y civilizaciones sobre este tema. Entre los Caldeos, por ejemplo, no se registra la visión peyorativa analizada en los griegos. En las escrituras sagradas de la religión de Zaratrusta (el Avesro), leemos:

“Es un santo aquel que construye una casa, en la que mantiene el fuego, el ganado, su mujer, sus hijos, buenas parias. Aquel que hace a la tierra producir el trigo, quien cultiva los frutos del campo, propiamente él cultiva la pureza”²¹.

Para los Caldeos, como se aprecia, el trabajo supone, desde una posición diametralmente opuesta a la helénica, una contribución en el orden económico, pero también en lo espiritual. Trabajar, es no solo “cultivar el trigo” (dimensión de las necesidades fisiológicas), sino también “cultivar la pureza”, dimensión ésta, relacionada a la satisfacción de las necesidades espirituales.

¿Por qué apreciamos una diferencia tan tajante entre estas culturas? Probablemente, los diferentes grados de desarrollo de los pueblos llevaron a que ello haya sucedido. Mientras que entre los griegos primaba una división del trabajo, donde a algunos les tocaba la condición de “hombres

²⁰ Cfr. Hopenhayn, M.: op. cit., pág. 31.

²¹ Cfr. Hopenhayn, M.: *Ibidem.*, pág. 35.

libres” dedicados a la contemplación y el ocio, a otros no les cabía otra oportunidad que trabajar, en situación de dominio con respecto a la naturaleza y a quienes los empleaban. No era el caso entre los Caldeos, con una escasa división del trabajo, en la que a todos correspondía la actividad laboriosa.

A medio camino entre los Caldeos y los Griegos, encontramos la valoración del trabajo que hacen los hebreos, esta vez, teñida de ambivalencias. Tal como lo plasmaba Hesíodo entre los griegos, para los hebreos, el trabajo se constituía en un mal necesario; en un medio para expiar los pecados; esta vez no de Prometeo, sino de Adán y Eva. Veamos sin embargo algunos aspectos más complejos.

Lo primero que hay que señalar desde la perspectiva hebrea (compartida con el cristianismo) es lo que resulta de la lectura del Libro del Génesis, ese relato poético tan repleto de imágenes para dar cuenta de forma sencilla del origen de la creación. Allí se establece la idea de un Dios creador – trabajador: “Al principio Dios creó el cielo y la tierra /.../ Dios terminó su trabajo el Séptimo día y descansó en este día de todo lo que había hecho”. Ese Dios como causa primera (Santo Tomás) denota laboriosidad y su correspondiente descanso, un binomio que resultará fundamental para comprender la evolución del derecho laboral y el derecho al descanso semanal contemporáneo.

Digamos en segundo término que Yavé Dios dispuso que se trabajara en el Edén: “Yavé tomó, pues, al hombre y lo puso en el jardín del edén para que lo cultivara y cuidara”. Por lo tanto, no es cierta la idea que el trabajo sea fruto del pecado: más bien el trabajo penoso es el que deriva del pecado según la tradición hebrea – cristiana. Antes, en ausencia de pecado, se vivía una suerte de buen trabajo.

Fue el pecado original, lo que llevó a que Yavé les conminara a Adán y Eva, y por su medio a toda la humanidad, a “ganar el pan con el sudor de tu frente”: “Por ello lo echó del jardín del Edén, para que trabajara la tierra de donde había sido formado”. Lo dice el Talmud: “Si el hombre no halla su alimento como animales y pájaros, sino que debe ganárselos, es debido al pecado”.

Esa sentencia, de carácter histórico, promueve la idea del trabajo como medio para expiar el pecado original, pero además, como medio para producir; esto es, legitimando el cambio inherente a todo trabajo, y por

tanto, legitimando también esa voluntad transformadora que caracterizó desde siempre a los pueblos hebreos²². Ahora bien, a diferencia de los Caldeos, para los hebreos en la antigüedad, el trabajo no tuvo nunca un fin ético en sí mismo, sino que se constituía tan solo como un medio. Esta visión ha estado siempre presente, y caracteriza muy claramente la concepción que sobre el trabajo poseen muchos integrantes de nuestras sociedades contemporáneas, más allá de la religión de cada uno.

Los romanos, por su parte, hicieron una importante contribución al desarrollo del concepto del trabajo. Si bien, grosso modo, no había grandes diferencias con el pensamiento de los griegos, con quienes tenían en común, además, una mayor división del trabajo fruto del crecimiento económico, y el uso masivo de mano de obra esclava²³; la contribución mayor desde el punto de vista de su originalidad histórica estuvo presente en la tradición jurídica que inauguraría el Imperio Romano. El mayor impacto por la vía jurídica y no filosófica se explica por el hecho que los romanos, a diferencia de los griegos, no supieron “inspirar” la producción de grandes pensadores sociales.

En efecto, para los romanos, como el esclavo no era considerado persona, lo veían desprovisto de una personalidad jurídica. Ello condujo a negar una relación laboral entre el encargado de un trabajo manual (esclavo) y su dueño. Tal relación correspondía sobre todo al derecho de propiedad que los juristas romanos habían garantizado casi sin límites para sus ciudadanos. El problema, como señala Hopenhayn, surgió cuando el dueño no ocupa al esclavo, sino que se lo alquila a un tercero. Surge así la figura del arrendamiento de servicios, que deriva del arrendamiento de cosas. Pero como en realidad lo que se arrendaba era la fuerza de trabajo, la calidad jurídica se desplaza a la actividad que ejecuta el esclavo. De esta forma, la actividad del trabajador, primero del esclavo, pero luego del hombre libre, empieza a ser tratada como cosa, y se convierte en antecedente del arrendamiento de servicios del Derecho Civil moderno.

²² *Más allá de una discusión de corte político al respecto, podríamos considerar que los grandes avances logrados por el pueblo hebreo en sus territorios pueden tener una lectura desde esta visión cultural sobre el trabajo. Nótese al respecto, el impacto que ha tenido el desierto Israelita con el trabajo de tantos hombres y mujeres judíos deseosos de hacerlo producir; o el génesis y desarrollo de modelos comunitarios de producción como los Kibbutzim, a veces partiendo de condiciones francamente difíciles de sortear.*

²³ *Aquí, sin embargo, debemos puntualizar que los romanos llegaron a dudar que la esclavitud sea una institución natural. A su vez, el trabajo esclavo fue considerado en su momento como antieconómico, o más bien poco productivo, como surge de los escritos de Columela sobre la agricultura. Plinio era de la misma opinión. Al respecto, Cfr. Roll, E.: *Historia de las doctrinas económicas*, México, CFE, 7a. Ed., 1971, pág. 33.*

Por lo demás, en la tradición romana, el trabajo manual estaba desprestigiado. Cicerón en *De Officiis*, establecía con fría claridad “ipsa merces est auctoramentum servitutis” (todo trabajo asalariado es trabajo de esclavo).

La vida era difícil para estos trabajadores: en los territorios bajo dominio romano, Augusto había impuesto un tributo que debían pagar todos los varones que ejercían algún tipo de trabajo manual, además del impuesto a la residencia, a las acequias y otros más particulares como el impuesto a la tenencia de cerdos.

Pero sin duda que los que llevaron la peor parte en tiempos de la Roma Imperial fueron los esclavos (*servi*) bajo dominio y propiedad de sus dueños (*domini*). En sus tiempos de auge, la demanda de esclavos en Roma era de unos 500.000 al año. Si comparamos con los 60.000 esclavos negros traídos a América en los años de mayor tráfico, tendremos una idea más o menos exacta de la magnitud de este triste fenómeno²⁴.

Los mensajes del cristianismo primitivo, se insertan luego, en ese tiempo histórico, donde Roma se convertía en centro de las mayores movilizaciones de rebeldía de la antigüedad. Isaías, en tal sentido, proclamaría que el Mesías vendría “...a predicar buenas nuevas a los abatidos, a vendar a los quebrantados de corazón, a publicar libertad a los cautivos, y a los presos abertura de la cárcel”. Jesús, efectivamente, incluyó en su misión, mensajes de liberación a los pobres y oprimidos.

Pero a diferencia, como bien señala Roll, de los antiguos profetas hebreos, no lo haría añorando a las comunidades tribales con su espíritu de grupo; sino animado por un mensaje más universal y permanente, proclamando un cambio más completo e integral en la conducta del hombre en sociedad, donde los valores de justicia y amor se colocarían en un primer plano.

Evidentemente el mensaje del cristianismo primitivo, y más concretamente de Cristo, distaba mucho de los filósofos griegos. Dejemos que lo explique Roll:

“Hemos visto ya que las doctrinas económicas de Platón, y en cierta medida de Aristóteles, nacían de la aversión aristocrática hacia el desarrollo del comercialismo y de la democracia. Sus ataques

²⁴ Sáez, Juana: “La esclavitud en Roma”, en <http://mural.uv.es/juasajua/esclavitud.htm> (relevado en Enero de 2011)

contra los males que acarrea el afán de acumular riquezas son reaccionarios: miran hacia atrás, y el de Cristo mira hacia adelante, pues exige un cambio total en las relaciones humanas. Aquellos soñaban con un estado ideal destinado a proporcionar la 'buena vida' a los ciudadanos libres únicamente y cuyas fronteras eran las de la ciudad-estado de aquel tiempo; Cristo pretendió hablar por todos y para todos los hombres. Platón y Aristóteles habían justificado la esclavitud; las enseñanzas de Cristo sobre la fraternidad entre todos los hombres y el amor universal eran incompatibles con la idea de la esclavitud, a pesar de las opiniones expuestas después por Santo Tomás de Aquino. Los filósofos griegos, interesados sólo por los ciudadanos, sostuvieron opiniones muy rígidas sobre la diferente dignidad de las distintas clases de trabajo, y consideraban las ocupaciones serviles, con excepción de la agricultura, como propias sólo de los esclavos. Cristo, al dirigirse a los trabajadores de su tiempo, proclamó por primera vez la dignidad de todas las clases de trabajo, así materiales como espirituales”²⁵.

No puede escapar a nuestro estudio, que el mismo Jesús heredó el oficio de Carpintero de su padre José; y que eligió a sus discípulos entre pescadores y artesanos.

Esta visión primitiva del cristianismo, sin embargo debe analizarse en el marco de las escrituras del Antiguo Testamento que comparte con la cultura (y obviamente la religión) hebrea. En ese sentido, el trabajo no deja de ser un medio, descartándose como un fin en sí mismo. Pero, ahora asignándole un nuevo valor, siempre en tanto medio para un fin virtuoso: el trabajo será fundamental para permitir la satisfacción de las necesidades de cada uno, pero también sus frutos, deberán insertarse en una dimensión comunitaria, donde el “prójimo” necesitado esperará la contribución fraterna y solidaria del cristiano. El trabajo desde esta perspectiva, no solo posibilita el “tomar” sino también el “dar”. En relación a esa doble perspectiva, es donde podemos entender la crítica del cristianismo a la acumulación de la riqueza. Como señala el evangelista Mateo, “atesorad tesoros en el cielo, donde ni la polilla ni el orín los consumen y donde los ladrones no perforan ni roban. Donde está tu tesoro allí está tu corazón”. (Mt, VI- 20-21).

Con San Pablo se incorpora un nuevo componente valorativo: la obligatoriedad moral del trabajo. En su carta a los Tesalonicenses dictamina

²⁵

Cfr. Roll, E.: *Ibidem.*, pág. 35.

claramente “el que no trabaje que no coma”. Dice San Pablo:

“Ustedes saben en qué forma tienen que imitarnos: nosotros trabajamos mientras estuvimos entre ustedes, no pedimos a nadie un pan que no hubiéramos ganado, sino que, de noche y de día, trabajamos duramente hasta cansarnos, para no ser carga para ninguno de ustedes /.../ Además, cuando estábamos con ustedes les dimos esta regla: si alguien no quiere trabajar, que no coma. Pero ahora oímos que hay entre ustedes algunos que viven sin ninguna disciplina y no hacen nada, muy ocupados en meterse en todo. A éstos les mandamos y les rogamos, por Cristo Jesús, nuestro Señor, que trabajen tranquilos para ganarse la vida” (2 Tes, 3-10).

Esta sentencia, solo comprendida en el marco de una sociedad donde no existía el concepto del desempleo tal como lo entendemos nosotros, es curiosamente luego replicada por el modelo soviético en pleno Siglo XX. En efecto, la Constitución de la Unión Soviética establece en su Art. 12: “el trabajo es un deber y un honor según el principio: el que no trabaje que no coma”²⁶.

Para San Pablo, el trabajo debe ser el medio para ganarse la vida. Él quiso ser ejemplo y mientras predicaba seguía trabajando, presumiblemente como tejedor de tiendas. La obligatoriedad moral se aplica en la medida que la persona esté en condiciones de hacerlo. Para los incapacitados a hacerlo (ancianos, niños, minusválidos, enfermos, accidentados, etc.) existía la obligatoriedad del socorro según la máxima del amor (ágape) al prójimo. Estas sentencias morales tienen hoy en día una importante cuota de explicación para con las contemporáneas políticas sociales.

La Edad Media, ese período que ocupa desde la caída del Imperio Romano de Occidente en el siglo V por los Bárbaros, hasta el Siglo XV, con la caída de Constantinopla, evidentemente muestra un conjunto importante de escuelas de pensamiento y pensadores que marcaron pautas importantes para discernir el valor del trabajo en las diferentes culturas. La organización económica más visible en estos mil años, donde operará el trabajo, consistía en grandes extensiones de latifundios heredados del Imperio Romano, donde –a falta de esclavos– se recurrió a la mano de obra campesina para trabajarlos. El sistema, implicaba el arrendamiento de parte de esas tierras a ex esclavos u hombres libres, a cambio de una

²⁶ Como se puede observar, el espíritu anticlerical de la Constitución soviética lleva a que no se cite la frase paulista.

renta en dinero y especies, además del cultivo de las propias tierras señoriales. Por cierto, la figura del siervo no distaba mucho de la del esclavo si tenemos en cuenta las condiciones en las que se operaba el contrato de trabajo. El comercio también tenía su cabida en el sistema, aunque el mismo adquirió gran importancia en ciertas regiones o lugares, caso de Constantinopla. La actividad económica entonces seguía su rumbo en la historia, y luego de los siglos IX y X, el crecimiento de las fuerzas productivas dio lugar a una mayor acumulación por parte de campesinos y artesanos, y por cierto a una mayor apropiación de excedentes por parte del Señor feudal. Esta situación fue activante para la constitución de los primeros burgos o ciudades, donde el comercio y la industria artesanal tendrían un marco más adecuado para su desarrollo. Esta es la etapa del nacimiento de los primeros gremios corporativos²⁷ a los que nos referiremos en otra parte de este libro. Luego hacia el siglo XII, la estructura feudal empieza a desmoronarse ya que la producción de determinados bienes empieza a ser más eficiente en las ciudades y no en el feudo.

El dinero pasa a ganar entonces mayor peso que la tierra, lo que obliga al Señor feudal a aumentar sus rentas. Esto conduce a un lógico empobrecimiento del campesinado, lo que no dura demasiado, ya que en la primera mitad del Siglo XIV, la mayor parte de los siervos alcanzan su libertad.

Por su parte, en esta apretada síntesis de la historia económica de la edad media, debemos señalar que por el Siglo XIV, y luego de las Cruzadas y el posterior desarrollo del comercio internacional entre los imperios árabe y bizantino, se inaugura una etapa precapitalista que durará tres siglos. Es allí donde se levanta más enérgica la voz de algunos hombres de la Iglesia contra la tendencia a la exaltación de la riqueza que ya empezaba a avizorarse en Europa. Santo Tomás²⁸, en tal sentido, no considerará al comercio precapitalista bueno ni natural. No obstante ello, lo juzgaba inevitable si era el medio que el comerciante tenía para mantener a su familia. De esta forma, las ganancias del comercio no era otra cosa que el fruto del trabajo. Se trataba entonces de poner el acento en la justicia del cambio efectuado, para lo cuál Santo Tomás recurre a Aristóteles, cuyo análisis sobre el valor de cambio figura en su estudio de la Justicia.

²⁷ Algunos de los cuáles empiezan a surgir ya a comienzos del año mil: los gremios de tejedores de Maguncia en 1099, de mercaderes de pescado en Worms en 1106, de zapateros en Wurzburg en 1128, etc.

²⁸ Santo Tomás, el "doctor Angélico" como lo llama la Iglesia, nació en el año 1225 y fallece en 1274. Se aparta de la filosofía tradicional agustiana y retoma a Aristóteles. Entre su enorme caudal de obras, destacan tres: los Comentarios a Aristóteles, la Suma en contra de los gentiles y la Suma teológica.

Muchos Padres de la Iglesia desde entonces pretendieron formular un concepto de “precio justo”. En este sentido, el Cristianismo presenta una evolución de su pensamiento hacia el comercio que partía de una visión absolutamente contraria al comienzo de la edad media (San Agustín, San Jerónimo, etc.), a otra más transable, que acompañó sobre todo Santo Tomás de Aquino.

Algo similar ocurrió con otro de los “preceptos” de la Iglesia en materia económica: la usura. Esta era considerada por la iglesia como la más vil forma de obtener ganancias. El mismo evangelista Lucas es categórico al rechazar esta línea de operaciones. La ley hebrea también lo hacía, y se puede leer en El Exodo (22, 25) tal prohibición al respecto. Más atrás en el tiempo, hay antecedentes de condena a la usura entre los hindúes (Rig Vedá, unos 1500 años AC) y budistas (S. VI C), además del Islam más acá en el tiempo (S. VI DC).

Al principio de la Edad Media, como testimonia Roll, la prohibición sólo alcanzaba a la Iglesia, ya que el escaso desarrollo mercantil no ameritaba otra cosa. Sobre fines de la Edad Media, sin embargo, la situación es otra; y la práctica secular se orientó en el sentido de fomentar el préstamo de dinero cobrando por ello un interés. Alarmada ante estos hechos, la Iglesia condena una vez más la usura en el Tercer Concilio Lateranense de 1179. En el mismo sentido escribió y enseñó Santo Tomás y otros discípulos de la Iglesia. Sin embargo, las prácticas económicas fueron minando la autoridad eclesial y ésta terminó, a través de sucesivas etapas, por aceptar en algunas condiciones y bajo ciertas circunstancias, el cobro de interés por la realización de un préstamo.

Más allá de esta visión sobre una parte del trabajo, esta vez relacionada al comercio, la Edad Media tuvo interesantes avances con respecto a su valoración cultural.

En tal sentido, uno de los autores más representativos del comienzo de la Edad Media fue San Agustín²⁹. Fue éste uno de los pilares en su tiempo de las nociones francamente “anticapitalistas” que fueron seguidas y complementadas por hombres de la talla de San Juan Crisóstomo, San Ambrosio, San Clemente, y San Cipriano, entre otros³⁰.

²⁹ *San Agustín nació en Tagaste, provincia de Numidia en el año 354, muriendo en Hipona en el 430. Fue religioso maniqueo con influencia platónica. Considerado uno de los hombres más sabios de su tiempo, escribió, entre otras obras: Confesiones, La ciudad de Dios; Los Diez libros del libre albedrío, las Retracciones, las Meditaciones, etc.*

³⁰ *Al respecto, Cfr. Silva Herzog, J.: Historia del pensamiento económico-social.*

San Agustín valora el trabajo recordando en tal sentido a San Pablo, a quien cita con mucha frecuencia en sus textos. Según el Obispo de Hipona, todo trabajo manual es bueno por las razones dadas por el cristianismo primitivo. Concilia además su dualismo Platónico, al sostener que mientras que el hombre trabaja tiene el alma libre, de modo que es perfectamente compatible pensar en Dios a la vez que trabajar. Esta particular sintonía entre trabajo y oración será perfectamente puesta a prueba por los monjes benedictinos, cuyo lema “Ora Et Labora” es paradigmático. “Trabaja y no desesperes” decía su fundador, San Benito de Nursia, desde sus monasterios distribuidos en un primer momento a los alrededores de la montañosa Subiaco, sobre comienzos del Siglo VI. También corresponde a San Benito una sentencia que perdura hasta el día de hoy en el imaginario moral sobre el trabajo: “Otiositas inimica est animae” (el ocio es enemigo del alma)³¹.

Santo Tomás, algunos siglos más tarde, continúa la reflexión sobre el trabajo y establece una jerarquía de profesiones, donde ubica al trabajo agrícola y artesanal por encima del comercial. Una cuota de originalidad en la historia del pensamiento sobre el trabajo consistió en considerarlo como una obligación sólo si se necesita para subsistir; o dicho de otra manera: quien no tiene necesidad de trabajar no tiene porque hacerlo. Eso sí, a falta de trabajo, debía dedicarse a la oración y contemplación divina, actividades por cierto más elevadas para el autor de la Suma teológica. Luego, considerará que Dios es causa primera, a lo que todo debe su existencia; por derivación, el hombre es causa segunda, procurando a través del trabajo “crear” en sus dimensiones humanas. “Entre todas las formas con que la criatura humana intenta realizar la semejanza divina, no hay otra de relieve más destacado que la de trabajar, es decir, ser en el mundo causa de nuevos efectos”, dice el Santo³².

Santo Tomás, además, utilizando categorías platónicas, jerarquiza el trabajo, considerando al intelectual por encima del manual. Llama “artes serviles” a estos últimos, mientras que el trabajo intelectual corresponde al conjunto de las “artes liberales”, dignas de mayor remuneración al hacer uso de más inteligencia. Esta distinción propia de la Escolástica, da lugar a la división clásica entre las 7 artes liberales: el trívium (gramática, retórica y dialéctica) y el cuadrívium (astronomía, geometría, aritmética y música).

De la antigüedad al siglo XVI, México, FCE, 5a. Ed., 1966, pág. 147 y ss.

³¹ Dice el refrán popular: “el ocio es la madre de todos los vicios”.

³² Esta noción del hombre como causa segunda desencadenaría en el Siglo XX, una serie de reflexiones sobre el trabajo de raíces teológicas, de allí su importancia.

Otras contribuciones de Santo Tomás tienen que ver con su posición ante el trabajo agrícola al que considera como el mejor medio para asegurar la subsistencia de un pueblo; la mayor importancia dada a la vida contemplativa sobre la activa, aunque considerando a la primera como “laboriosa”; su posición sobre la esclavitud, que no consideraba como natural no obstante entenderla “útil”³³; y su interpretación sobre el contrato de trabajo: en éste, el obrero no se vende a sí mismo, ni su cuerpo, ni su inteligencia, ni siquiera su facultad de trabajo.

Esto significa que el Derecho Natural prohíbe considerar al trabajo como un objeto de cambio. Propone en su lugar, considerar el contrato como un arriendo de servicio.

En términos generales, la valorización que sobre el trabajo se realiza en la Edad Media, rebajando al trabajo manual respecto a otras tareas, queda explícita en la división tripartita que recoge, entre otros, Adalberto Obispo de Laón (S. XI):

*“Triplex Dei ergo domus est quae
Creditor una nunca oran, alii pugnat,
Aliique laborant”³⁴.*

No quisiera dejar pasar por alto, finalmente, entre los movimientos originados en la Edad Media, la contribución que sobre el tema del trabajo tuvo la orden Franciscana. Esta, contra lo que muchos pueden creer, es una orden no mendicante en el sentido estricto, sino más bien trabajadora y de pobreza. San Francisco de Asís, sobre fines del Siglo XII, marcaría como nadie dentro del cristianismo, una vida ascética basada en el trabajo y la pobreza. Incluye además, un elemento por primera vez descubierto en la cultura europea: el sentido de la alegría que acompaña al trabajo. “Esta conciliación del ‘sudor de tu frente’ con ‘la alegría de tu corazón’ otorga al trabajo una connotación distinta”³⁵.

³³ Los teólogos de la Edad Media entendían que la servidumbre, *servitus*, «no fue impuesta por la naturaleza, sino por la razón natural para utilidad de la vida humana. Y así no se mudó la ley natural sino por adición» (I-II,94, 5 ad3m). Por eso «la servidumbre, que pertenece al derecho de gentes, es natural en el segundo sentido, no en el primero» (II-II,57, 3 ad2m; +S. Buenaventura, S. Antonino de Florencia, Vitoria, Báñez, Sánchez, Lessio, Suárez, etc.). Cfr. Iraburu: “Hechos de los Apóstoles en América”, <http://www.corazones.org/diccionario/esclavitud.htm> (relevado en Enero de 2011).

³⁴ “Ternaria es la casa del Señor y no una: aquí sobre la tierra unos oran, otros pugnan y otros más trabajan”.

³⁵ Cfr. Hopenhayn, M.: *op. cit.*, pág., 53.

Avanzando entonces en la historia de la humanidad, entramos en la época moderna, la que se caracteriza por cinco grandes acontecimientos:

1. La decadencia del poder moral de la Iglesia y el debilitamiento de su poder económico frente al de la creciente burguesía.
2. El renacimiento intelectual y artístico
3. Los viajes a las Indias y el descubrimiento de América.
4. La formación y constitución de los Estados-nación.
5. Las reformas religiosas de Lutero y Calvino.

En ese marco, los Siglos XV y XVI mostraban cómo el mercantilismo iba avanzando a pesar de los esfuerzos de algunos pensadores de la Iglesia que finalmente perderían la pulseada ante el devenir de los acontecimientos. Sucesivas Encíclicas papales terminarían legitimando el interés en los préstamos, y por esa vía la mayor acumulación de riquezas por parte de banqueros.

Este es el medio ideal para el desarrollo de la actividad del mercader, para quién, el trabajo pasaba a ser considerado un medio para obtener éxito. Al dinamizarse la actividad económica y mercantil, la visión humanista del trabajo empieza a perder valor, realizándose al mismo como simple medio para el enriquecimiento.

Quizá la excepción a esta noción extendida entre los nuevos actores, haya sido la brindada por el Humanismo Renacentista. Para Campanella, por ejemplo, en su “ciudad solar”, no existe el divorcio entre trabajo intelectual y manual, esto cuando el primero empieza a ser sobrevalorado por su acción en el plano de las invenciones y la técnica³⁶. En la misma línea se sitúa Tomás Moro, el autor de “Utopía”, otra reacción desde el cristianismo a las proyecciones que estaba adquiriendo el cada vez más influyente mercantilismo. Si bien el trabajo no es considerado algo malo, por el contrario, presenta características humanizadoras, resulta sugerente comprobar cómo en Utopía la jornada de trabajo no supera las seis horas diarias y en la Ciudad del Sol no se debía trabajar más de cuatro ho-

³⁶ Recordemos algunos hechos destacables en ese sentido: en 1440 Cosme de Médicis funda en Florencia la Academia Platónica; en 1464 Regiomontano publica el primer tratado de trigonometría; en 1540 Biringuccio publica el primer tratado de la metalúrgica y las artes del fuego (“De la pirotécnica”); en 1542 Fuchs publica su “Historia de las Plantas”; en 1543 Copérnico sostiene la tesis helio-centrista; en 1543 Vesalio lanza el primer tratado de anatomía moderna; en 1544 Münster publica el primer tratado de geografía; el mismo año Rondelet desata los primeros estudios de la zoología moderna; en 1545 Paré comienza a utilizar la cirugía; etc.

ras. Indudablemente estas versiones de sociedades ideales, terminarían por impactar sobre manera en la constitución de las Misiones Jesuitas en el Sur de América; y las Franciscanas en la Baja California.

Es el Renacimiento, el lugar propicio además para renovar el concepto de la virtuosidad, ahora plasmado en la figura del empresario o financista audaz y emprendedor.

Esta línea será reforzada luego por Calvino, para quien los negocios son un buen servicio a Dios, y la riqueza no es más que el fruto de una vida dedicada al trabajo desde una perspectiva ética que analizaremos con Weber más adelante, pero que le confiere al trabajo la particularidad de ser una vía hacia el éxito.

Este puritanismo impulsaría sobre manera la versión del “homo economicus” que más tarde, en pleno auge del capitalismo post-industrial, según Daniel Bell, sería sustituido por los valores hedonistas.

I.3.- El cambio de paradigma en la modernidad



Imagen 1: Entrada al campo de concentración de Auschwitz y su leyenda "Arbeit Macht Frei" ("el trabajo les hará libres")

Con el advenimiento de la modernidad, se va desarrollando una valorización distinta a la que predominó en los contextos de alta división del trabajo en la antigüedad: el trabajo comienza a ser visto como una actividad virtuosa. Desde este punto de vista, se deslegitima la vagancia y la pereza. Ya desde la Edad Media se observa una persecución al mendigo (recordemos que la pereza es uno de los 7 pecados capitales). La diferencia es que mientras en el pasado se hacía básicamente por razones morales y de administración (territorialización) con la modernidad se hace por razones estrictamente económicas: el perezoso desde este

punto de vista es antieconómico y disfuncional al productivismo y la generación de riquezas.

En ese contexto se comprenden frases como las que ilustran el comienzo de este capítulo. El “Arbeit Macht Frei” es una frase hija de una época³⁷, luego tristemente popularizada por los campos de concentración nazis que hicieron de ésta, una bienvenida llena de cinismo para con los prisioneros judíos.

Con el surgimiento del capitalismo industrial, el principal impacto sobre el trabajo es la pérdida de competitividad por parte del artesano. De esta forma, y una vez que se instaura el “factory system”, el trabajo empieza a descomponerse, y termina subsumido a la categoría organizadora que no es otra que la del Capital. Por esta vía, el trabajo pasa a ser mero factor y coste de producción. Al tiempo que se originan los sindicatos, la economía sigue avanzando y eso tiñe al trabajo con un velo de constante progreso de corte ilimitado. Para Smith, ese trabajo es fuente de riqueza, como lo fue de propiedad para Locke y de productividad para Marx. El trabajo todo lo puede; pero por sobre todas las cosas todo lo logra. Se analiza, una vez más, como mero medio, desprendiéndose de todo contenido ético.

Hegel, heredando esto de Fichte, diría que el trabajo es paradójico, ya que sin éste el hombre no sería nada, pero mediante éste, el hombre deja de ser lo que es originalmente. El industrialismo actualiza al ser pero al mismo tiempo lo aliena. La mecanización en definitiva va perjudicando el trabajo, quitándole valor en el proceso productivo. Marx se inserta en esta línea, y sostendrá que el capitalismo, como veremos luego, genera no solo un proceso de trabajo, lo que es común a todos los modos de producción, sino también un proceso de valorización, donde el trabajo se convierte en mercadería. El trabajo de esa forma, adquiere una situación alienante al dividirse y alejarlo de los medios y del producto.

Como analizaremos en su momento, el siglo XX aporta fundamentales elementos para conceptualizar el trabajo. Con Taylor, por ejemplo, se inaugura una corriente de “organización científica del trabajo”, que parte de una concepción antropológica según la cuál el obrero es un holgazán, y para hacerlo productivo era menester incentivarlo económicamente,

³⁷ Su origen se remonta a la obra literaria de Diefenbach (Viena, 1873), luego adoptada como eslogan de la República de Weimar, ensalzando las virtudes del trabajo y las obras públicas.

controlarlo en sus movimientos y dirigirlo científicamente. Esta línea sería popularizada por la crítica de Mc. Gregor, quien la ubica dentro del referente de la Teoría X versus la Teoría Y que partía de supuestos opuestos a los anteriores. De todas formas, el taylorismo lleva al trabajo a su dimensión más asfixiante y alienante, y ello condujo a la rectificación de sus principales vectores a través de numerosas escuelas que trataron de superar el esquema analítico de la OCT. Sobre estos temas volveremos.

Algunas líneas de pensamiento actuales

Como señala Arendt, el trabajo toma importancia analítica fundamentalmente con el pensamiento moderno, a raíz de los avances productivos que necesitaban una mano de obra igualmente productiva para desarrollar sus actividades económicas.

El pensamiento filosófico y social sobre el trabajo también ha ido acompañando esa tendencia, y hoy hemos acumulado mucho conocimiento que nos permite una mayor comprensión de este fenómeno. A ello, debemos sumar que el individualismo moderno piensa en el trabajo más que las visiones naturalistas o teocéntricas del pasado. Para Battaglia, el trabajador es volcado al mundo y logra por tal actividad transformarse él mismo:

“Lo que él crea de objetos o de cosas, lo que transforma o renueva, no es nunca tan externo que hecho por nosotros no muestre nuestra actividad, recibiendo aprecio de nuestra parte, y a nosotros, en cuanto obreros, no nos haga apreciables. El es valor, repito, pero también valorizante, nos revela obreros, esto es, creadores, porque en el trabajo no reconocemos actividad, espíritu, y el espíritu CAUSA RERUM es también CAUSA SUI”³⁸.

Más adelante el propio Battaglia, insiste en que el trabajo es “toda explicación del espíritu, en cuanto actividad, sean sus fines meramente teóricos o, de otra forma, prácticos”. Sin embargo, tal definición peca de excesivo idealismo; generaliza sobre manera; a tal punto que no nos deja espacios para diferenciar el trabajo del no trabajo. ¿Qué es lo específico del trabajo, si por él entendemos toda acción humana?

Creemos que tal posición ayuda a reivindicar el carácter hacedor y productor del hombre, pero no podemos asimilar esos conceptos, so pena de hacer difícil la delimitación del concepto.

³⁸ Cfr. Battaglia, F.; en Hopenhayn, M.: op. cit., pág. 187.

Avron, por su lado plantea que el trabajo es “un plan que pide realización, una previsión que incita al cumplimiento, una intención que precede al acto, el interior del hombre que se exterioriza, y que gracias a esa exteriorización, se enriquece y se reconoce”³⁹. Si bien esta descripción puede ser compartible, olvida otras características que las corrientes idealistas parecen no observar con detenimiento: esa exteriorización de que nos habla Avron, ¿surge de la nada, o es producto de la necesidad y de las limitaciones que ofrece el medio?

Hopenhayn, opone a esta visión la que surge de algunos filósofos existencialistas. Hegel, por ejemplo era de la idea que el hombre, a partir del trabajo se “abandona a las cosas”, se disipa entre los objetos y se niega a sí mismo en ese acto libre por el cual decide “hacerse mundo”. La alienación entonces, es para muchos, connatural al trabajo del hombre sobre todo en medio de un proceso de continuo avance de la técnica. Por cierto que el marxismo aduce que eso no es una “ley de la vida” sino fruto de una particular forma de organizar la economía y la sociedad. Sucede que los existencialistas escribieron en momentos en que tanto el mundo capitalista como el socialista mostraban altos índices de insatisfacción en sus lugares de trabajo.

La perspectiva fenomenológica por su lado trata de concebir al trabajo de acuerdo al sentido que cada trabajador le otorga. Marcuse, en un artículo publicado en 1933 (“Acerca de los fundamentos filosóficos del concepto científico-económico del trabajo”), combina esa perspectiva con la suya marxista. Define al trabajo como “el hacer del hombre como modo suyo de ser en el mundo”. Esta vez sin embargo, al hacer mención al “modo suyo” volvemos a caer en el individualismo, escamoteándonos la perspectiva social y ambiental que condiciona el trabajo. El mismo Marcuse, luego recurre a la definición que cualquier diccionario puede mostrar sobre el concepto, de donde rescatamos tres acepciones: 1) trabajo como acción general de trabajar; 2) como objeto trabajado (“este o esto es mi trabajo”); el de tarea o esfuerzo (“¡qué trabajo me está dando esto!”). Avanzando en su artículo, Marcuse, pasa a analizar el binomio juego-trabajo. Definiendo el juego, tendrá elementos que en oposición al primero posibilitem una aproximación a una mejor definición del segundo. Sin embargo, una definición de juego tan amplia no nos sirve como contrapartida a un concepto que se ha complejizado mucho con el

³⁹ Cfr. Arvon, H.: *La filosofía del trabajo*, Madrid, Taurus, 1965; en Hopenhayn, M.: *Ibidem.*, pág. 187.

paso del tiempo. Por su lado, cuando se señala que el trabajo a diferencia del juego presenta obstáculos, ¿está pensando que ningún juego lo hace? Finalmente, penetra en la dimensión histórica del hombre, y expresa que el trabajo es auto-realización en “duración y permanencia”. En ese sentido, el hombre es esclavo de sus necesidades, las que lo llevan a hacerse presente en el mundo para transformarlo y consumirlo.

Los autores marxistas contemporáneos muestran diversas posturas respecto al sentido del trabajo. Por un lado tenemos una serie de autores cuyas posiciones funcionan como legitimante de una concepción socialista del trabajo tendiente a lograr disciplina como requisito para el progreso del sistema. En este contexto es que se comprende el Art. 12 de la Constitución de la ex URSS expuesta supra. Gramsci en sus notas sobre “Americanismo y Fordismo” expone las virtudes del Taylor-fordismo, algo que en la práctica llevó adelante el mismísimo Stalin. Otros autores como Luckacs, Habermas, Adorno o Marcuse son ubicados por parte de Noguera en diferentes expresiones valorativas, siendo algunas “trabajo-centristas” y otras claramente no, como es el caso de Habermas quien critica la mirada productivista de Marx y llega a afirmar que pensar en la autorealización por el trabajo es en definitiva una mirada romántica y trasnochada⁴⁰.

Mientras tanto, José Pérez Adán, desde una posición socioeconomista y comunitaria, aboga por una superación economicista del trabajo. Entiende que el trabajo además de satisfacciones extrínsecas, propias del empleo asalariado, puede generar satisfacciones intrínsecas, generándose un contraste entre dos visiones que sintetiza en el siguiente cuadro:

TRABAJO: produce satisfacciones intrínsecas	TRABAJO: produce satisfacciones extrínsecas
El trabajo es una experiencia enriquecedora	El trabajo no tiene valor en sí mismo
El trabajo supone aceptar retos personales y madura la personalidad	El trabajo es un medio para obtener un lucro
El individuo se autorealiza en el trabajo	La autorealización se busca fuera del trabajo
El trabajo tiene un sentido expresivo	El trabajo tiene un sentido instrumental

Fuente: José Pérez Adán (2006)

⁴⁰ Cfr. Habermas, J.: “La crisis del Estado de Bienestar y el agotamiento de las energías utópicas”, *Ensayos Políticos*, Barcelona, Península, 1984.

La teología del trabajo, por su lado señala que éste constituye una dimensión fundamental de la existencia del hombre en la tierra. La gran Encíclica “*Laborem Exercens*” versa sobre el “trabajo humano”, aunque a juzgar por su contenido, eso es una redundancia, ya que el trabajo es inherente al hombre. Dice Juan Pablo II: “el trabajo es una de las características que distinguen al hombre del resto de las criaturas”⁴¹. Alguno pensará entonces, que la concepción cristiana es en definitiva la misma de Marx. Apurémonos en descartarlo: mientras para Marx el trabajo es la condición misma del hombre que lo diferencia de los animales; para el cristianismo es “una de las características que lo distinguen”. Mientras que Marx construye sus elaboraciones a partir de la noción de un *homo faber* (o “animal laborans al decir de Arendt), el cristiano lo hace a partir del concepto de “persona”, hecha “a imagen y semejanza de Dios”.

Continuando con la Encíclica, define al trabajo como una “actividad transitiva, es decir, de tal naturaleza, que empezando en el sujeto humano, está dirigida hacia un objeto externo, supone un dominio específico del hombre sobre la tierra y a la vez confirma y desarrolla este dominio”. Por “tierra” entiende el Papa todo el mundo visible, esto es, todo el Universo. Luego de señalar que el mismo es un concepto universal, que incluye a todos los humanos, desarrolla el punto en el que quisiera detenerme: la diferenciación entre trabajo objetivo y subjetivo.

El primero, se relaciona con la acción de dominación sobre la tierra (en el sentido visto), lo que adquiere diferencias según la época histórica de que se trate. Es así que primero surge la agricultura como expresión de ese trabajo, luego la industria, y finalmente la “industria de los servicios y de la investigación pura o aplicada”. Señala expresamente, que ese trabajo objetivo es tanto físico como intelectual. En ese sentido comenta que “hoy, en la industria y en la agricultura la actividad del hombre ha dejado de ser, en muchos casos, un trabajo prevalentemente manual, ya que la fatiga de las manos y de los músculos es ayudada por máquinas y mecanismos cada vez más perfeccionados”. Luego, en referencia al trabajo intelectual, menciona a los científicos, médicos, enfermeras, no olvida el trabajo de los “hombres sobre quienes pesa la gran responsabilidad de decisiones destinadas a tener una vasta repercusión social”, además del trabajo de “planificación y de dirección”.

⁴¹ Cfr. Juan Pablo II: *Laborem Exercens*, Santiago, Paulinas, 1987, cap. introductorio.

Finalmente, se refiere al trabajo de las mujeres en el plano doméstico; al que considera tanto trabajo como cualquier otro en la medida que supone una “fatiga”, además de necesidad y utilidad social ampliamente considerada. En concordancia con su visión integral del trabajo, y alejándose de las perspectivas productivistas tan en boga, asume que los enfermos, cesantes y desempleados también participan de algún modo en el trabajo.

En el plano subjetivo, S.S. entiende que el hombre es “sujeto de trabajo”, y por lo tanto el trabajo ha de servir “a la realización de su humanidad, al perfeccionamiento de esa vocación como persona, que tiene en virtud de su misma humanidad”. Desde este punto de vista, Juan Pablo II reivindica la primacía del hombre sobre el resultado objetivo de su operatividad laboriosa. De allí que se diga, desde la antropología cristiana, que “el trabajo debe estar al servicio del hombre, y no el hombre al servicio del trabajo”.

Estas tesis guardan mucha relación con las elaboraciones de Maritain, quien al distinguir entre el *homo sapiens* y el *homo faber*, dirá que el hombre es *faber* para ser *sapiens*, “hombre para el trabajo a fin de ser hombre para la sabiduría; hombre para el trabajo a fin de encontrar su felicidad y el sentido de su vida no en el trabajo sino en la sabiduría y en la libertad de expansión a la que la naturaleza espiritual aspira”. No se niega por tanto la condición de medio, en este caso, dado que “el hombre es un ser de necesidades”⁴². Como decía León XIII en su *Rerum Novarum*: “El fruto de su trabajo le es necesario al hombre para la defensa de su vida, defensa a que le obliga la naturaleza misma de las cosas”.

La transitividad, desde la óptica cristiana de Maritain que asume Juan Pablo II, sin embargo, introduce variaciones con respecto a la tradición antigua. Ello porque por ser el trabajo una actividad esencialmente humana, es pensada y querida antes de ser ejecutada; procede así de un acto inmanente. Con esto queremos decir que si bien el trabajo es transitivo, no solo se dirige a un objeto externo, sino que antes de hacerlo, movilizó inteligencia, espíritu, cuerpo e impulsos de voluntad que lo hacen especialmente humano y diferente a cualquier otro comportamiento.

Finalmente digamos que con relación a la sentencia del Génesis 3,19, a la que hacíamos referencia más arriba (“Con el sudor de tu rostro comerás el pan”), la moderna teología del trabajo, explícita en la *Laborem Excerens* sostiene que “aunque unido a la fatiga y al esfuerzo, el trabajo no deja de ser un bien”, ya que el hombre que trabaja “no solo transforma

⁴² Cfr. *Ilades: Juan Pablo II y el Trabajo*, Santiago, Ilades, 1984, pág. 34.

la naturaleza adaptándola a las propias necesidades”, humanizándola, sino que además “se realiza a sí mismo como hombre... se hace más hombre” (12,4).

Indudablemente tal precisión varía la interpretación originaria venida de la tradición hebrea. En un mundo con tantas dificultades en el plano laboral, el mensaje cristiano pareciera señalar la importancia que tiene brindar trabajo, no solo por lo que implica desde el punto de vista objetivo, sino fundamentalmente, por la dimensión subjetiva del mismo, íntimamente relacionada a la condición humana.

Este cambio del sentido acerca del trabajo que se da en el pensamiento cristiano, también es posible de advertir en otras corrientes del Siglo XX. La tradición gandhiana, por ejemplo, es de enorme significación en el entendido que posiciona al trabajo manual como indispensable para una vida espiritual más rica. Dice el Mahatma:

“Es una tragedia de primera magnitud que millones de personas hayan dejado de utilizar sus manos como manos. La naturaleza nos ha obsequiado con este gran regalo que son nuestras manos. Si la locura de la maquinaria continúa, es muy probable que llegue el día en el que seremos tan inútiles y débiles, que empezaremos a maldecirnos por haber olvidado de cómo usar esas “máquinas vivas” que nos dio Dios”.

El programa político gandhiano implicaba un modelo de desarrollo donde le cabía al trabajo artesanal un rol central. El mismo Gandhi siempre incluía en su rutina el trabajo manual. Es muy conocida su vocación por el hilado, arte que cultivaba con la rueca, quedando para la mejor historia la foto que le sacaran conjugando lectura, trabajo y meditación.

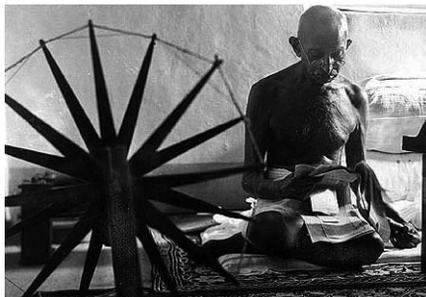


Imagen 2: Una de las fotos más emblemáticas de la historia. La autora (Bourke White) en 1946 sorprende a Mahatma Gandhi junto a la rueca, instrumento que simbolizó su lucha contra el industrialismo británico.

De esta manera se llega a una sociedad contemporánea centrada en el trabajo. Esta centralidad tiene que ver indudablemente con los tiempos

que dedicamos a las actividades productivas. Nótese que las sociedades ágrafas trabajaban muy pocas horas al día, en tanto en la Edad Media el gremio de artesanos de París, por ejemplo, tenía solo 194 días hábiles al año. O sea, el trabajo hoy tiene un lugar central en nuestras vidas como no ocurría en la antigüedad. Pero a eso debemos sumar una centralidad conferida más desde los valores culturales.

“Así, una concepción de la ciudadanía será «trabajocéntrica» cuando asocie normativamente al trabajo la obtención de beneficios sociales como los ingresos económicos, la subsistencia material, el prestigio social, etc. Por el contrario, se prescinde de la centralidad normativa del trabajo cuando se aboga por una disociación entre trabajo y subsistencia, u otro tipo de beneficios”⁴³.

Así, sobre fines de Siglo XX, irrumpen otras tendencias decepcionadas respecto a la centralidad que los intelectuales (tanto liberales como socialistas) le dieron al trabajo. Esta suerte de “desafección con respecto al trabajo” (Gorz) o “declive de la ética del trabajo” (Offe), tiene como propósito desmitificar el papel del trabajo como acción humanizadora en la sociedad. Ya no es el trabajo en sí mismo, sino el consumo o la adquisición de dinero (para consumir) lo que da sentido a nuestras vidas. En una suerte de vuelta a los valores de antaño, ciertos autores comienzan a elevar el ocio como categoría de sentido. Esa ética puritana que según Weber caracterizó el origen del capitalismo, da paso a nuevas conceptualizaciones más hedonistas.

En ese sentido cabe preguntarse, ¿realmente ha perdido centralidad el valor del trabajo en nuestras sociedades contemporáneas? Según las encuestas sobre valores, el trabajo sigue siendo, luego de la familia, el ámbito más importante de nuestras vidas⁴⁴. Para el caso de Uruguay, el valor del trabajo como medio para la superación personal parece haber crecido en los últimos años: el porcentaje de personas que creen que la pobreza se explica por la flojera y falta de voluntad pasó del 12% en 1996 al 26% en 2006⁴⁵. El capítulo uruguayo de la Encuesta Mundial de Valores afirma que la mayoría de los uruguayos comparte la idea que “Lo que hace que la vida valga la pena es el trabajo y no el tiempo libre”. El porcentaje en la última medición es del 51%, muy por encima del 33% de diez años atrás.

⁴³ Cfr. Noguera, J.: Op. Cit, p. 147.

⁴⁴ www.worlvaluessurvey.org

⁴⁵ Cfr. <http://www.elpais.com.uy/especiales/digital/estudiovalores/> (relevado en Enero de 2011)

Los estudios sobre valores han estado muy influidos por las tesis del post-materialismo impulsadas por el investigador norteamericano R. Inglehart. Según estas tesis, en lo que refiere al ámbito de trabajo, una vez que se satisfacen ciertos mínimos, las personas tienden a valorar más ciertas dimensiones postmaterialistas (como la autorealización, participación en el trabajo, hacer lo que queremos, etc.) que aquellas materialistas (el salario, seguridad en el empleo). Dice el autor de la Universidad de Michigan al respecto:

“Únicamente un salario alto ya no es suficiente para motivar a los segmentos más jóvenes y preparados de la fuerza de trabajo. Estos se hallan cada vez más preocupados por obtener trabajos interesantes, con sentido y con gente que les agrada”⁴⁶.

I.4.- El trabajo en la modernidad líquida

Otro sociólogo contemporáneo como Zygmunt Bauman, mientras tanto, se refiere a la modernidad líquida para dar cuenta del pasaje de una modernidad sólida y estable a otra más voluble cuyas estructuras cambiantes ya no sirven de marco de referencia para los individuos como sucedía en el pasado. Los sentimientos dominantes ahora son los de la precariedad. La metáfora del líquido refiere a una particular modernidad donde aparecen como centrales aspectos tales como la flexibilidad, la desregulación, el individualismo, la volatilidad de las acciones, la falta de compromiso colectivo y la incertidumbre. A diferencia de una modernidad sólida, con proyectos y metarelatos de cambio social más o menos claros, la modernidad líquida se caracteriza por ser un tiempo sin certezas.

Bauman cree que estos cambios culturales son los que explican el miedo a establecer relaciones serias y duraderas así como la crisis de los lazos solidarios: la esfera comercial parece dominarlo todo en la medida que nuestras acciones son tamizadas por una lectura de costos – beneficios.

En este contexto el catedrático de Leeds es de la idea que instituciones tan vitales en la modernidad sólida como la familia y el trabajo, pasan a ser categorías más laxas y afectadas por la lógica consumista: es la presión a consumir más lo que nos lleva a adoptar decisiones respecto a la familia y al trabajo. De esta manera el trabajo pierde la centralidad de antaño y

⁴⁶ R. Inglehart, *El cambio cultural en las sociedades industriales avanzadas, CIS/ siglo XXI, Madrid, 1991*, en Zubero, I.: *El trabajo en la sociedad, Bilbao, Universidad del País Vasco, 1998*, p. 140.

queda supeditado al consumo. Citando a Hochschild sostiene:

“Expuesto a un bombardeo continuo de anuncios, durante una media de tres horas diarias de televisión (la mitad del tiempo de ocio), los trabajadores son persuadidos de ‘necesitar’ más cosas. Para comprar lo que ahora necesitan, precisan dinero. Para ganar dinero, trabajar más horas. Al estar fuera de casa durante tanto tiempo, compensan su ausencia del hogar con regalos que cuestan dinero. Materializan el amor. Y, de ese modo, el ciclo continúa”⁴⁷.

Las empresas son conscientes de este ciclo de materialización del amor y procuran ciertos cambios en sus operativas. Es así que algunas rediseñarán sus lugares de trabajo “como agradable sustituto de la acogedora atmósfera hogareña que se echa a faltar en casa”. Claro está que estas inversiones se realizan para acoger a ciertos trabajadores cualificados: “nada por el estilo se ofrece a los empleados de categorías inferiores, los menos cualificados y más fácilmente sustituibles”⁴⁸. ¿Qué les queda a estos trabajadores? Los menos afortunados ya no podrán esperar nada del anclaje emocional de sus familias ni colegas de trabajo, esa función pasa a ser desempeñada por las pandillas, el bar o incluso las barras de aliento de algún club de fútbol.

1.5.- Concluyendo: una lectura desde la sociología del trabajo

Como señaláramos al comenzar este capítulo, el trabajo es uno de esos conceptos difíciles de definir. Sin embargo, se hace necesario hacerlo a los efectos, al menos, de encontrar el objeto de estudio específico de la disciplina que aquí tratamos de describir; pero además, con la firme intención de empezar a perfilar una visión amplia del trabajo, que deje de lado su vinculación con lo meramente mercantil, fenómeno que tiene lugar en el marco de la progresiva apropiación de lo social por lo económico, fundamentalmente luego de la revolución industrial.

En primer lugar, debemos señalar que desde el punto de vista sociológico, el concepto de trabajo ha ido variando a través del tiempo. Supervielle lo sintetiza de la siguiente manera:

“Desde una perspectiva histórica, la noción de trabajo ha adqui-

⁴⁷ Cfr. Bauman, Z.: *Mundo consumo*, Buenos Aires, Paidós, 2010, p. 89.

⁴⁸ *Idem. Ant.*, p. 90.

rido distintos énfasis, asociándose primeros a la idea de esfuerzo físico, luego con la idea de vocación y a partir del siglo XIX con el de explotación. Es decir, a incorporado cada vez más sentidos, se asocia a más planos de la vida”⁴⁹.

Con esto queremos decir que varió su valoración por parte de las diversas culturas, varió su conceptualización, pero también variaron las formas sociales que éste ha ido adquiriendo, y eso quizá sea el hecho más significativo a la luz de nuestra ciencia. El trabajo, en efecto, tuvo grandes cambios no solo en materia analítica sino también en términos objetivos. Lo que antes era considerado parte del ocio, de la contemplación o incluso del juego, hoy podríamos considerarlo trabajo; y eso es un fenómeno absolutamente sociológico.

Como vimos, para los griegos, las actividades intelectuales no formaban parte del trabajo. Hoy sin embargo, nadie se animaría a decir lo contrario. A tal punto lo anterior, que desde hace algunos siglos, tales actividades recibieron el nombre de “trabajo intelectual” para que quedara absolutamente claro su calidad de trabajo. Al contrario de lo que sucedía en muchos pueblos de la antigüedad, el ocio es visto como algo improductivo, y por lo tanto no sólo sin valor, sino además, absolutamente descalificable desde el punto de vista de nuestra “moral social”.

Términos como “vago” y “parásito” son dirigidos con absoluta normalidad a quienes se escabullen del trabajo. Esta visión, con antecedentes desde el Siglo XV, ha tenido fuerza sobre todo luego de la Revolución Industrial, ya que a partir de este fenómeno empieza a crearse el mercado de trabajo tal cuál lo entendemos hoy en día. Mientras durante los Siglos XV y XVI la mendicidad buscaba ser paliada mediante el trabajo por un criterio fundamentalmente disciplinario, para el Siglo XVII y XVIII, empiezan a buscarse objetivos más económicos. Con el espíritu de que quienes no tuvieran “nada en el mundo” pudieran obtener trabajo, para no caer en la mendicidad, se crean en 1770 los Fondos de trabajos de caridad, en Francia. Estos Fondos darían origen con Tudor, a los Talleres de Caridad (en Inglaterra sucedería algo similar con los Work-houses). La idea básica con respecto a lo que queremos señalar, es que sólo podía considerarse un delito la mendicidad, si todos podían tener la posibilidad de encontrar un trabajo. Lo expresa claramente La Rochefoucauld-Liancourt en su Plan de travail pour l’extinction de la mendicité de 1790:

⁴⁹ Cfr. Supervielle, M.: “El trabajo con transfondo solidario”, ponencia presentada en V Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, ALAST, Montevideo, 2007.

“El deber de la sociedad es procurar prevenir la miseria, socorrerla, ofrecer trabajo a quienes lo necesitan para vivir, obligarlos a ello si se niegan...”⁵⁰.

De hecho, en Francia, la mendicidad y la vagancia constituían figuras penales hasta hace poco y en Uruguay, siguen constituyendo figuras delictivas. En otros países, incluido los Estados Unidos en 13 de sus Estados, tal figura continúa vigente. Como decíamos, luego de la Revolución Industrial, el mendigo fue considerado un sujeto que se alejaba de la sociedad por sus conductas de romper con las reglas del intercambio que operaban en el nuevo mercado de trabajo. Tales reglas eran severas en el sentido de proporcionar a las empresas los suficientes recursos humanos que hicieran posible su desarrollo. Obviamente, en ese marco, el trabajo empezaba a adquirir otra valoración.

Por lo demás, hace algunos años, el juego era considerado como absolutamente alejado del concepto de trabajo. Como vimos, algunos autores lo señalaban como antagónico al trabajo. Una sociedad como la nuestra de fuerte contenido mercantilista, sin embargo, ha conducido a que muchos talentosos de variados juegos se transformen en verdaderos “profesionales”. Así el siglo XX ha introducido en la historia una vinculación nunca tan clara entre trabajo y juego, o trabajo y deporte.

El mismo trabajo doméstico ha tenido una evolución muy particular. Aquí, al contrario de lo ocurrido con el trabajo intelectual, éste fue siempre considerado “trabajo” en la antigüedad. En la edad media, además, a través de una organización feudal donde la producción familiar adquiría características centrales, ese trabajo doméstico aparecía como absolutamente imprescindible en las tareas diarias. A nadie se le hubiera ocurrido llamarla a eso, “ocio” o simplemente “no trabajo”. La modernidad sin embargo, fue lentamente separando el status de aquellas labores que podían transarse en el mercado económico como mercadería, de aquellas que, por realizarse en el hogar, no tenían acceso al mercado. Fue así como el trabajo doméstico, para la moderna cultura, no adquiriría tales características. Fenómeno tremendamente injusto que fue además cruzado con una particular mirada machista del mundo que propició una división sexual del trabajo que llega hasta nuestros días, al menos en el medio urbano. Ya nadie puede dudar que el trabajo doméstico, la mayoría de las veces realizado por mujeres (muchas de las cuáles además venden su fuerza de

⁵⁰ Cfr. Bloch, C y Tuetey, A.: *Procés-verbaux et raports du Comité de mendicité de la Constituante, París, 1911*, en Rosanvallon, P.: *La nueva cuestión social. Repensar el Estado Providencia*, Bs. As., Ed. Manantial, 1995, pág. 137.

trabajo en el mercado) sea un trabajo. Ya nadie, incluso podría dudar del carácter productivo del mismo. Cada tanto aparecen investigaciones que señalan la importancia de éste en el Producto Bruto Interno de cada país. Sin embargo, los vestigios de una particular mirada del mundo del trabajo llevan a que el mismo no sea considerado como tal a la hora de trazar las estadísticas laborales de cada uno de nuestros países.

Teniendo todo ello en cuenta, podríamos considerar como trabajo, a aquella actividad propiamente humana que hace uso de nuestras facultades tanto físicas como morales e intelectuales, conducentes a obtener un bien o servicio necesario para la satisfacción propia y a veces ajena de algún tipo de necesidad.

Detengámonos en esta definición. En primer lugar, intentamos señalar que el trabajo supone poner en movimientos todas las facultades humanas. Nos oponemos, entonces, a la visión que divide tajantemente el trabajo manual del intelectual: todo trabajo supone una cierta manualidad y una cierta cuota de inteligencia. De hecho, el trabajo es eminentemente humano en cuanto capacidad de planificar lo que se irá a realizar, anteponiendo una actitud voluntaria ante otra meramente instintiva.

En segundo lugar, pretendemos alejarnos de las concepciones perimidas que entienden el trabajo como una acción sobre un objeto o materia prima. Tal acepción, claramente identificable con el trabajo manufacturero y agrícola, nos dejaba de lado otras acciones más “abstractas” en el sentido que no actúan sobre ningún bien tangible, cosa que sucede en muchas actividades ligadas al sector terciario de actividad.

En tercer lugar, incorporamos la noción de la “necesidad”. En ese sentido decimos que se trabaja para hacer algo que nos será en alguna medida útil. ¿Útil y necesario para qué? Pues para satisfacer, en algún grado, algún tipo de necesidad humana. Y quizá aquí esté la cuota más controvertida de la definición presentada. Somos de la idea que las necesidades humanas están íntimamente relacionadas a la condición individual de cada persona, o dicho de otra forma: cada individuo y sujeto tiene sus propias escalas de necesidades, más allá de algunos parámetros comunes a toda la humanidad y en concordancia con los períodos históricos⁵¹.

⁵¹ *El de la satisfacción de las necesidades humanas es un punto de fundamental importancia para atender a la mayor humanización del trabajo. Un trabajo será más humano en la medida que satisfaga una mayor cantidad de necesidades humanas y en mayor grado cada una de ellas. Sucede que uno de los males de nuestra época es que muchos trabajan solamente para satisfacer un solo tipo de necesidad: las del eje fisiológico, aten-*

En ese sentido, como las satisfacciones de necesidades serán individualizadas, el concepto de trabajo creo debe ser considerado de alguna manera como algo “autoreferencial”. Decimos “de alguna manera” en el sentido que también existen ciertas condiciones objetivas⁵². Pero el punto es que nadie sabrá más que uno mismo, en ciertas condiciones, si está trabajando o no.

En tal sentido, pareciera ser obvio que un obrero o empleado de cualquier empresa o comercio está trabajando. También sucede lo mismo con el trabajador doméstico y con un maestro, profesor o científico. Como vimos, en las actuales circunstancias históricas, incluso se pueden interceptar los ámbitos del juego y del deporte con el del trabajo. Así un jugador de fútbol, aunque se divierta en la cancha, está trabajando. Incluso, podría no existir objeción en cuanto a que el “trabajo voluntario” es un trabajo. Millones de jóvenes y adultos de todo el mundo dedican buena parte de su tiempo libre a ayudar a los demás. Por formar parte del tiempo libre ¿podríamos llamarle ocio? Claro que no. Nuestra definición trata de englobar una suficiente cantidad de hechos sociales que forman parte del trabajo aunque no se comercialice como ocurre con solo una parte del fenómeno. Casos más específicos, sin embargo, que no surjan de estos datos “obvios” que hemos querido describir en estas líneas, los dejamos librados a la subjetividad del individuo. ¿Un hombre jubilado que cuida su jardín está trabajando? Pues bien, ¿por qué no? En la medida que esa sea una actividad conducente a satisfacer alguna de sus necesidades (en este caso satisface su necesidad de contemplar un lindo jardín, de cuidar de otros seres vivos como una planta; de hacer un ejercicio liviano al aire libre, etc.), y de crear esa persona que trabaja, ¿porqué le vamos a decir que no?

Otra cosa, sin embargo, y esto debe quedar muy claro, es que eso sea considerado trabajo para un organismo estatal encargado de políticas sociales, o de algún Instituto de Estadísticas; o incluso de alguna ciencia, como la nuestra. En efecto, a la hora de aplicar políticas sociales, como las previsionales, por ejemplo, debemos ser más precisos con las definiciones. Por su lado, organismos encargados de cuantificar la población activamente laboriosa de un país (o población económicamente activa, como se define en nuestro país), parten de otras categorías que deben *meramente por un salario. Si a ello le pudiéramos agregar la satisfacción de otras necesidades, estaríamos dando un paso más hacia una “cultura del trabajo” más integral.*

⁵² *Me refiero a condiciones como: la realización de una actividad, conducente a la concreción de un bien o servicio, de utilidad para uno o un tercero, que suponga un mínimo desgaste físico y psíquico.*

cumplir dos requisitos: ser fieles a la realidad social que pretenden cuantificar, pero también ser operacionalizables.

Para el caso de nuestra sociología del trabajo, debemos señalar que tradicionalmente apuntó sus baterías a solamente un segmento de lo que definimos como trabajo. Lo hizo, tomando como objeto el trabajo que se encontraba inserto en el mercado, ofrecido como factor de producción en la economía formal⁵³. Los autores de principio de siglo XX le llamaban a éste, trabajo asalariado. Veamos cómo interpreta Gorz las limitaciones conceptuales de atribuirle al trabajo la noción de mero trabajo asalariado:

“Lo que nosotros llamamos ‘trabajo’ es una invención de la modernidad. La forma en que lo conocemos, lo practicamos y lo situamos en el centro de la vida individual y social fue inventada y luego generalizada con el industrialismo. El ‘trabajo’ en el sentido contemporáneo no se confunde con las tareas, repetidas día a día, que son indispensables para el mantenimiento y la reproducción de la vida de cada uno; ni con la labor, por muy obligada que sea, que un individuo lleva a cabo para realizar un cometido del que él mismo o los suyos son los destinatarios y los beneficiarios; ni con lo que entendemos motu proprio, sin tener en cuenta nuestro tiempo y nuestro esfuerzo, con un fin que solamente tiene importancia ante nuestros propios ojos y que nadie podría realizar en lugar de nosotros”⁵⁴.

Recién con el pasaje de los años, y luego de haberse “descubierto” una realidad en nuestro continente amplísima que hacía mención a un porcentaje mayor de empleados en el sector informal de la economía, podemos decir que la Sociología del Trabajo penetró en ella. Sin embargo, ya sea en el sector formal o informal, la Sociología del Trabajo no incurrió en otras formas de trabajo. Incluso el trabajo agrícola fue dejado, aunque no completamente, a la Sociología Rural. El trabajo doméstico, dadas las características que adquiere en nuestra cultura, fue dejado para la Sociología del Género y la Sociología de la Familia. Otros fenómenos ligados a distintos tipos de trabajo fueron dirigidos a otras disciplinas. En ese sentido, algunos “trabajos ilegales” como el robo, fueron analizados por la sociología penal o criminológica; etc.

Más recientemente, a la luz de los enormes problemas que enfrenta la

⁵³ Por supuesto que nuestra disciplina, como veremos en el siguiente capítulo, estudió no solo el trabajo, sino un conjunto de fenómenos sociales que surgieron con el mismo.

⁵⁴ Cfr. Gorz, A.: *Metamorfosis del Trabajo*, Sistema, Madrid, 1995.

humanidad para brindarle trabajo a todos los que lo desean y necesitan, ha surgido una línea de reflexión que apunta a la necesidad de cambiar el “pleno empleo” por la “plena actividad”. Algunos sociólogos del trabajo, como veremos en el capítulo X, empiezan a generar conceptos y teorías que justamente van dejando de lado la concepción tradicional del trabajo, que lo ataba al nexo salarial. La constitución del cada día más analizado “tercer sector”, emerge intentando rescatar las energías vitales de millones de hombres y mujeres desempleados que podrían dedicar buena parte de su tiempo a actividades útiles, las cuáles serían remuneradas por esas sociedades ricas y en continuo crecimiento, que de otra manera parecerían no estar aptas para la generación de empleos tradicionales. En el marco de este proyecto, que algunos vemos como potencialmente revolucionario en el campo civilizatorio, indudablemente las ciencias sociales dedicadas al trabajo debieran ampliar su objeto de estudio.

Atendiendo entonces, a esa variedad que nosotros queremos reivindicar como integrantes del concepto de trabajo desde el punto de vista sociológico, presentamos el siguiente cuadro. Allí exponemos de acuerdo a algunas de las variables señaladas, ocho versiones diferentes con respecto a nuestro objeto de estudio.

Tabla: La pluralidad del trabajo de acuerdo a cuatro variables.							
Formales		Informales					
Legales		Ilegales		No reguladas legalmente			
Mercantiles		No mercantiles					
Mundo de la “polis”		“Oikos”					
I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
Actividades completa-mente formales.	Actividades semi-informales	Actividades informales	Actividades delictivas	Actividades de intercambio no establecidas legalmente	Actividades de reciprocidad o gratuidad	Actividades destinadas al autoconsumo en el hogar	Trabajo doméstico tradicional

Fuente: Adaptado en base a Mingione (1993) y Boer (1985).

Ejemplos:

- I. Cualquier tipo de trabajo asalariado o no asalariado, realizado en el contexto mercantil, amparado por las leyes.
- II. Trabajos formales que eluden algún tipo de regulación. III. Trabajos precarios que no cumplan disposiciones importantes del Derecho Laboral. El caso más paradigmático suele ser el del cuentapropista.
- IV. Robo, tráfico de drogas; prostitución infantil.
- V. Trueque, variadas formas de trabajo informal infantil, etc.
- VI. Trabajo voluntario, trabajos de reciprocidad, trabajo comunitario nativo (tequio, minka), “gauchadas”, etc.
- VII. Huertas para autoconsumo.
- VIII. Tareas del hogar, cuidado de niños, etc.

TRABAJO EN GRUPOS

> La esclavitud fue una institución presente en numerosas culturas y civilizaciones. ¿Es acaso una figura del pasado? Investigar qué significado se le atribuye al trabajo forzado y las actuales formas que asume.

> Lea y analice la frase de André Gorz (supra). ¿Qué es y que no es trabajo según la noción inventada por la modernidad? ¿Qué contraste podemos hacer respecto al cuadro basado en Mingione?

Texto 1:

La legitimación social del trabajo

(Síntesis de parte de la exposición de Don Pedro Morandé en el Seminario “Cultura y Trabajo, los desafíos de la Democracia”, Santiago, PET, Julio de 1990).

“Como el trabajo es un hecho social, que representa al hombre, es una expresión de cultura. A su vez, toda cultura es una forma de comprender y valorar lo específicamente humano, distinguiéndolo de lo no-humano. Esta diferenciación es construida por el hombre a partir de la misma vida social. Precisamente el trabajo expresa esa misma diferenciación en orden a sus dimensiones transitivas e intransitivas.

Toda sociedad se constituye al diferenciar lo humano de lo no humano, separando su morada de la naturaleza, del medio ambiente que lo rodea. Puede decirse que toda cultura es una forma de comprender y valorar lo específicamente humano de nuestra condición, sea que para ello recurra a la reflexión sistemática o a la representación simbólica, o a una combinación de ambas. Para delimitar lo específicamente humano y descubrir así un sentido a la presencia del hombre en el mundo, cada cultura busca criterios de diferenciación frente a lo no humano. Así construye un espacio interior o de immanencia que representa “la morada del hombre”. Esta categorización no le es dada de antemano, es construida por el hombre en el mismo proceso de autocomprensión de su presencia en el mundo. Para ello no es suficiente que cada cultura tenga criterios para clasificar los objetos según sean humanos o no humanos, sino que además debe tematizar las condiciones del tránsito de una categoría a la otra. En otras palabras, la morada que la cultura le proporciona al hombre es provisoria y contingente, cambiante, abierta a todo lo que trasciende, sea esto naturaleza inanimada o animada o el absoluto.

Como este criterio de diferenciación no puede definirse sino desde lo humano, las sociedades están obligadas a diferenciarse internamente conforme al mismo criterio que hacen valer frente al medio externo. Al mismo tiempo, este criterio adquiere legitimidad en la misma medida en que organiza los espacios y tiempos del hombre. De allí la importancia de los ritos de transición y de pasaje, por los que la sociedad simboliza el tránsito entre lo humano y lo no humano. Como la vida social es representación, toda actividad social puede ser también vehículo de representación de los criterios que delimitan el contorno de la morada humana. Piénsese en la división sexual, en la diferenciación sexual de los roles sociales que

precisamente reservaban a la mujer, prácticamente hasta comienzos de este siglo, la representación del polo de la naturaleza y al hombre la representación del polo de la cultura.

El trabajo como actividad socialmente organizada, no constituye una excepción en este sentido. Es a la vez, factor productivo, y lenguaje, es decir, porta sobre sí la representación del tránsito entre naturaleza y cultura. De modo que el trabajo nos sitúa ante una doble referencia: reproducción de la vida material humana y, simultáneamente, creación cultural de lo específicamente humano como espacio inmanente de sentido, de autocomprensión de la presencia humana en el mundo.

El hombre reproduce esa distinción a través del trabajo, a través de las dimensiones transitivas e intransitivas del trabajo. En efecto, el trabajo como actividad socialmente organizada nos sitúa ante una doble referencia en función de los tipos de trabajo existentes:

- > El trabajo transitivo, es aquel cuya finalidad es lograda por la mediación de los productos del trabajo, apareciendo así como cosa entre las cosas (el “*poien*” de los griegos, el “*facere*” de los latinos, trabajo “manual” actual).
- > El intransitivo, es aquel cuya finalidad es inmanente, cuya finalidad se logra en la operación misma de trabajar (el “*prattein*” de los griegos, el “*agere*” de los latinos, nuestro trabajo “intelectual”). Se trata de actividades que se consumen en sí mismas, que se realizan en el desarrollo del mismo trabajo, más que en sus productos. Así, el polo transitivo del trabajo representa la naturaleza, y su polo intransitivo, la cultura. Si fuese al revés, se disolvería lo humano, cosificándose.

Así el trabajo es a la vez una actividad práctica y sujeta a mediación cuya finalidad es contribuir a la reproducción de la vida material, y por otro, es una creación cultural, de autocomprensión de la presencia humana en el mundo. El primero encarna al interior de la organización social del trabajo, el polo de la naturaleza; el otro, el polo de la cultura. No obstante la permanencia de esta valoración subordinada de lo transitivo a lo inmanente, existen enormes diferencias entre la contraposición naturaleza-cultura por medio del trabajo que se da en las sociedades premodernas y en las modernas.

En las sociedades premodernas el polo de lo transitivo y de lo intransitivo se ubica en personas distintas, por diferenciación estamental, no existiendo inconsistencias de status, es decir se es amo o esclavo, señor o siervo, y no solo en las relaciones de trabajo, sino en todas las dimensiones de la vida. En efecto, en el mundo antiguo existían diferencias estamentales. La persona es fiel a su condición, no hay inconsistencia de estatus. El amo es amo en todas las dimensiones de la vida, el esclavo es esclavo en todo el ámbito de sus actividades y funciones, lo mismo sucede con el Señor y el Siervo, en la sociedad feudal. La única excepción moderna a esta regla está constituida por la vida benedictina con su lema "Ora et Labora", con actividades que se reúnen en la misma persona.

El mundo moderno se caracteriza por unificar ambas dimensiones en una misma persona. Así desaparece la persona. Como sabemos, persona significa etimológicamente máscara, representación, representación social de la diferencia. En San Benito, esta representación se daba en la liturgia, había continuidad entre el espacio profano y el espacio ritual, si se quiere, se desacralizó esta diferencia, realizándose ambas dimensiones en la vida diaria. En cambio la sociedad moderna despersonaliza: el ordenamiento de las actividades se produce por un criterio funcional. Desde el punto de vista de la legitimación del trabajo este ordenamiento intenta reunir la dimensión subjetiva y objetiva de la actividad en un mismo sujeto.

Sin embargo como ya no existe solo fuerza de trabajo y hay distintas calificaciones, se produce una diferenciación al interior del trabajo manual. Otro tanto existe al interior del trabajo intelectual, diferenciándose aquellas actividades que están más cerca del proceso productivo de aquellas puramente contemplativas.

Dos características de la producción industrial son de especial relevancia para explicar esta transformación: la sustitución del tipo de energía usada y el cambio en la división técnica del proceso productivo.

En efecto, la sustitución de la energía muscular por el vapor y luego por la electricidad, petróleo y restantes, redefine la función del trabajo manual que ya no es más pura energía, sino que comienza a ser considerado como valor agregado. Así, ya no es posible para efectos de la representación del tránsito de la naturaleza a la cultura, reducir el trabajo a la representación del primer polo. La misma idea de valor agregado supone una diferenciación mayor entre trabajo y naturaleza, de tal modo que al interior mismo del trabajo manual vuelve a reproducirse la diferencia-

ción entre trabajo y cultura, entre trabajos que representan más fuerza de trabajo o más mano de obra especializada. Otro tanto sucede con el trabajo intelectual, dado que cada vez más la propia ciencia comienza a ser considerada como actividad transitiva, que no obstante cumplir su finalidad en forma inmanente, contribuye más directamente al incremento del valor del producto.

El segundo elemento es la división técnica del trabajo, ya que no sólo existe hoy en día división por rama de producción, sino también división del trabajo en un mismo producto. Este cambio permite además diferenciar y especializar el trabajo entre los que se dedican a la producción y aquellos que confeccionan productos terminales del consumo.

Una tal división técnica es incompatible con una diferenciación estamental. La distinción entre trabajo manual e intelectual se realiza ahora al interior de la empresa y en función del producto que se quiera obtener, el cual tampoco necesita ser un producto terminal. La diferenciación es puramente funcional, su significación deja de tener sentido tan pronto se traspasa el ámbito de la empresa para actuar en otras esferas de la vida social. Así el lenguaje simbólico del trabajo se hace mucho más complejo. Aunque sigue siendo utilizada la diferenciación entre actividad transitiva e intransitiva para referirse al problema del límite humano, resulta indispensable ahora multiplicar las mediaciones según los diferentes ámbitos funcionales en los que tiene vigencia, puesto que la sociedad moderna no sólo tolera sino que exige la inconsistencia de status al pasar de una esfera de actividad a otra...”.

Capítulo II

La Sociología del Trabajo como Ciencia

BASES TEMÁTICAS DE ESTE CAPITULO

- > La ciencia implica un conjunto de conocimientos adquiridos por medio de un sistema de métodos de investigación
- > La sociología es una ciencia que cuenta con sus propios métodos e instrumentos de análisis
- > La sociología del trabajo es una de las tantas subdisciplinas sociológicas. Su objeto de estudio es el trabajo como fenómeno social.

2.1.- Sociología y Sociología del Trabajo

Visto lo que entendemos por trabajo, ahora corresponde analizar la disciplina científica que desde la Sociología estudia ese fenómeno social.

Vayamos por partes. La Sociología del Trabajo es una rama específica de la Sociología que estudia todos los aspectos sociales vinculados al trabajo⁵⁵. Esta ya es una primera noción que nos aproxima a su conocimiento. Decimos que es una rama específica de la Sociología, ¿qué significa eso? En realidad, con la sociología sucede lo mismo que con respecto a muchas otras ciencias y campos de conocimientos. Es tan amplio el espectro de estudio, que necesariamente se hace imprescindible una parcelación de conocimientos a los efectos de conocer mejor cada una de las temáticas específicas que trata la ciencia en cuestión. Eso también sucede, por ejemplo, con el Derecho. Todos podemos observar cómo el Derecho se divide en disciplinas específicas. Es así que hay abogados penales, laboristas, administrativos, de familia, etc. Difícilmente encontremos un experto que maneje al dedillo todas estas ramas en su conjunto.

⁵⁵ *Que como dijimos en el capítulo anterior, solo lo tomaba como trabajo “asalariado”, aunque lentamente tendrá que ir corrigiendo esa tendencia.*

Ello es así ya que la legislación y los diversos procesos, doctrinas, etc., se han ido paulatinamente complejizando. Otro ejemplo muy conocido por todos es el de los médicos. La tendencia de los últimos años, es avanzar en los conocimientos específicos, y ello apareja la cada vez menor cantidad de médicos generalistas. Indudablemente el propio avance científico, ha hecho que los conocimientos sean cada vez más difíciles de comprender si no se logra especialización en alguna área. Es así entonces, que los médicos luego de culminar sus estudios de grado, necesariamente tiendan a especializarse a través de postgrados. Eso es una necesidad que impone el avance de la ciencia, pero que también impone el mercado, ya que el especialista tendrá una remuneración mayor al generalista y mayor probabilidad de obtener empleo.

Lo mismo sucede con los sociólogos. Vaya si nuestro campo de estudio es amplio y diverso: la sociología comprende el estudio de todos los hechos sociales resultantes de la interacción de los individuos en sus vidas sociales, ¡eso es demasiado! De entrada les confieso que ningún sociólogo es capaz de diagnosticar e interpretar óptimamente en todos los campos de estudio de la sociología. Ello ha conducido, entonces, a una lenta parcelización de conocimientos que ha dado lugar a la conformación de sub-disciplinas, entre las cuáles, hoy nos toca dirigir nuestras miradas a la Sociología del Trabajo.

Como éste es un texto introductorio al tema, que seguramente será utilizado por estudiantes que ni siquiera tengan idea de lo que representa la Sociología a nivel general, debo decirles, que además de la Sociología del Trabajo, existen otras áreas de conocimiento de la sociología. La Asociación Internacional de Sociología, que reúne a nivel mundial a todos los que se dedican a la investigación social, ha ido conformando a lo largo de los últimos cincuenta años, los diversos campos definidos para el estudio de la vasta realidad social. Transcribimos, en tal sentido, el listado de la AIS:

Listado del agrupamiento realizado por la AIS sobre los campos de la sociología

Sociología de las fuerzas armadas y de la resolución de los conflictos	Economía y sociedad
Sociología de colectividades y comunidades	Sociología de la educación
Sociología de las razas y grupos minoritarios	Sociología de la familia
Sociología de futuros e investigaciones prospectivas	Historia de la sociología
Cambio, transformación e intervenciones sociales	Participación social y autogestión
Sociología de la vejez	Sociología del Derecho
Sociología del ocio	Sociología de la comunicación, del conocimiento y cultura
Sociología de la salud	Teoría sociológica
Sociología de las organizaciones	Sociología política
Sociología de la pobreza, del bienestar y de las políticas sociales	Sociología comparativa
Desarrollo regional y urbano	Sociología de la religión
Sociología de la ciencia	Ecología social
Sociolingüística	Sociotécnica
Sociología del deporte	Estratificación social
Desviacionismo y controles sociales	Sociología del trabajo
Sociología de las migraciones	Mujer y sociedad
Lógica y metodología de la Sociología	Sociología de la juventud
Análisis conceptual y terminológico	Teoría e investigación sobre la alienación
Sociología del arte	Biografía y sociedad
Sociología de los desastres	Sociología de la agricultura
Sociología de la población	Psicología social
Sociología de la vivienda y su entorno construido	Sociología del movimiento obrero
Sociología de la elección racional	Sociología clínica
Sociología de la acción colectiva, movimientos y clases sociales	Sociología de la desviación mental
Sociología del turismo	Indicadores sociales
Sociología de los movimientos nacionales	Sociología del uso y paso del tiempo
Sociocibernética	Sociología de la infancia
Hambre y sociedad	Sociología de los grupos profesionales
Sociología del cuerpo.	

Fuente: Pérez Adán, J. (1997).

Dijimos entonces, que la Sociología del Trabajo era una subdisciplina de la Sociología, como ciencia madre, y dimos algunos ejemplos de cómo en otros campos disciplinarios, la parcelización de conocimientos era algo natural conforme avanzaban los conocimientos y se hacía más compleja la tarea profesional. Esa parcelización, sin embargo puede traer como contrapartida una reducida estrechez de miras sobre nuestros objetos de estudio. Con esto queremos decir que podemos correr el riesgo de perder el bosque por detenernos en un árbol. Ese es un problema de la constante parcelización de conocimientos, pero es además un reto para quienes dedicamos nuestras vidas a ejercer como profesionales de alguna sub-disciplina. El reto consiste en no perder la perspectiva general de nuestro ámbito de análisis. La tarea que al respecto tienen los currículos de las carreras es fundamental. En todos los casos, la misión consiste en formar de lo general a lo particular, de forma tal que nunca perdamos de vista el bosque por detenernos en el árbol. Ello no sería sólo un problema para el fruto de nuestros análisis, demasiados estrechos, sino además, para nuestro acervo personal, ya que, para decirlo metafóricamente, dejaríamos de apreciar la enorme gama y variedad de especies que guarda el mencionado bosque.

Los sociólogos del trabajo, entonces, si bien nos detenemos en el análisis científico de los hechos sociales ocurridos por medio del trabajo; somos antes que nada sociólogos, y por tanto debemos tener un panorama completo de lo que sucede en nuestras sociedades a todo nivel, aunque no manejemos en su cabalidad, todos sus fenómenos.

Visto ello, pasaremos a analizar qué es la Sociología, como ciencia madre de todas esas subdisciplinas a las que hacíamos referencia.

2.2.- La sociología como ciencia

La sociología, en tal sentido, es una ciencia que estudia los fenómenos sociales. Cuando decimos “ciencia”, queremos señalar que es un tipo específico de conocimiento humano que se distingue de otros fundamentalmente por basar esos conocimientos en un método científico, cosa que no ocurre con otros tipos de conocimientos ajenos al científico: el saber filosófico, normativo, la ideología, el saber proveniente del sentido común, de lo mágico, religioso, etc.⁵⁶.

⁵⁶ *Por lo general los textos clásicos oponen entre ciencia, filosofía e ideología.*

Wallace, uno de los grandes epistemólogos de la ciencia, señala que ésta es “un modo de generar enunciados acerca de acontecimientos del mundo de la experiencia humana y de contrastar su verdad”⁵⁷. Pero sucede que no solo la ciencia genera enunciados empíricos y contrasta su verdad. Ello también acontece, según el antropólogo Malinowski, con al menos otros tres modos: el autoritario, el místico, y el lógico racional. La diferencia entre estas diversas formas de conocimiento, está en la utilización de un método científico, consistente en la observación (“el modo científico combina una confianza primaria en los efectos observacionales de los enunciados en cuestión”⁵⁸) o empirismo, a partir de un marco teórico determinado; con amplios grados de apertura, neutralidad valorativa en la aplicación del método y crítica de la realidad.

En el campo social, que es en el que nos movemos, es más notorio con respecto a otros, el uso importante de versiones que hunden sus raíces en fuentes de conocimiento ajenas a la ciencia, como sucede con el sentido común. En ese sentido, sabemos de conocimientos fuera de lo científico que han sido corregidos por la ciencia, a través de su método. De ello hay ejemplos en variados campos, pero detengámonos en el campo de lo social junto a Rafael López Pintor⁵⁹: se dice comúnmente que “los jóvenes son más radicales políticamente”. Esta es una afirmación que la ciencia social podría no admitir, ya que a través de numerosas investigaciones se llega a la conclusión de lo inverso: la apatía por lo político, etc. La sociología, a partir de numerosas investigaciones, tiende a pensar que la orientación ideológica está más relacionada a las experiencias generacionales que al hecho de ser joven.

Esta última consiste en un discurso “para justificar y racionalizar una situación después de que se haya producido o para legitimarla de antemano”. La filosofía por su lado es una actividad que produce discursos eludiendo lo empírico y pragmático por lo cual se encierra en sí misma dictando su coherencia interna en el respeto de la lógica inducida por “los primeros principios”. “El discurso filosófico se distingue del ideológico en la medida en que no intenta persuadir sino hacer evidente, tampoco pretende engendrar la acción sino la sabiduría que puede ser inacción. Se diferencia del discurso científico al extraer su sustancia de la deducción o de la controversia con otro filósofo, y no de los hechos producidos por el mundo exterior: éstos no tienen ninguna influencia sobre sus enunciados”. Cfr. Tripier, P.: Del trabajo al empleo. Ensayo de sociología de la sociología del trabajo, Madrid, MTSS, Col. Economía y Sociología del Trabajo No. 74, 1995, pág. 38-39.

⁵⁷ Cfr. Wallace, W.: *La lógica de la Ciencia en la sociología*, Madrid, Alianza Universidad, 2ª. Edición, 1980, pág. 15.

⁵⁸ Cfr. Wallace, W.: *Ibidem.*, pág. 17.

⁵⁹ Cfr. López Pintor, R.: *Sociología Industrial*, Madrid, Alianza Ed., 1986, pág. 16 y ss.

Otros ejemplos: “la pobreza causa de la revolución”. Esta es una afirmación de la que hemos oído hablar en más de una oportunidad. Sin embargo, al detenernos en las causas de las diversas revoluciones, hemos podido comprobar que las mismas obedecen no a situaciones agraviantes de la dignidad humana sostenidas en el tiempo, sino más bien a momentos en que las condiciones de vida muestran un vuelco constante y paulatino que ya no soportan más algunos sectores especialmente afectados en el tiempo.

En el marco de la Sociología del Trabajo, también hay ejemplos categóricos. “Vox populi” se maneja que una de las causas del mayor desempleo en las sociedades contemporáneas es el ingreso masivo de las mujeres al mercado de trabajo. Eso, según el conocimiento científico, es una verdad a medias: la mujer ha estado siempre presente en el mercado de trabajo. Las investigaciones históricas y antropológicas muestran que por muchísimos siglos, las mujeres trabajaron a la par del hombre, y que en numerosos pueblos, culturas y etnias, la participación femenina no debe envidiar nada a la del hombre. Que las sociedades occidentales de los últimos dos siglos hayan mostrado diferencias no quiere decir que debemos extrapolarlo a todo el universo y toda la historia. Además, por si ello fuera poco, sabemos de profesiones, tareas y oficios, que desde siempre en nuestras sociedades han estado “exclusivamente” en manos femeninas; todo lo cual no justifica la afirmación del principio.

Quisiera culminar estos ejemplos en donde la participación del análisis científico-social contribuye a aclarar algunas afirmaciones públicas, con dos afirmaciones manejadas muy corrientemente por numerosas personalidades. En primer lugar, cuando algunos funcionarios gubernamentales se refieren a los problemas del mercado de trabajo a nivel mundial suelen afirmar sin más, que el mayor problema del mundo a nivel laboral es el alto desempleo. Creo que aquí pecamos una vez más de ese “efecto fusión” del que nos hablaba Gino Germani, según el cual, tendíamos a imitar no solo las pautas de consumo de los países del norte, sino además sus análisis de la realidad. Efectivamente, el desempleo es el mayor problema que enfrentan los europeos, fundamentalmente a partir de los años setenta, donde se derrumba, como veremos más adelante, un modelo de desarrollo al que llamaremos taylor-fordista. Sin embargo, lo que muestra el resto de los países del mundo, especialmente los del tercer mundo, no es la falta de empleo, sino las condiciones de trabajo que enfrentan quienes tienen trabajo, fundamentalmente en el plano de los ingresos, donde todavía subsisten más de mil millones de hombres y mujeres con un in-

greso diario de menos de un dólar. En los países de ingreso bajo (donde se concentran 1.436 millones de trabajadores sobre un total de 2.476) “la paga ínfima que reciben, y no el desempleo, es la principal causa de la pobreza en que viven”⁶⁰.

El otro ejemplo que queríamos citar tiene que ya no con una afirmación en concreto, sino más bien con toda una “cultura industrializadora” también muy usual, y que incluso adquiere enorme importancia en los conceptos manejados por la propia sociología del trabajo. Fruto de esa cultura a la que hacíamos referencia, tendemos a hacer uso de una innumerable cantidad de conceptos, citas, ejemplos, y datos correspondientes a la realidad industrial, lo que seguramente es una “herencia maldita” del siglo pasado donde indudablemente el trabajo giraba sobre manera en torno a la Industria⁶¹. No es el caso hoy en día, donde las actividades industriales en los países de ingreso alto representan tan sólo el 4% de la población activa del mundo. En Uruguay, menos del 20% de la PEA está ocupada en la Industria Manufacturera, con una tendencia de crecimiento negativo al menos en términos relativos. Para muchos, este dato significa que deberíamos dirigir nuestra atención al sector de los servicios, lo que sería algo bueno si no descuidáramos un pequeño detalle: resulta de una concienzuda lectura de los números mundiales, que el sector primario todavía concentra el 60% de la población activa de los países de ingreso bajo. Y más aún: los trabajadores de explotaciones agrícolas familiares de ingreso bajo y mediano (entre los cuáles ubicamos a Uruguay), según datos del Banco Mundial, constituyen el 40% de la PEA mundial.

Luego de estos ejemplos, donde intentamos mostrar cómo es necesario un mejor manejo de información científica para contribuir a mejorar el diagnóstico de muchos problemas, continuaremos nuestra reflexión inicial.

Vayamos a lo específico de la sociología como ciencia. Ya vimos que la sociología parte de un método científico común a todas las ciencias (observación del objeto de estudio, empirismo, partida de una teoría; neutralidad ética, crítica de la realidad, etc.). Sin embargo, las discusiones epistemológicas sobre el carácter científico de la sociología han dado lugar a una serie de interpretaciones yo creo que altamente positivos, por las cuáles, se cuestiona la tradición positivista del saber sociológico que ca-

⁶⁰ Cfr. Banco Mundial: *Informe sobre el Desarrollo Mundial 1995*, Washington DC, Banco Mundial, 1996, pág. 12.

⁶¹ Es sintomático en ese sentido, que las corrientes anglosajonas llamen “Sociología Industrial” a lo que en realidad es Sociología del Trabajo, ya que obviamente no se detienen únicamente en el fenómeno de la industria.

racterizó a los padres de la sociología (Comte, Durkheim, pero también Marx y Spencer). Atendiendo a ello, compartimos los cinco presupuestos que plantea S. Giner para el status científico de nuestra sociología:

1. “La sociología es una disciplina empírica
2. La sociología es una disciplina teórica
3. La Sociología es una disciplina abierta... no es dogmática
4. La sociología es una disciplina cuya metodología es moralmente neutra, pero que sólo es fecunda si quienes la practican no son seres amoraless que pretenden vivir en un mundo éticamente aséptico.
5. La tensión entre estos dos polos –cientificidad y humanismo– nos lleva a un último y revelador rasgo de la sociología, es ésta una crítica de la sociedad”⁶².

Esta visión que exponemos, sin embargo, está lejos de ser asumida por toda la comunidad científica. De hecho, en el ámbito epistemológico, los años setenta y ochenta fueron especialmente fermentales en la llamada “disputa del positivismo”. Veamos rápidamente los rasgos fundamentales de esta discusión:

Todo se origina con los comienzos de la sociología como ciencia, a mediados del siglo pasado cuando Augusto Comte, en sus seis volúmenes del “Curso de filosofía positivista”, publicados entre 1830 y 1842, inaugurara, junto a la sociología, su vertiente empirista-positivista. Para el fundador de la sociología, la idea fundamental del método positivo, suponía separar la ciencia de la metafísica y la teología. Esta visión, tuvo antecedentes importantes desde la primera mitad del Siglo XVII. Francis Bacon y David Hume luego, rechazaban los conocimientos metafísicos elevando a la categoría científica, la experiencia y la razón. Otros autores siguieron luego esa línea, entre los cuáles el maestro de Comte, Saint-Simón. ¿Qué nos dejó el padre de la Sociología? Una serie de elementos muy fermentales para el desarrollo de la ciencia, pero, debemos decirlo con mucha contundencia, una visión creemos que perimida, por la cual se intentaba dar a la sociología un carácter netamente positivista, a través del cual decía nuestro autor, “convenientemente tratado, aporta conclusiones tan certeras que las de la geometría”.

⁶² Cfr. Giner, S.: *Sociología*, Barcelona, Ed. Península, 1993. En Radl Philipp, R.: *Sociología Crítica: perspectivas actuales*, Madrid, 1996, pág. 25.

Por ello se dice que Comte incluía en la ciencia social

“elementos de pensamiento religioso, exigiendo que los dogmas y postulados de la sociología se tomasen sin reflexiones ni análisis, que se creyese en ellos sin dejar lugar a dudas. Eso hacía descender los principios de la ciencia a nivel de la conciencia cotidiana. El propio Comte afirmaba a menudo que la filosofía positiva no es más que una modificación del sentido común. De este modo la ciencia se privaba de su calidad esencial: el antidogmatismo”⁶³.

Fue sin embargo Durkheim quien selló definitivamente ese carácter positivista, para quien “los hechos sociales deben ser considerados cosas”. Su visión inductiva conducirá a postular que lo prioritario es la cuestión del método. Luego, mediante la inducción, llegamos a la teoría. Por esa vía, sólo se admite el método empírico como correcto, y el principio de verificación para la comprobación de los datos, como plenamente científico.

El racionalismo-crítico será el encargado de posicionar la importancia de la lógica deductiva para la investigación de la realidad social. El principal mérito de Karl Popper viene por ese lado: rechazando la inducción y la verificabilidad, pasa a defender el concepto de falsabilidad, esto es, la comprobación negativa de los resultados obtenidos. Dicho de otro modo, para Popper “es incorrecto suponer que los enunciados observacionales que se sustentan en las experiencias nos puedan llevar inductivamente a leyes científicas universales y verdaderas. Para él no hay inducción, porque las teorías universales no son deducibles de enunciados singulares: pero estas teorías pueden ser refutadas por enunciados singulares, puesto que pueden colisionar con descripciones de hechos observables”⁶⁴.

De esta forma, tenemos que el Racionalismo Crítico, logra esencialmente poner cuatro elementos a consideración del conocimiento científico de la sociología:

- I. “El Racionalismo Crítico reanuda la gran tradición del pensamiento teórico en el espacio cultural occidental desde la Ilustración, esto es, destaca la capacidad de reflexión teórico-hipotética del sujeto, la cual le lleva a conocer su mundo, aún partiendo de la idea de que –como dijera Popper– nuestra ‘ignorancia es ilimitada’.

⁶³ Cfr. Osipova, E., et al.: *Historia de la sociología del siglo XIX a comienzos del XX, URSS, Ed. Progreso, 1989, pág. 40.*

⁶⁴ Cfr. Radl Philipp, R.: *op. cit., pág. 39.*

2. El conocimiento cumple una función para con los sujetos; sirve a estos para conocer, explicar y predecir el mundo que les rodea y ‘comienza con problemas. No hay conocimiento sin problemas pero tampoco hay problemas sin conocimiento’.
3. Los fenómenos que emergen de la sociedad cuentan con un carácter específico en contraposición a los fenómenos físicos, a pesar de que es bien sabido que Popper rehuye claramente de establecer diferencias estrictas entre Ciencias Naturales y Sociales. El carácter especial del objeto de la investigación social viene básicamente de la paradoja que el sujeto puede ser al mismo tiempo sujeto y objeto de la investigación, a la vez que los objetos sociales que se someten a un estudio son objetos constituidos y construidos, y por tanto, no existen como entidades físicas fuera de la percepción de los sujetos. Por este motivo reside la problemática fundamental de las Ciencias Sociales en una operacionalización adecuada de los objetos de la investigación.
4. Aún reconociendo este carácter específico de los hechos sociales y la dificultad de una comprobación positiva (Popper sustituye, según hemos visto la verificación por el procedimiento de la falsación), se trata de obtener una información ‘objetivo y neutral’, que se aproxima a la verdad, para lo cuál el método idóneo es el método crítico. ‘La objetividad de la ciencia consiste en la objetividad del método’⁶⁵.

En el debe de esta corriente Popperiana, se encuentra, creemos, la ausencia de indicadores de criterios para la justificación de los intereses científicos, y el uso de los resultados. Este es un campo que ha ido más allá del campo “empirista-racionalista”, y ha sido manejado por otras escuelas epistemológicas, incursionando en el interesante campo de la Filosofía de la Moral.

Estas visiones serán mayormente trabajadas por la “Sociología del Conocimiento” de Karl Mannheim; y su cercana Escuela de Frankfurt que dará origen a la teoría hermenéutica-crítica.

Dejemos ahora de lado esta interesante discusión inacabada sobre el papel de la Sociología como ciencia, y vayamos al campo de los métodos y las técnicas usuales para esta ciencia.

⁶⁵ Cfr. Radl Philipp, R.: *Ibidem*. pág. 41.

En la sociología se distinguen tres grandes tipos de investigaciones: estudios exploratorios; estudios descriptivos; y estudios explicativos. En los primeros, el sociólogo intentará sumergirse en los antecedentes de la temática a abordar. Su objetivo, es generar el material suficiente que permita ir elaborando las hipótesis que guiarán el trabajo posterior. Es por tanto, una primera aproximación al tema, y un requisito imprescindible para continuar posteriores investigaciones más rigurosas. En los estudios descriptivos se da un paso más, y se intenta describir una situación o un tema de estudio. A partir de técnicas que luego veremos, el sociólogo intentará estudiar y medir las dimensiones necesarias del fenómeno de estudio. En el último tipo, esto es, estudios explicativos, es donde se pueden distinguir más claramente las etapas convencionales de la investigación científica: formulación del problema a investigar, construcción del diseño de investigación; acotación de la población con la que se va a trabajar; preparación del instrumento o mecanismo para la recogida de datos; tratamientos de los datos; análisis e interpretación; y finalmente la preparación del informe de investigación. Con estos pasos, el sociólogo intentará ya no sólo introducirse en el tema y describirlo; sino también y fundamentalmente identificar sus causas y orígenes.

Para ello, la sociología se nutre de técnicas científicas muy particulares. Estas se suelen dividir en cuantitativas y cualitativas. Por técnicas cuantitativas se entienden aquellas en las que la investigación se realiza mediante contactos con un universo más bien amplio, haciendo uso de datos básicamente numéricos. Las técnicas cualitativas, por su lado, exploran a unos pocos individuos o casos, tratando de sumergirse más en su realidad. No vamos a discutir en esta ocasión, la división tajante que algunos autores han hecho de estas dos modalidades, y las condiciones en que puedan operar mejor una u otra. Lo cierto es que ambos tipos de métodos en los hechos son indispensables para los sociólogos, y en concreto, la sociología del trabajo basó todo su conocimiento en los métodos cuantitativos y cualitativos, que en definitiva constituyen un continuum.

Entre las primeras, la encuesta y el censo son las herramientas más conocidas por todos; pero también figuran la recogida de datos secundarios y otros métodos tanto cuantitativos como cualitativos, por ejemplo el análisis de contenido, los experimentos, etc.

Para la obtención de la información, por su lado, se distingue la investigación primaria de la secundaria. En la primera, el investigador analiza los datos que él mismo ha generado mediante la aplicación de diversas técnicas de

obtención de los mismos. Por su lado, la investigación secundaria consiste en el análisis de datos ya recabados por otros investigadores.

Dentro de la investigación secundaria, Hakim⁶⁶ diferencia tres variedades: la revisión de investigaciones (sumergirse en la literatura elaborada sobre el tema de estudio); el meta-análisis (que consiste en resumir los resultados de numerosos estudios cuantitativos sobre un dominio particular); y el análisis de datos secundarios propiamente dicho, que puede definirse como “el análisis posterior de cualquier información pertinente ya elaborada”. En sociología del trabajo solemos trabajar mucho con datos secundarios, sobre todo a la hora de obtener información cuantitativa de la fuerza de trabajo, siendo en ese caso fuente de información, los boletines de la ECH del INE; los Censos Nacionales; etc.

La Encuesta, por su lado se constituye en algo así como la “reina” de las técnicas de recolección de datos, ya que su uso se ha hecho masivo por parte de la sociología. Sus orígenes son muy remotos (John Sinclair, 1791; James Shuttleworth, 1832; etc.), casi siempre buscando información que permitiera caracterizar a los trabajadores de la época, por lo que está íntimamente relacionada a la Sociología del Trabajo.

La Encuesta puede ser definida como “la aplicación de un procedimiento estandarizado para recabar información (oral o escrita) de una muestra amplia de sujetos. La muestra ha de ser representativa de la población de interés; y, la información se limita a la delineada por las preguntas que componen el cuestionario precodificado, diseñado al efecto”⁶⁷.

Entre las técnicas cualitativas una de las más utilizadas por la sociología en general, y la sociología del trabajo en particular⁶⁸ ha sido la observación participante. Esta consiste, en síntesis, “en la introducción del investigador en la comunidad objeto de su investigación y, a base de integrarse como un miembro más de esa sociedad, poder obtener los datos deseados.

⁶⁶ Cfr. Hakim, C.: *Research design: strategies and choices in the design of social research*, London, Routledge, 1994.

⁶⁷ Cfr. Cea D´ancona, Ma.: *Metodología cuantitativa. Estrategias y técnicas de investigación social*, Madrid, Ed. Síntesis, 1996.

⁶⁸ Al respecto, Cfr. Weil, S.: *La condition ouvrière*, París, Gallimard, 1951.

Todo ello implica la doble necesidad, como indica el nombre de esta técnica, de participar –en la vida comunitaria, se entiende– y observar todo lo que se produce a su alrededor⁶⁹.

Otra de las técnicas más usuales, y que en Sociología del Trabajo ha permitido congregarse mucha información respecto a la evolución del trabajo por medio de la mirada de los actores, es la técnica de las historias de vida. Estas surgen en la década del sesenta, partiendo de una crítica a los modelos totalizantes de la macrosociología, apuntando a una visión microsociológica donde la vida cotidiana adquiere mayor relevancia. En su génesis en el ámbito teórico se pueden encontrar tres fuentes: el interaccionismo simbólico (Meed y Luhmann), el etnopsicoanálisis de Devereux, y la crítica a la macrosociología de Bordieu⁷⁰.

Las historias de vida, son investigaciones extensas y en profundidad que basadas en las técnicas de entrevistas semi-directivas, buscan registrar el discurso del sujeto seleccionado para luego interpretarlo. Así, por ejemplo, se han realizado en nuestro país, múltiples historias de vidas a trabajadores de diferentes sectores de actividad para descubrir sus visiones acerca de los cambios ocurridos con el transcurso de los años en las formas de organización del trabajo, del manejo de los recursos humanos, etc.⁷¹

Otras técnicas cualitativas tienen que ver con las entrevistas en profundidad, los estudios de dinámica de grupos, el análisis de contenido (aunque en este caso, también es considerable el análisis cuantitativo), etc.

Ya tenemos una idea de lo que es la Sociología como ciencia. Ahora vayamos hacia la Sociología del Trabajo. En ese sentido, debemos señalar que el fenómeno del trabajo ha estado siempre presente desde los orígenes de la Sociología como ciencia, a fines del siglo pasado. En ese sentido, siempre se ha dicho con razón, que la sociología nace en medio de una crisis generalizada en el ámbito social por los impactos que la creciente industrialización venía manteniendo a lo largo y ancho de Europa.

⁶⁹ Cfr. Maestre Alfonso, J.: *La investigación en Antropología Social*, Madrid, Ariel Sociología, s/f.

⁷⁰ Cfr. Guerra, P.: *Epistemología del método cualitativo para la intervención social en OEPs*, Santiago, Paper, Programa de Economía del Trabajo, febrero de 1994.

⁷¹ Entre las primeras experiencias en Uruguay quisiera señalar la importancia que tuvieron los seminarios de metodología cualitativa impartidos en los noventa por el Prof. Marco Superville.

Indudablemente, en ese marco, los temas relacionados al trabajo estaban absolutamente en el tapete de las primeras reflexiones y análisis sociológicos.

Por parte de Augusto Comte, tenemos que en su obra “Opuscles”, trazaba la tesis del pasaje de una sociedad teológica y militar a otra científica e industrial. Este autor, también penetró en las ideas de la división del trabajo industrial y en la lógica de clases, aunque sabido es que para el padre de la Sociología, no había incompatibilidades entre obreros e industriales. Spencer, de origen británico a diferencia del primero que era francés, también incursionó en el tema de la división del trabajo. Su versión evolucionista, que tomaba amplios paralelismos con los ciclos biológicos (que conocía muy bien, dado que este autor, además de ser uno de los sociólogos clásicos, era médico) llevó a caracterizar las sociedades según el tipo de regulación interna, distinguiendo al igual que el anterior, entre las sociedades militares y las industriales. Durkheim iría más lejos, y uno de sus textos más conocidos sería titulado “de la división du travail social. Etude sur l’organisation des societès supèrieures”. En el mismo, la división del trabajo en la evolución de las sociedades estaría colocándose como eje central en la explicación de las diferentes organizaciones sociales que presentaba la época. Por su lado, Marx indudablemente hizo del trabajo una variable fundamental en sus teorías. Antropológicamente de hecho, partiría de una concepción humana de “animal laborans” como llamara Hanna Arendt. Sus relaciones sociales de producción finalmente se constituirían en centrales para explicar la evolución de los estadios económicos. Lo mismo podemos decir de Weber (basando sus análisis en un tipo específico de trabajo, en este caso el burocrático); y otros sociólogos que tuvieron en común, el compartir años críticos desde el punto de vista social, en la segunda parte del Siglo XIX.

Ahora bien, no obstante estar el trabajo presente como variable fundamental de análisis en los autores clásicos, debemos señalar como indica el primer “Tratado de sociología del Trabajo” de 1961, a cargo de los franceses Friedmann y Naville, que indudablemente

“el incesante progreso de las técnicas de producción, el enorme crecimiento, en número y volumen, de las empresas el lugar cada vez mayor de la industria en la actividad social, el fortalecimiento de las aspiraciones sindicales, y paralelamente de los conflictos entre empleados y patrones, la importancia adquirida, después del taylorismo, por los sistemas de organización científica del trabajo

han desviado la atención de los sociólogos hacia los diversos grupos que los hombres forman entre ellos cuando se dedican a las actividades de trabajo”.

A ello debemos agregar fenómenos sociales asociados en el día de hoy con la introducción de moderna tecnología, con las nuevas formas de organización del trabajo, con el tema de la productividad, la calidad en los procesos productivos, el tema del desempleo en el mundo, las dificultades por crear condiciones de trabajo adecuadas al notable avance científico, la precariedad del empleo, etc., como hechos sociales presentados como problemas a los que la ciencia social debe atender, no solo con el fin de describirlos, lo que es importante, sino además, a los efectos de encontrarles las causas⁷² y proponer las alternativas para su mejor dilucidación.

TRABAJO EN GRUPOS

> Identifique tres revistas científicas e indexadas en materia de ciencias sociales. Anotar los artículos escritos en el último número de cada una de ellas y clasificarlos según disciplina y subdisciplina.

⁷² En ese sentido Tripier es de la idea que la sociología del trabajo ha utilizado fundamentalmente dos modelos de explicación. Uno basado en la génesis del trabajo asalariado y en especial del trabajo operario: “en tal caso el trabajo obrero se concebiría partiendo del trabajo artesanal, como transformación de éste”. Los autores más destacados son Smith, Marx, Proudhon, Friedmann, Coriat, Braverman, Freyssenet, Dadoy, etc. Por otro lado, se partía de situaciones estructurales, denominadas situaciones de trabajo, que explicarían la relación de trabajo de cada uno con la dinámica social. Aquí se destacaron Mayo (fundador de la sociología del trabajo), Halbwachs, Katz, Walker y Guest, Mallet, Perrow, Crozier, etc. Cfr. Tripier, P.: op. cit., pág. 13.

Texto 2:

Qué trabajo, qué sociología

(En Juan José Castillo, La Sociología del Trabajo hoy: la genealogía de un paradigma, <http://www.gestiopolis.com/recursos4/docs/eco/socitrabdehoy.htm>)

Como lo ha formulado de manera sucinta y clara, Frank Heller, uno de los portavoces de la mejor tradición británica de estudios del trabajo, el enfoque sociotécnico, “el término ‘trabajo’ y la manera en que es utilizado por los científicos, al igual que la persona corriente, ha distorsionado seriamente nuestra manera de pensar sobre aspectos básicos del vivir”.

Nosotros partimos de considerar como posibles objetos materiales de estudio “todas las formas de trabajo y actividad”, usando una expresiva caracterización y desarrollo conceptual de Ray Pahl, lo que delimita o señala, si se nos permite una paráfrasis de una vieja formulación de Lucien Goldmann, el máximo de conciencia posible de la Sociología del Trabajo. Jacques Delors lo había expresado en 1980, también con la amplitud necesaria para poder comprender los fenómenos entonces socialmente preocupantes, de integrar tiempo de vida y tiempo de trabajo en un sólo movimiento cognoscitivo: “pensamos el trabajo como toda forma de actividad que permite transformar la naturaleza en bienes y servicios útiles, o crear relaciones interpersonales y sociales más ricas”.

El futuro del trabajo delimita la evolución posible de su sociología. A menos que se haga arqueología, futurismo tecnológico o utopías: prescripción en lugar de descripción e interpretación. Desde luego, podría afirmarse que a tal trabajo (tal concepción de lo que sea considerado trabajo), tal sociología. Basta mirar a la historia reciente de la disciplina para detectar como el objeto material y teórico de la misma condiciona métodos, alcance, técnicas de investigación... Así, basta ampliar el estudio del trabajo, del trabajador colectivo, al proceso completo de producción de un bien o servicio, para generar una concepción de la Sociología del Trabajo con un particular perfil epistemológico.

Hoy parece ya un conocimiento adquirido, de sentido común... científico, la afirmación reciente, haciendo balance de muchos años de investigación, del maestro Jacques Leplat: “la historia del análisis del trabajo depende, en una parte importante, de la del trabajo y de las condiciones en las cuales este trabajo se ejerce”. A lo que añade, poco antes, “estas

reflexiones sobre el trabajo tienen una incidencia muy directa sobre la concepción del análisis”.

Y basta, a su vez, un perfil o abordaje teórico particular para encontrar el trabajo allí donde tantos aseguran que ya no existe, o al menos que ya no es lo que era. Como ejemplo, el trabajo borroso, de ocasión, crepuscular. Ese trabajo, si somos capaces de hallarlo, con un conjunto de dispositivos de investigación que se atrevan con la complejidad de nuestros días, nos mostrará que no es una economía distinta, como la antaño llamada ‘oculta’, o ‘informal’, sino que está absolutamente vinculada y entrelazada a la vida, experiencias y expectativas de los trabajadores estándar, o que al menos así lo fueron en el pasado.

Sea como fuere, la mejor Sociología del Trabajo, en la comunidad científica internacional, parte hoy -y digamos que hoy son los últimos diez años- del amplio reconocimiento de que, desde luego, el trabajo a estudiar por la sociología es mucho más que la “relación social de empleo”:

“Perhaps the most important single change [en la Sociología del Trabajo] has been the widespread recognition that the study of work cannot be restricted to activities within the social relations of employment; domestic work, voluntary work, communal work, are all ‘work’, with considerable economic and social importance, related in a variety of ways to paid work in the ‘formal economy, and requiring investigation and explanation just as employment does”.

Un balance de la sociología del trabajo británica, que ha costado a su autor varios años de elaboración, en una espléndida summa, condensa nuestra propia visión de cuál debe ser el trabajo objeto de la sociología: “trabajo significa cualquier actividad física o mental que transforma materiales en una forma más útil, provee o distribuye bienes o servicios a los demás, y extiende el conocimiento y el saber humano (...); una definición de trabajo, por tanto, incluye referencias tanto a la actividad como al propósito para el cual la actividad es llevada a cabo”; “el mundo del trabajo es construido activamente por los actos interpretativos de los agentes implicados”.

La Sociología del Trabajo, persiguiendo la explicación de su objeto, que se dispersa y esconde, se transforma y se construye socialmente, ha evolucionado hasta llegar a la complejidad de su abordaje actual. Hacia su complejidad de abordajes, habría que decir. Su campo se ha ampliado así hasta constituirse en una disciplina cuyos objetivos son “mostrar el

conjunto de relaciones colectivas por las cuales se realiza la producción de bienes y servicios”

Capítulo III

La Sociología del Trabajo y su campo de acción

BASES TEMÁTICAS DE ESTE CAPITULO

- > La sociología del trabajo nace con la sociología misma
- > Sus primeros estudios iban dirigidos a analizar el cambio fundamental que sufrirían los trabajadores bajo el modelo industrializador
- > Con el tiempo se fueron configurando diversos paradigmas en la sociología contemporánea

Si bien el citado Tratado de Sociología del Trabajo francés presenta una definición de Sociología del Trabajo, veremos que la misma será reformulada y mayormente comprendida, cuando avancemos en el curso y analicemos todo el abanico de temáticas que trata. En efecto, Georges Friedmann, la define como

“el estudio, en sus diversos aspectos, de todas las colectividades humanas que se constituyen con motivo del trabajo”.

Más fructífero que centrarnos en esta definición algo imprecisa⁷³, y que ha quedado un tanto limitada con el pasaje del tiempo, sería detenernos en el conjunto de las principales líneas de análisis que han primado a lo largo de estos años, cosa que veremos más adelante; y en las temáticas más abordadas por las diferentes escuelas y autores en diversas partes del mundo donde la Sociología del Trabajo tiene un corpus propio.

⁷³ En este sentido, Rolle maneja que “la imprecisión del término mediante el cuál se designa hoy la disciplina así creada no es pues circunstancial, sino, al contrario, un aspecto de una ambigüedad necesaria”. Cfr. Rolle, P.: *Introducción a la Sociología del Trabajo*, Barcelona, Ed. Planeta, 1974, pág. 11-12.

3.1.- Los inicios de la Sociología del Trabajo

Se ha manifestado corrientemente que los orígenes de la Sociología del Trabajo se encuentran en la confluencia de las tendencias emanadas del empirismo de principios de siglo, en la confluencia de la primera Psicología Industrial con la Sociología de las Organizaciones, y en la persistencia de los temas clásicos del Industrialismo.

En ese sentido, parece haber cierta unanimidad entre los historiadores de la Sociología del Trabajo en cuanto ésta se origina con los experimentos de Elton Mayo y su equipo de la Universidad de Harvard en la planta de Hawthorne de la Western Electric Company (Chicago). Estos experimentos, cuyos resultados analizaremos más adelante, representan también la “tradicción empirista” a la que hacemos referencia más arriba. En efecto, como apunta Aron, el desarrollo de los métodos cuantitativos abre a la Sociología su capacidad analítica y empírica, y con ella surgen las especialidades. Ello es por lo menos evidente con los experimentos de Elton Mayo, e incluso antes con otras investigaciones empíricas que se remontan a los últimos años del siglo XIX.

Las encuestas dirigidas a estudiar las condiciones de vida y trabajo de los trabajadores franceses luego de la revolución de 1848 es un antecedente claro en esta perspectiva. También lo son los estudios de la British Royal Commission de Londres; el estudio de James Kay Shuttleworth a los obreros textiles de Manchester; o el estudio de Booth sobre las clases bajas de la capital inglesa; de Adams sobre las clases bajas en Chicago; o de DuBois sobre las condiciones de trabajo de los negros en Filadelfia. En Alemania, por su lado, se cuenta con encuestas a la burocracia del Reichstag desde 1875. En 1890, por su lado el clérigo Göhre llevó a cabo un estudio de observación participante en una fábrica y luego trabajó con Weber en la confección de nuevas encuestas. En 1872 se funda el Verein für Sozialpolitik, desde donde Max y Alfred Weber dirigirán varios estudios sobre los trabajadores alemanes. Adolf Levenstein, finalmente, en 1912 publica “El problema de la clase obrera”⁷⁴. Por lo tanto podemos observar cómo influyó esa tradición empirista en los primeros recortes de la Sociología del Trabajo.

Indudablemente que esta línea, centrada sobre todo en la recolección de datos por medio de técnicas cuantitativas, aunque también cualitativas, ha seguido presente de forma muy importante en la historia de nuestra disciplina.

⁷⁴

Cfr. López Pintor, R.: *op. cit.*, pág. 35-38.

En cuanto a la confluencia de ésta con la Sociología de las Organizaciones, creemos que efectivamente se encuentran muchos antecedentes de sus primeros estudios. Los estudios de Elton Mayo, por ejemplo, tenían un alto componente organizacional. De tal forma lo anterior, que la Escuela de las Relaciones Humanas inaugurada por éste, es motivo de análisis tanto por nuestra disciplina, como por parte de la Sociología de las Organizaciones y la Psicología Laboral; lo que muestra la interdependencia de muchos de estos conocimientos. La Sociología de las Organizaciones, cuyos límites con la Sociología del Trabajo saben de confluencias; también presenta “relaciones de parentesco” con la Sociología del Trabajo en sus orígenes, con los estudios de la Burocracia propiciados por Weber; y luego con los análisis de las formas de organización del trabajo que inaugura Taylor con su “Organización Científica del Trabajo” en 1911.

Finalmente, hacíamos mención junto a López Pintor, de la influencia que tuvo en el origen de nuestra disciplina, la “pervivencia de los temas clásicos”. En este sentido, sin duda que ha primado en buena parte de la literatura sociológica el problema de la industrialización y sus repercusiones en el plano social. Como veíamos más arriba, el origen de la Sociología correspondía sobre manera con el pasaje de una sociedad pre-industrial a otra industrial, lo que aparejaba para Durkheim, por ejemplo, el cambio de una solidaridad de tipo mecánica a otra de tipo orgánica; y para Ferdinand Tönnies, el pasaje de la *Gemeinschaft* a la *Gesellschaft* (comunidad-sociedad).

Digamos sin embargo, que preferimos la denominación “sociología del trabajo” antes que “sociología de la industria”. Si bien la industria ha sido de fundamental importancia para entender a la sociedad moderna y con los clásicos de la sociología, emparentar esa idea a la de evolución, progreso, racionalidad o modernización, lo cierto es que más allá de la vigencia de esos valores en buena parte de la sociedad, ciertamente la crisis ecológica contemporánea ha puesto en entredicho el crecimiento económico liderado por la industrialización por un lado y la modernización y progreso por otro. El cambio climático, entre otros factores, gestado por el crecimiento industrial, debe abrirnos la cabeza hacia otros paradigmas liderados por otros valores. Más allá de este aspecto, compartimos con Badham que el industrialismo no es más explicativo con otras dimensiones de la vida social para comprender los problemas contemporáneos:

“En principio, no estamos más dominados por una realidad industrial que lo que estamos por realidades capitalistas o socialistas, por condiciones de riqueza o de pobreza, por formas de consumo y producción sustentables o no, por formas de distribución desiguales o igualitarias”⁷⁵.

3.2.- ¿Cuál es el campo específico de la Sociología del Trabajo?

Indudablemente esta pregunta se relaciona con lo visto hasta ahora. En primer lugar, debemos manifestar que la Sociología del Trabajo a lo largo de su corta vida, presenta diferencias notorias según el origen nacional de sus propuestas. En tal sentido, se presenta una línea de origen anglosajón, muy emparentada al principio con la Sociología de las Organizaciones, que dirigió sus baterías al análisis de la empresa como objeto de estudio, deteniéndose, por cierto en los elementos que la componían. Conforme fue avanzando la Sociología de las Organizaciones, el ámbito de acción fue en aumento, dada la conceptualización de “sistema abierto” por el cuál era menester atender el medio ambiente de la organización. Esta corriente anglosajona, además, tuvo un relacionamiento mucho más próximo con las llamadas “Ciencias Manageriales”, intentando en todo momento habilitar mecanismos que posibilitaran una mejoría en los niveles de producción de las empresas y en los niveles de vida de sus trabajadores. Por otro lado, la corriente francófona fue más propiamente “sociología del trabajo”. Sus inquietudes tuvieron que ver fundamentalmente con los procesos deshumanizadores que propiciaba el avance de la automatización y las organizaciones científicas del trabajo en las cadenas productivas. A diferencia de la literatura anglosajona, no detuvo su mirada específica en la empresa, sino que captó fundamentalmente el entorno social. Sus relaciones con las ciencias empresariales por tanto fueron muy difusas; y en materia de sociología de las organizaciones no avanzaron hasta que Crozier empezara a incursionar en la materia.

⁷⁵ Cfr. Zubero, I.: *El trabajo en la sociedad. Manual para una sociología del trabajo*, Bilbao, UPV, 1998, p. 3, citando a R. Badham en su obra *The sociology of industrial and post-industrial societies*. Zubero sin embargo cree que esos valores propios del industrialismo siguen vigentes (productivismo, evolucionismo, adquisitividad, competencia, racionalidad instrumental) y por lo tanto seguimos viviendo en una sociedad industrial, lo que deriva en la centralidad de la Sociología del Trabajo

Vemos por tanto, cómo los ámbitos de la disciplina variaron de acuerdo a los paradigmas utilizados por las diferentes comunidades científicas. Aún así, conforme pasaba el tiempo, la mayor intercomunicación propició un conocimiento más profundo sobre los diversos aspectos vinculados al trabajo.

En segundo lugar, como estamos viendo, la propia complejidad del objeto de estudio (el “trabajo”) obliga a nuestra disciplina científica a acotar su campo de acción. Esta no ha sido una tarea sencilla. Hoy en día nadie diría con la contundencia de Touraine varias décadas atrás, que la Sociología del Trabajo posee en propiedad un objeto particular que no se confunde para nada con el objeto de la economía y la psicología, definiendo a éste como “una relación entre el productor y el producto”, “del hombre con sus obras”⁷⁶. De hecho, como vimos, la Sociología del Trabajo privilegió durante mucho tiempo –y Touraine no fue una excepción– al trabajo asalariado⁷⁷.

En ese sentido, como dijimos al principio, quizá le resulta más sencillo al lector comprender nuestra disciplina tomando en cuenta algunos de los temas más abordados; pero a sabiendas que otros podrán ingresar en la medida que nuestra disciplina es fundamentalmente abierta a todos los fenómenos sociales ocurridos con relación al trabajo: trabajo y proceso productivo; trabajo y ocio; explotación y enajenación del trabajo; formas y teorías de las ocupaciones; formación y capacitación profesional; división del trabajo en el ámbito internacional, a nivel nacional y regional; división del trabajo en el proceso productivo; trabajo y género; la evolución de las formas de organización del trabajo y sus repercusiones; las relaciones empleo-grupos étnicos, por tramos etarios, sexo, etc.; el fenómeno del desempleo; aspectos antropotecnológicos y ambientales del trabajo; condiciones de trabajo; la evolución técnica; la introducción de moderna tecnología; el trabajo informal; las secuelas del cambio tecnológico a nivel de empleo; la pérdida de la centralidad del trabajo; la acción obrera y empresarial; el sindicalismo y las corporaciones empresariales; las es-

⁷⁶ Cfr. Touraine, A.: *La conscience ouvrière*, París, Le Seuil, 1966, pág. 17.

⁷⁷ Leemos en Rolle que la Sociología del Trabajo “se define indebidamente bajo la apariencia de sociología del trabajo, como historia natural del trabajo asalariado. Se propone un estudio de las formas y consecuencias del trabajo asalariado que excluye la consideración de esta última relación; y, por consiguiente, en la medida al menos en que pretende ser sistema coherente, sino cerrado sobre sí mismo, la sociología del trabajo puede ser interpretada como un conjunto de tentativas que tienen por finalidad evitar y disimular los problemas fundamentales del trabajo asalariado, es decir, del modo de organización industrial preponderante”. Cfr. Rolle, P.: *op. cit.*, pág. 17.

trategias de competitividad y productividad; las distintas racionalidades empresariales; trabajos autónomos y heterónomos, etc.

Muchos de esos temas han sido históricos y todavía tienen vigencia. Otros por su lado, han quedado relegados, hecho que muestra que en la vida académica como sucede en otros planos, el tema de las modas también tiene su impacto. Finalmente, hay un conjunto de temáticas que han sido analizadas desde la sociología del trabajo de forma reciente. Ello ha ocurrido especialmente con temáticas otrora estudiadas por las llamadas “ciencias empresariales” y que desde hace unos años también son motivo de estudio para la sociología como sucede con los aspectos relativos a la gestión de recursos humanos, técnicas de organización de la producción en el ámbito organizacional, etc. La misma globalización, hecho que si bien no es novedoso en cuanto a su esencia, sí lo es en cuanto al grado que ha ido adquiriendo en los últimos años, también ha generado una nueva serie de temáticas que la sociología del trabajo no ha podido dejar de lado.

Como veremos más adelante, América Latina, salvo excepciones, ha seguido muchas veces los temas y las líneas teóricas originadas en otros contextos, fundamentalmente la línea francesa y anglosajona. Ello nos llevará a preguntarnos, junto a varios autores si no necesitará nuestro continente su propia Sociología del Trabajo.

3.3.- Los grandes paradigmas de la Sociología del Trabajo en el Siglo XX

En las siguientes páginas intentaremos centrarnos en las principales líneas de reflexión de grandes escuelas de pensamiento y autores que han marcado rumbos importantes en nuestra disciplina, al punto de fundar verdaderos “paradigmas”, entendidos éstos como teorías divulgadas y reconocidas como valederas por un conjunto importante de integrantes de la comunidad científica.

Veremos luego cómo se han insertado éstos en los trabajos sociológicos de nuestro país.

El enfoque adaptativo:

Como habíamos expuesto anteriormente, la Sociología del Trabajo habría nacido en EUA con las investigaciones dirigidas por Elton Mayo en la plan-

ta de Hawthorne de la Western Electric, entre los años 1923 y 1932. Esta investigación, además de fundar la moderna sociología del trabajo, y crear una escuela de pensamiento organizacional que veremos más adelante, se constituye en un verdadero hito en la perspectiva del bien llamado “enfoque adaptativo”⁷⁸. En efecto, la citada investigación catapultó⁷⁹ una determinada “visión” de las ciencias sociales del trabajo, por la cuál, éstas debían intervenir en las organizaciones para mejorar su complejo “sistema”, el cuál, al principio era concebido como sistema cerrado.

Estas investigaciones tienen lugar en un marco histórico muy particular, que desencadenaría la intervención de las ciencias sociales en las empresas. Son años en que empiezan a actuar los llamados “managers”. Como veremos más adelante, en estos años la Sociedad de Ingenieros Mecánicos de Norteamérica, cobraba enorme importancia por sus trabajos al interior de los procesos productivos en búsqueda de nuevas formas organizacionales que permitieran mitigar los “tiempos muertos” y por esa vía aumentar la ansiada productividad. Son años en que varios ingenieros, entre los cuáles Taylor, se sumergían en las empresas a aplicar novedosos programas de trabajo en los procesos productivos, lo que evidentemente desencadenaría un aumento considerable de problemas sociales, algunos de los cuáles absolutamente novedosos hasta el momento.

Por ello se puede decir, que en este marco, la sociología del trabajo surge como “respuesta a la demanda social generada por los ingenieros”. Esa respuesta, sin embargo no tendría como referente un discurso crítico frente a las estructuras sociales que generaban formas y modos de producción alienantes; sino por el contrario, un enfoque “adaptativo”, que intenta mejorar la productividad de las empresas a la par que las condiciones de trabajo de sus integrantes. Desde este punto de vista, la sociología del trabajo (o más propiamente la psicología del trabajo) tomaba un rango científico que algunos autores llamaron despectivamente “funcional al sistema”.

En nuestro continente este paradigma no tuvo mayor eco hasta nuestros días, ya que las primeras generaciones de sociólogos detuvieron sus miradas en dimensiones más amplias que las micro-organizacionales; y

⁷⁸ Cfr. Abramo, L. Y Montero, C.: “La Sociología del Trabajo en América Latina: Paradigmas Teóricos y Paradigmas Productivos”, en *Rev. Latinoamericana de Sociología del Trabajo*, Año 1, N° 1, México, 1995. El contenido de las próximas páginas responden al esquema de éstas autoras.

⁷⁹ Decimos “catapultó” y no “originó” ya que se sabe de numerosas intervenciones anteriores a la de Elton Mayo en empresas norteamericanas en los primeros veinte años de este siglo.

partiendo desde una visión más bien crítica de la realidad social. Para éstos, introducirse en una fábrica para adaptar las conductas de los trabajadores a los fines de la empresa, se trataba de una acción absolutamente “funcional al sistema” como habíamos dicho anteriormente. No será sino hasta la década del ochenta que los sociólogos vuelcan su mirada hacia las empresas e intentan, desde una orientación más “relacionista”, vincular sus conocimientos en pro de mejorar la competitividad de las empresas. Muchos sociólogos entonces, ya sea vinculados a la parte trabajadora, ya sea vinculados a la parte empleadora, o incluso como articulador de los dos intereses, regresan a las empresas como habían hecho los primeros investigadores norteamericanos a principios de siglo.

El Paradigma de la Modernización:

Luego de finalizada la Segunda Guerra Mundial, surge una vasta y muy interesante literatura vinculada a la necesidad de desarrollar la industrialización en los países del tercer mundo.

En ese marco, empieza a generalizarse la idea que estos países están subdesarrollados, y se debía emprender un esfuerzo general hacia el desarrollo, al que por lo general se asimilaba con la industrialización, y con el camino que en ese sentido había emprendido el norte.

Esta vertiente, nutría buena parte de su basamento teórico en el análisis estructural-funcionalista del norteamericano Talcott Parsons, cuya impronta es visible en muchos estudios de los años cincuenta y sesenta en diversos países del continente.

Evidentemente la mirada de este paradigma, no estaba depositada en una organización determinada, sino en un plano mucho más amplio, acercando a los investigadores, a nociones macrosociales y macroeconómicas de las sociedades. Además, a diferencia con el anterior donde la sociología estaba más vinculada con la psicología; en este caso los vínculos son más fuertes con las ciencias económicas.

Dentro del variado espectro del paradigma modernizador, las tesis evolucionistas tuvieron mucho eco. Las hubo muy simplistas como las de Rostow, quien además pensaba estos problemas con categorías más economicistas que sociológicas. Otros autores produjeron materiales mucho más interesantes, aunque siempre en la búsqueda de situar culturas, grupos y actores sociales en los ejes tradicional-moderno, rural-urbano,

agrícola-industrial; e incluso bárbaro-civilizador. Esta matriz dualista estará básicamente conceptualizada desde la sociología del desarrollo por el italo-argentino Gino Germani, quien junto a Medina Echavarría y otros, representaron la versión latinoamericana de esta línea de pensamiento.

Al respecto debemos señalar que somos de la idea que ese paradigma industrializador de corte etnocentrista que primó en buena parte de los autores norteamericanos de la década del cincuenta, y su posteriores tesis desarrollistas, no han sido favorables para América Latina en el plano concreto. Esto, pues el proceso industrializador ha fracasado en la tarea de llevar a cabo ese manido progreso que nunca fue tal habida cuenta del aumento creciente de la pobreza y exclusión en nuestro continente. El paradigma industrializador y modernizador, contribuyó en nuestros países, fundamentalmente aquellos con fuertes raíces nativas, a destruir las diversas formas sociales de subsistencia creadas en el marco de una cultura centenaria; sin crear como contraparte, alternativas a las mismas.

El paradigma francés-humanista

Podemos hablar de un paradigma francés humanista, a partir de las elaboraciones del fundador de la Sociología del Trabajo en Francia, Georges Friedmann. A este autor lo ubicamos en el mismo horizonte temporal que desarrollara la Escuela de las Relaciones Humanas, pero como veremos las orientaciones serán muy distintas.

En efecto, comúnmente se distingue a la tradición anglosajona y la francófona, por una vocación más “adaptativa” de la primera y más “humanista” en la segunda; y en la plano metodológico, por un mayor uso del empirismo en la primera que en la segunda; a la par que un mayor ingrediente “cualitativo” entre los franceses. “Encontramos codo a codo autores netamente marxistas como Linhart o cristianas como Simone Weil, que con motivaciones tan distintas como las que van desde una vocación militante a la de dar testimonio, se remangaron entrando en las fábricas asumiendo papeles de obrero y reconstruyendo el mundo a partir de allí”⁸⁰.

Friedmann lanza sus primeras investigaciones en los años previos a la II Guerra Mundial en temáticas vinculadas a los modos de trabajo en Francia, Gran Bretaña, Checoslovaquia, Polonia y la URSS. Será sin embargo en 1946, donde salta a la fama con su publicación: “Problemas humanos del maquinismo industrial”.

⁸⁰ Cfr. Supervielle, M.: ponencia presentada al II Curso de Postgrado de formación de sociólogos del Ciesu-Flacso; en Piñero, D. (Comp.): *Los trabajos de la Sociología*, Montevideo, Ciesu y Banda Oriental, 1988, pág. 97.

Luego agrega su trabajo más importante “Le travail en miettes”, donde critica duramente la excesiva división del trabajo imperante en las fábricas que optaban por el “One Best Way” de Taylor. Friedmann será además, el encargado junto a Naville de publicar el “Tratado de Sociología del Trabajo” en 1961, donde se recogen investigaciones de otros de los fundadores de la disciplina: Rolle, Touraine, Durand, Reynaud, etc.

Los primeros escritos de la tradición francesa se detuvieron en el Taller y la Fábrica, como los lugares más pertinentes de análisis, para detectar esos “problemas humanos del maquinismo” a los que hacía mención Friedmann. No se consideraba más que marginalmente el contexto económico, y ello queda claramente expuesto cuando analizamos algunos textos clásicos de la época como “L’évolution du travail ouvrier aux usines Renault” de Touraine (1955). En esta investigación cuyo contenido será luego analizado, vuelve a quedar clara la intención de rescatar al trabajador obrero como actor fundamental en el proceso de trabajo.

Trabajos posteriores, sin embargo, fueron desarrollándose más allá de los límites de las empresas; y estuvieron a cargo de escuelas neo-marxistas, entre los cuáles podemos citar a Gorz, Mallet, Linhart, Coriat y Freyssenet como los de más notoriedad.

Estos trabajos sin embargo conservarán la impronta de los fundadores, al basarse en la figura del trabajador obrero, que solamente irá perdiendo peso conforme pasara el tiempo, y las cifras del creciente desempleo, indicaran un “adiós al proletariado” como profetizó Gorz.

La tradición francesa ha sido muy divulgada en América Latina. En ello jugó un papel notorio el propio Touraine quien vivió muchos años en Chile y desarrolló una importante serie de investigaciones⁸¹. Las actuales generaciones de sociólogos de nuestro continente además, han heredado una mayor cantidad de concepciones de la tradición francesa que de la anglosajona, cosa de la que no ha escapado nuestro país.

⁸¹ En este sentido, cabe resaltar el estudio sobre la conciencia obrera en dos empresas mineras chilenas (Huachipato y Lota), de los años 1956-58. En este estudio participaron Touraine, Reynaud, Brams, Di Tella, y Pécaut, entre otros. Se constituyó en uno de los primeros trabajos importantes en materia de sociología del trabajo en nuestro continente, por diversas razones, entre las cuáles el presupuesto disponible, la temática analizada y las metodologías adoptadas.

El paradigma clasista en el proceso de trabajo:

Con la crisis del modelo fordista de producción en masas, y buscando explorar en las causas estructurales de los grandes problemas de los mercados de trabajo, surge en Estados Unidos un paradigma crítico de corte neo-marxista, muy adoptado en nuestro continente para dar cuenta de la relación capital-trabajo que se vivía entonces⁸².

En esta línea, un primer grupo de investigadores centra su análisis nuevamente en el espacio de la fábrica. Allí se rescata la figura de Harry Braverman, quien trabajará el tema del control obrero pero ya no desde la visión de los managers como se estaba acostumbrado, sino desde los intereses clasistas de los trabajadores. Su tesis central vertida en un controvertido estudio que dio a luz en el año 1974⁸³, es que el capitalismo monopolista introduce una polarización en las calificaciones obreras lo que lleva a una pérdida inevitable de las calificaciones profesionales. Montero, en texto ya señalado establece que Braverman fue pionero en llevar la oposición entre capital y trabajo al lugar de la producción. Esto permitirá, en definitiva, pasar el análisis del conflicto capital-trabajo, desde posiciones globales, al terreno de la fábrica; línea de trabajo que luego continuarían otras posturas obreristas europeas con Gorz y Negri a la cabeza.

Braverman generó un interesante debate en Europa y EUA en los años setenta. Su tesis de trabajo fue especialmente controvertida y daría lugar a un interesante contrapunto con Burawoy, quien criticara sus posiciones en los comienzos de los ochenta, a través de interesantes investigaciones basadas en la “participación observante” en las propias líneas de producción. Burawoy, de esta manera, ponía en el centro del debate el tema del “control obrero”, y con ello inauguraba las discusiones conocidas como el Labor Process Debate⁸⁴.

⁸² Cfr. Montero, C.: “Paradigmas teóricos en los estudios del trabajo”, ponencia presentada en el Primer Congreso Latinoamericano de Estudios del Trabajo, San José de Puerto Rico, 15-20 de Mayo de 1994.

⁸³ Cfr. Braverman, H.: *Trabajo y capital monopolista*, México, Nuestro Tiempo, 1975.

⁸⁴ Cfr. Burawoy, M.: *Manufacturing consent. Changes in the labour process under monopoly capitalism*, Chicago, Chicago University Press, 1979. Estos temas serán desarrollados en el Capítulo VI.

Este pasaje a la fábrica, orientado por posiciones clasistas, será luego desarrollado por Benjamin Coriat, un francés de gran notoriedad por sus trabajos sobre el taylorismo (*El Taller y el Cronómetro*), la automatización (*el Taller y el Robot*), y el toyotismo (*Pensar al revés*); de gran difusión en nuestro continente.

En efecto, tanto Braverman como sus seguidores tuvieron mucha difusión en nuestro continente. Sus tesis de pérdida de calificaciones profesionales fueron muy seguidas por numerosos investigadores que veían cómo la profundización del taylorismo en las fábricas de diversos países del tercer mundo, contribuía a una mayor división del trabajo y su consiguiente destrucción del conocimiento artesanal-fabril, tan propio en lo que luego veremos como Fase A de la evolución del trabajo obrero, según Touraine.

A diferencia de otros países, incluso, donde las tesis de Braverman dieron paso a las sugeridas por Burawoy; muchos sociólogos del tercer mundo continúan apoyándose sobre manera en las concepciones del autor de “Trabajo y Capital Monopolista”.

La escuela de los “Radicals” y los mercados segmentados

También en Estados Unidos, en los años setenta, surgió un grupo de economistas que por sus posiciones diferentes a la “ortodoxia neo-clásica” hegemónica en dicho país, fueron llamados “radicals”.

Estos economistas, entre los cuáles figuran M. Piore (luego mundialmente famoso por su “*The second industrial divide*” de 1984), R. Edwards, S. Bowles, Doeringer, Gordon⁸⁵, etc.; introducirían en la discusión de los mercados del trabajo, categorías como dualización, segmentación, y polarización que nunca antes habían sido seriamente planteadas. “Las ideas básicas de estos modelos son que el mercado de trabajo no funciona según el modelo de la competencia perfecta, que hay factores institucionales que interfieren y que las propias políticas de empleo de las firmas configuran la diferenciación de los empleos y los salarios”⁸⁶.

⁸⁵ Cfr. Doeringer, P y Piore, M: “*Internal labour markets and manpower analysis*”, Lexington, MA: DC.Healt, 1971; Gordon, D.: “*Theories of poverty and employment*”, Lexington: Lexington Books, 1972; Edwards, R. et al: “*Labour Market segmentation*”, Lexington, Lexington MA: DC helath, 1975; etc.

⁸⁶ Cfr. Abramo, L. Y Montero, C.: *op. cit.*, pág. 80.

En América Latina esta línea es rápidamente adoptada ya que el análisis de sus mercados de trabajo encuentra en las tesis del dualismo muchos elementos explicativos. No llama la atención en ese sentido, las líneas de trabajo del Prealc; estudiando y analizando los mercados de trabajo según nuevas categorías de informalidad, precarización, sub-empleo, etc.

Por este paradigma, la sociología del trabajo se vuelca sobre todo hacia una sociología del empleo, echando mano fundamentalmente a una cantidad de estudios estadísticos vitales para interpretar la evolución de las condiciones de empleo en nuestro continente.

El paradigma de la especialización flexible

En el anterior paradigma habíamos citado a Michael Piore, un economista que participó en el paradigma de los Radicals; pero que fundamentalmente saltó al conocimiento mundial por escribir junto a Charles Sabel en 1984, "The Second Industrial Divide", un texto que analizaremos luego, y que catapultó la tesis que la verdadera causa de la crisis económica de los años setenta, no tuvo su origen ni en el shock petrolero ni en la crisis del Estado de Bienestar, como se sostenía comúnmente, sino en la "rigidez" del modelo de producción conocido como "modelo fordista", basado en la producción en masas.

En base a estudios sobre formas de producción que no fueron impactadas por la crisis de esos años, Piore y Sabel sostuvieron que la razón para ello se encontraba en formas de producción más flexibles; que sabían adaptarse con más facilidad a los constantes vaivenes y fluctuaciones de la economía. La "especialización flexible" se convierte así en la "vedette" de los años ochenta.

Esta línea de trabajo obliga al analista a estudiar los procesos de trabajo; pero también el contexto donde se desarrollan. Así surgen estudios que privilegian las nuevas formas de organización del trabajo (NFOT) más flexibles; y otros que analizan las diversas formas de regulación, y los sistemas de relaciones laborales que le dan sustento.

En América Latina, los textos de Piore y Sabel han tenido una enorme repercusión, y no hay Universidad que no los estudie. Muchos investigadores y sociólogos además han adoptado sus esquemas de análisis para interpretar la crisis en varias empresas manejadas por sistemas rígidos de orientación taylor-fordista.

Finalmente, resta señalar que la perspectiva de Piore y Sabel, fue seguida por la comunidad académica en nuestro continente, y leída desde una posición “post-taylorista”, al decir de Leborgne, en el sentido de concebirla como salida de corte progresista. Ello puesto que muchas corrientes conservadoras han intentado implementar a partir de una lectura apresurada de estos estudios; posturas desreguladoras tendientes a facilitar e incrementar los grados de flexibilidad del sistema de relaciones laborales⁸⁷.

...

Este escueto análisis de algunos de los principales “paradigmas” del trabajo en el siglo XX, y su repercusión en nuestro continente nos ilustró además, sobre la historia de nuestra disciplina en América Latina, donde estuvo impregnada de una relación muy estrecha con el pensamiento político, lo que perpetuó por un tiempo una cierta debilidad empírica, que fue luego superada, a partir de los años 60 con la llegada de numerosos investigadores extranjeros que contribuyeron a desarrollar un conjunto de investigaciones más sistematizadas. Entre ellos debemos señalar la labor de Whyte, Chaplin, Payne y Bourricard en Perú; Touraine en Chile; Pécaut en Colombia; y Lebret en Brasil, Perú y Uruguay. Este último de hecho, posibilitó la creación de los grupos del “Bien Común” que dieron lugar a las primeras investigaciones empíricas serias en nuestro país.

Concluyendo, L. Abramo y C. Montero, señalan cinco grandes características de los estudios sociológicos del trabajo en nuestro continente:

1. La llegada relativamente tardía de la sociología a las fábricas;
2. el predominio del enfoque del cambio social;
3. el interés por el actor sindical y el sujeto obrero colectivo;
4. la centralidad del tema del poder (de lo político) por sobre la tecnología y la situación del trabajo;
5. las paradojas de los procesos de industrialización trunca, modernización salvaje y flexibilidad perversa⁸⁸.

Por su parte, la íntima relación con los investigadores extranjeros, y como vimos, con las líneas de análisis provenientes del mundo del norte, se ha

⁸⁷ De hecho, el libro “De la Producción en Masa a la Producción Ajustada. La nueva organización del trabajo”, que escribiéramos en conjunto con Marcos Supervielle, muestra una indudable influencia de Piore y Sabel bajo esa lectura “post-taylorista”, de corte más progresista.

⁸⁸ Cfr., Abramo, L. Y Montero, C.: op. cit., pág. 90.

constituido en algo por demás común en nuestro continente. Ello nos permite recordar las sabias reflexiones de Friedmann en ocasión de escribir el prefacio al citado estudio sobre Huachipato y Lota:

“Una sociedad, preocupada de conocerse, pero todavía poco entrenada en los métodos para lograrlo, se inspirará necesariamente del ejemplo de otras sociedades, más equipadas y más preparadas. En esta etapa de formación inevitable, se corre el riesgo de ceder al atractivo de la imitación, de adoptar nociones, de escoger problemas, de confiar en métodos extranjeros a las propias realidades que la sociedad se propone estudiar. ¿No se expone a repetir, con años de atraso y a menudo en condiciones menos satisfactorias, los estudios y experiencias ya realizadas en otras latitudes?”⁸⁹.

Ahora bien, es evidente, que a varias décadas de esa constatación, la sociología del trabajo en nuestro continente se encuentra en una fase más avanzada, donde se ha logrado cierta acumulación de conocimientos, y una mayor comunicación con los grandes centros mundiales de investigación, a los que se suele conocer por vía de Congresos, Postgrados, revistas académicas, y más recientemente por Internet. El atraso en el uso de técnicas y teorías parece no ser un problema. Sin embargo, una pregunta nos queda pendiente del capítulo anterior: ¿no necesitaremos en A.L. nuestra propia sociología del trabajo?

Parece claro que los problemas de nuestros países no son los del resto del mundo. De hecho, no en vano hay una diferencia en los niveles de ingreso, entre los países del norte y del sur de nuestro globo, de 56 veces. ¿Eso acaso no repercutirá en las condiciones de trabajo de nuestros países? Somos de la idea que efectivamente partimos de realidades diferentes, y por lo tanto es necesario esforzarse, no por tener diversas sociologías del trabajo, lo que sería una tontería; pero sí por tener cierta originalidad en la discusión de determinados temas; privilegiando aquellos que necesitan más urgencia; y posponiendo otros que parecerían no ser importantes al menos a corto plazo.

En ese sentido compartimos la tesitura de algunos investigadores en el sentido que en los países de A.L no solo la disciplina es relativamente joven, sino que además

⁸⁹ En Montero, C.: *op. cit.*, pág. 2.

“los pocos científicos que se han especializado en esto de forma duradera, sólo lo han hecho, en la mayoría de los casos, en los últimos dos decenios. Y, hasta donde podemos juzgar, carecen ampliamente de líneas teóricas comunes en el ámbito de América Latina. Lo cierto es que los sociólogos de los distintos países latinoamericanos suelen apoyarse en debates y conceptos fundamentalmente europeos (y ícreasingemente norteamericanos?), y mantienen con sus colegas europeos y norteamericanos intercambios con frecuencia más intensivos que con sus propios colegas latinoamericanos”⁹⁰.

Indudablemente eso es una carencia de nuestra disciplina en el continente. Dejando de lado, las corrientes dependencistas, que intentaron superar la visión “desarrollista” impulsada desde los EUA por numerosos economistas; luego ciertos análisis del Prealc sobre el empleo informal que no tenía mayores antecedentes en otras partes del mundo; y finalmente la línea de la Economía de la Solidaridad, que nace motivada por las diversas formas de trabajo que nacieron en nuestro continente impulsadas por sectores populares en medio de la crisis de los ochenta; creemos que la sociología en materia laboral no ha tenido mayores niveles de originalidad en sus planteos en el ámbito de nuestro continente.

Los debates sobre el “fin del trabajo”, tan en boga en Europa en los años ochenta, a influjos de Gorz, Schaft, Robin y tantos otros; y luego divulgado –con eficiente política de marketing mediante– por Rifkin, ¿caso se relacionan con los problemas reales que enfrentan nuestros países? ¿Es posible admitir que en A.L. puede haber un reparto de las rentas como proponen algunos de los citados autores, en lugar del trabajo productivo? Algunas de estas respuestas las encontraremos en el texto de Dombois y Pries al final de este capítulo.

3.4.- La sociología del trabajo en Uruguay

En Uruguay ha ocurrido en general lo señalado para el resto de América Latina; con el agravante que dadas las dimensiones de nuestro país, el surgimiento de las sub-disciplinas ha sido mucho más tardío. Por ello resulta importante hacer un repaso general de la historia de la sociología

⁹⁰ Cfr. Dombois, R. Y Pries, L.: “¿Necesita A.L. su propia Sociología del Trabajo?”, en *Revista sociología del Trabajo*, Año 1, N° 1, 1995, pág. 99.

en nuestro país. Partiremos para ello del esquema histórico desarrollado por Carlos Filgueira⁹¹.

I. Fase de Inicio y desarrollo

1.1. Etapa de la Sociología de las Cátedras.

Surge la Sociología como parte de la currícula de determinadas profesiones liberales. Así en 1915 surge una Cátedra de Sociología en la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales; y luego en 1952 en la Facultad de Arquitectura. La visión escolástica que la Facultad de Derecho exponía en sus principios, fue luego variada por una concepción más moderna de la disciplina, a partir de la década del cincuenta, con exposición de temas más acordes a los tiempos que corrían. En la Facultad de Derecho, por ejemplo, se dictaba un curso anual que además de incluir lecturas de los clásicos de la sociología, se complementaba con análisis de temas concretos a la luz de autores como Pareto, Mannheim, Viese, Gurvitch, etc. Los hombres más reconocidos entonces, serían el Dr. Isaac Ganón, el Dr. Aldo Solari (ambos abogados), y el Arq. Juan P. Terra. Como se puede apreciar, se trata de hombres con profesiones originales ajenas a la sociología, lo que lejos de ir en su desmedro, es fruto de una situación histórica concreta donde no se ofrecían carreras en ciencias sociales a nivel local.

Ello condujo a que estos pioneros de la sociología, buscaran su formación fuera de fronteras con cursos de postgrados; y que los cargos nacionales más importantes se cubrieran por concursos a cargo de tribunales internacionales

En este período también se debe rescatar la fundación del Centro Latinoamericano de Economía Humana (CLAEH), originado en los citados “Equipos del Bien Común” liderados desde sus comienzos por el P. Lebret y su entonces discípulo Juan P. Terra.

En el año 1956, por su lado, se funda el Instituto de Ciencias Sociales en el seno de la Facultad de Derecho.

1.2. Etapa de la profesionalización: originada alrededor de los años 60 y 63, ya encuentra a una serie de sociólogos formados y dedicados específicamente a la disciplina. La creación de la CIDE en las esferas del Gobierno de 1963, ayuda a dicha profesionalización. Lo mismo sucede con el CONICYT; el Gobierno empieza a solicitar estudios; organismos

⁹¹ Cfr. Filgueira, C.: ponencia presentada al II Curso de Postgrado de formación de sociólogos Ciesu-Clacso; en Piñeiro, D. (Comp): op. cit., págs. 45-71.

internacionales participan en lo mismo; y en el Instituto de Ciencias Sociales tiene lugar el primer núcleo de jóvenes investigadores.

1.3. Consolidación de la Sociología: se da cuando se logra contar con los primeros egresados de sociología, con el título de Licenciado. Se establecen los primeros concursos en el Instituto; y crecen las Cátedras en diferentes carreras y Facultades. Sin embargo, esta etapa queda trunca con el Golpe de Estado de 1973.

2. La Sociología bajo el régimen autoritario

En el ámbito universitario, la intervención del Gobierno tiró a la borda todo lo realizado hasta el momento, por lo que el desarrollo mayor de la disciplina tuvo lugar en el marco de los Institutos privados, entre los cuáles los de más notoriedad fueron el Claeh, Ciesu, Cinve, Ciedur, Ciep, y luego Greemu y Foro Juvenil.

En este tiempo histórico también surgen algunas instituciones de carácter empresarial, dedicadas al seguimiento de la opinión pública, marketing, relevamientos varios; etc.

3. La Fase de la apertura democrática

Con la apertura democrática, se restauran las Cátedras en la Universidad de la República; el sector público vuelve a contratar servicios y se crean una serie de nuevos institutos sin fines de lucro (ONGs) que también se dedicarán al estudio de fenómenos sociales, subsidiados por aportes y donaciones del exterior.

En la Universidad de la República se reconstituye el Instituto de Ciencias Sociales y se vuelve con la Licenciatura de Sociología; ahora con mayor carga horaria para tareas docentes y de investigación; facilitado por el retorno de numerosos profesionales que se capacitaron durante su exilio en el exterior.

4. La Fase actual

Ya reinstalada la democracia, la Universidad de la República pudo darse

su propio marco de discusión sobre la mejor forma de brindar sus cursos en el ámbito terciario, y a partir de 1992 se crea la Facultad de Ciencias Sociales, reuniendo las carreras de sociología, ciencias políticas y trabajo social; a la vez que algunos cursos de postítulos y postgrados.

En lo relativo a la enseñanza terciaria privada, la Universidad Católica crea primero un Instituto de Ciencias Sociales; y luego la Facultad de Ciencias Sociales, con buena parte del cuerpo docente del Claeh; y brindando las mismas carreras que su similar de la Universidad de la República, aunque pretendiendo un perfil más asociado a las “ciencias sociales aplicadas”.

Este breve repaso por la sociología en Uruguay nos deja pendiente sin embargo, saber qué pasó con la Sociología del Trabajo.



Indudablemente los primeros años de la Sociología en nuestro país, se vieron acompañados por una lectura de los fenómenos del trabajo fundamentalmente ideológica, y con poco peso científico. Los primeros escritos en la materia realizados por sociólogos, incursionaron en el análisis del sindicalismo como actor social; y de los empresarios, pero siempre con una mayor simpatía hacia los primeros.

Del trabajo propiamente dicho se ha sabido poco hasta la década del ochenta. Sólo algunos trabajos sobre sindicalismo, y acción empresarial; luego sobre la evolución del mercado de trabajo; y –una vez desarrollados los estudios de opinión pública– sobre la opinión de los trabajadores en diversas áreas. Muy poca cosa, que llevó a M. Supervielle a señalar en los noventa que

Clase de Sociología del Trabajo en la Carrera de Relaciones Laborales, Facultad de Derecho, Universidad de la República. Miles de estudiantes han pasado por estas aulas desde 1994.

“sabemos muy poco de cómo trabaja el trabajador uruguayo, qué relaciones de trabajo se tienen con los capataces y técnicos, qué modelos de conducta tienen los empresarios con respecto a las relaciones laborales, a los sindicatos, a la tecnología, etc. Tenemos también algunos estudios sobre ramas industriales en períodos determinados e incluso alguna monografía de alguna firma. Sin embargo, la información que se maneja es de origen secundario, se trata de balances, informaciones del Banco Central e incluso a veces de la prensa. Alguna vez se ha trabajado con entrevistas, sobre todo a empresarios o dirigentes sindicales, sin embargo no se ha entrado en las fábricas”⁹².

Indudablemente los estudios específicos sobre asuntos del trabajo, son aún jóvenes en nuestro país. A pesar de ello, en los últimos años hubo un desarrollo importante de los mismos, proveniente de diversas fuentes: del Departamento de Sociología de la FCS, Universidad de la República, donde se constituyó un Área vinculada al tema; de algunas ONGs.⁹³ que sobre todo en el decenio 1985-1995, realizaron algunas investigaciones interesantes; del seno del movimiento sindical, por medio del Instituto Cuesta Duarte que empezó a visualizar la importancia del asesoramiento científico en algunas áreas candentes; por parte del Estado a través de diversos organismos; por parte de organismos internacionales; por parte de las Universidades privadas, ahora con mayor acumulación; por parte de nuevas carreras en la materia, como el caso de la Carrera de Relaciones Laborales (Facultad de Derecho- Universidad de la República); y en menor medida, por parte de consultoras privadas encargadas de generar la demanda en algunos servicios.

En el plano estrictamente académico, la Sociología del Trabajo muestra una mayor importancia con su inclusión en la currícula de diversas carreras. Así surge el seminario de Sociología del Trabajo de la FCS a cargo del Catedrático Marcos Supervielle; y luego con el surgimiento de nuevas carreras como las de Relaciones Laborales, primero en la Ucdul y luego en la Udelar; así como en algunos Postgrados como los de Sociología y Derecho. En este contexto, al autor de la presente obra le ha tocado elaborar los planes de Sociología del Trabajo en la Carrera de Relaciones Laborales de la Facultad de Derecho así como introducir la materia en la UCU y también reelaborar el programa y hacerse cargo de los cursos de la Maestría en Derecho Laboral de la Universidad pública.

⁹² Cfr. Supervielle, M.: *op. cit.*, pág. 112.

⁹³ Básicamente Ciesu, Ciedur, Cinve, Ceals, Greclu, Ciu y Foro Juvenil.

En esta última fase, la Sociología del Trabajo ha mostrado algunas de las tendencias ya visualizadas en el resto del continente. 1) Un fuerte interés por el actor sindical que en principio se expresa en trabajos analizando sus comportamientos y luego en trabajos de consultoría vinculados a las posibles consecuencias de la ejecución de nuevas tecnologías, tanto duras como blandas; 2) Un menor interés por la racionalidad y modos de comportamiento de nuestra clase empresarial, que sólo ha tenido un cambio en los últimos cinco años; 3) una fuerte identidad del trabajo sociológico con el trabajo político, lo que hacía “impensable” hace algunos años una entrada a las empresas para mejorar los sistemas de producción. Sin embargo ello ha variado considerablemente y hoy, ya sea a través de la sociología del trabajo o de las organizaciones, eso es una cosa absolutamente normal; 4) Un fuerte interés por los fenómenos sociales vinculados a la globalización, modernización productiva, y cambios tecnológicos; 5) Un análisis detenido fundamentalmente en el medio fabril, utilizando como referente bibliografía relativamente amplia, pero básicamente vinculada al fenómeno del taylorismo; 6) líneas de trabajo relacionadas fundamentalmente a algunos de los siguientes temas: las nuevas formas de organización del trabajo y la producción; los problemas derivados del mercado de trabajo; la evolución de las formas de trabajo; calificaciones y empleo; problemas de empleo en el sector juvenil y de las mujeres.

Por su lado, los últimos años han mostrado una pérdida de centralidad de las ONGs. como activadoras de investigación; un papel más importante de la Udelar a partir de la creación de la FCS; un mayor dinamismo de la oferta privada (consultoras); y ciertas demandas a nivel Gubernamental, fundamentalmente en el área de las oficinas dependientes de la OPP, y del MTSS. La creación de la ANII, último de los hitos en esta corta historia, seguramente potenciará las investigaciones en esta área. Para 2010 estaban registrados en el Sistema Nacional de Investigadores 13 investigadores activos con trabajos publicados y líneas de investigación en sociología del trabajo. Por orden alfabético: Batthyani, Karina; De Martino, Mónica; De Sierra, Gerónimo; Guerra, Pablo; Marrero, Adriana; Martínez, Ivonne; Pérez, Leticia; Pucci, Francisco y Quiñones, Mariela.

TRABAJO EN GRUPOS

> Leer el texto de Dombois y Pries (infra). ¿Cómo responderían a la pregunta que oficia como título del artículo? ¿Cómo observan el caso nacional para cada uno de los ejemplos expuestos?

Texto 3:

Dombois, R. y Pries, L.:

¿Necesita América Latina su propia Sociología del Trabajo?

(En Revista Latinoamericana de Sociología del Trabajo Año 1, Núm. 1, 1995)

¿Necesita América Latina su propia sociología del trabajo, o puede retomar, sin mayores cambios, los conceptos elaborados en los países altamente industrializados? Para contestar esta pregunta, partiremos de algunos supuestos generales.

Primero, más allá de las especificidades de cada país pueden distinguirse, en un mayor nivel de generalización, ciertos grupos de países y regiones del mundo que poseen ciertas características socioeconómicas comunes (por ejemplo, determinado tipo de industrialización y de estructura ocupacional) y se enfrentan actualmente a específicas problemáticas de desarrollo y a específicas dinámicas de cambio, lo cual nos autoriza para oponer los países latinoamericanos como grupo –pese a todas las diferencias que median entre ellos– a los países altamente industrializados.

Segundo, las distintas condiciones contingentes que imperan en las sociedades nacionales, es decir, tanto las condiciones de partida como las condiciones contextuales de estas sociedades, imprimen un sello específico a las tendencias de desarrollo más o menos universales que existen en materia económica y técnico-organizativa. Por lo tanto, tercero, no es de esperarse, ni siquiera a largo plazo, que se produzca alguna convergencia entre los distintos sistemas sociales nacionales, en particular a nivel de sus estructuras laborales y productivas.

Sobre la base de estos supuestos, nuestro argumento central consiste en afirmar que las categorías y conceptos de la sociología del trabajo elaborados en el norte resultan ampliamente inadecuados para dar cuenta de la realidad latinoamericana. En consecuencia, hay que seguir y ampliar los esfuerzos existentes para desarrollar marcos paradigmáticos de referencia apropiados y adaptados. Esto es lo que nos proponemos exponer ahora en forma hipotética y a través de algunos ejemplos, recurriendo a ciertas categorías y conceptos clave de la sociología del trabajo.

I. Trabajo asalariado formal como “trabajo normal” versus heterogeneidad de las formas de trabajo y empleo.

Nuestra hipótesis es: Punto de referencia de la sociología del trabajo en los países industriales es el trabajo dependiente, regulado a través del mercado de trabajo y las instituciones estatales de negociación colectiva. La sociología latinoamericana del trabajo requiere, en cambio, un marco de referencia ampliado, acorde con la heterogeneidad de las formas y condiciones de sustento.

- a) En los países industriales europeos, el empleo dependiente como forma de reproducción dominante y generalizada ha llegado a ser el punto de referencia, tanto para la comprensión social y política del trabajo, como para la elaboración conceptual de la sociología del trabajo. A este respecto, existe en las ciencias sociales un amplio consenso para reconocer que el trabajo dependiente (caso de los obreros, empleados o funcionarios) ha suplantado las formas tradicionales del trabajo independiente (campesinos, artesanos, pequeños empresarios propietarios). Este patrón de cambio a nivel de las actividades laborales ha sido establecido de manera tan clara, en todos sus aspectos, para los países altamente industrializados, que ha adquirido casi el carácter de una ley universal de desarrollo. Y esto no es menos cierto en el caso de ciertos precursores de la sociología, como Carlos Marx (1975), para quien la creciente “proletarización” de la abrumadora mayoría de los trabajadores constituía una ley histórica. Claus Offe nos ofrece una descripción penetrante del nuevo tipo de actividad laboral surgido en el transcurso de la industrialización europea: “La experiencia sociológica primordial y preponderante del siglo XIX, fue la constitución y el rápido incremento cuantitativo del trabajo en su forma pura, es decir, depurada de las otras esferas de acción y ámbitos funcionales de la sociedad. Este proceso de diferenciación y depuración, que posibilitó por primera vez en la historia la personificación del trabajo en el tipo social del obrero, se extiende a la separación de la esfera doméstica y de la esfera laboral, a la separación de la propiedad y de la actividad laboral, así como a la neutralización paulatina de las relaciones normativas de asistencia y de compromiso.” /.../
- b) En América Latina, la sociología del trabajo utiliza con frecuencia conceptos del trabajo asalariado y del mercado de trabajo surgidos en el

contexto específico de los países altamente industrializados, como si estos conceptos cayeran del cielo”. El concepto de “sector urbano informal”, cuando menos en su versión normativa, lo mismo que el de “formas atípicas de empleo”, retoma los estándares y las “condiciones normales de trabajo” que acabamos de mencionar y se define –en parte explícitamente– como la negación del empleo “formal” y “normal”. Todas aquellas formas de trabajo autónomo e independiente que no corresponden a las condiciones del empleo por tiempo indeterminado y que carecen de garantías legales y contractuales mínimas, suelen considerarse como informales (véase por ejemplo Portes/Bentón, 1987, y Marshall, 1987; para una exposición crítica, véase Dombois, 1993a, y Pries, 1992). Sin embargo, con sobrada razón podemos preguntarnos a que realidades se refieren estos conceptos en América Latina.

Si bien el trabajo dependiente ha llegado a ser, en los últimos decenios, la forma de sustento predominante en América Latina, coexiste no obstante en un mismo espacio y tiempo con otras numerosas y variadas formas de sustento y reproducción, que poseen sus racionalidades específicas y encierran sus riesgos no menos específicos, y cuya importancia cuantitativa ha vuelto incluso a incrementarse desde los años ochenta. Con ello nos referimos no solamente al trabajo de tipo familiar, en la finca o el taller por ejemplo, donde las obligaciones recíprocas no son objeto de ninguna regulación contractual, sino también a la actividad laboral independiente en sus múltiples modalidades y con sus oportunidades y niveles materiales de reproducción altamente variables. Estas formas alternas, lejos de constituir simples residuos históricos, se reproducen, amplían y diferencian incluso en los sectores “modernos” de la economía. La actividad laboral en América Latina no es, por consiguiente, necesariamente sinónimo de trabajo asalariado, y el mercado de trabajo es tan solo una de las múltiples situaciones que se encargan de su regulación. La transición entre las distintas formas de actividad laboral es con frecuencia movедiza (piénsese, por ejemplo, en las múltiples formas del maquilaje).

Como lo demuestran numerosas estudios recientes, la actividad laboral en su modalidad dependiente no tiene porque ser el único punto de referencia hacia el cual deberían estar encaminadas las estrategias y los proyectos de los hombres. En efecto, numerosos son los trabajadores que prefieren las actividades independientes al trabajo asalariado y que pasan de la condición de trabajadores dependientes a la de trabajadores independientes: una buena parte de los empleos “atípicos” o “informa-

les” ofrecen, además de mayores oportunidades de autodeterminación, la posibilidad de percibir ingresos equivalentes o superiores a los que proporcionan los empleos dependientes normalmente accesibles (Pries, 1992; Escobar, 1992; Chenery 1986). Para muchos, no solamente para quienes no encuentren ningún empleo formal en el mercado de trabajo, el trabajo dependiente no es el único ni el preferido punto de orientación y de aspiraciones: muchos trabajadores prefieren el autoempleo o el trabajo por cuenta propia y es usual que una persona, tras haber ejercido durante varios años un empleo dependiente, opte por independizarse (López et al .31). , 1987, Dombois, 1993b).

Sin embargo, aun el trabajo dependiente que corresponde a las normas mínimas en materia laboral y social, presenta tal heterogeneidad de condiciones, que resulta poco adecuado tomarlo como punto o patrón de referencia para evaluar los empleos “atípicos” o “informales”. Por regla general, los ingresos mínimos y prestaciones sociales establecidos por la ley (ya) no son suficientes para asegurar la reproducción, y las distintas empresas y grupos profesionales presentan disparidades en cuanto a condiciones de trabajo y empleo que han llegado a ser totalmente inusuales en los países industriales. /.../

Por todos estos motivos, conceptos tales como los de “sector formal” y “sector informal”, o de “condiciones de empleo atípicas”, resultan poco fructíferas para analizar el sistema ocupacional en América Latina, pues reposan implícitamente sobre la base normativa del trabajo asalariado y de ciertos estándares generales de la actividad laboral dependiente, base que es válida para los países altamente industrializados y estructura la realidad de estos mismos países, pero que difícilmente puede tomarse como punto de referencia dominante para el contexto latinoamericano. Asimismo, debido a la heterogeneidad de las formas de sustento que allí prevalece, resulta poco adecuado el que las ciencias sociales hagan del mercado de trabajo el punto de referencia dominante, si no es que único, de su análisis del trabajo. /.../

2. ¿“Sociología del trabajo” o “Sociología de la industria?”.

Nuestra hipótesis es: La sociología del trabajo en los países altamente industrializados es, por lo esencial, una sociología de la industria y de la

empresa industrial y formal, cuyo interés se centra tradicionalmente en los trabajadores industriales y las grandes empresas. No debemos reproducir este esquema en América Latina, porque el trabajo industrial sólo desempeña un papel relativamente marginal en el espectro del trabajo dependiente, y las grandes empresas no constituyen los espacios centrales del empleo.

- a) La sociología europea del trabajo es un producto histórico de la “cuestión social”, es decir, ante todo de la rápida industrialización del siglo XIX y del acelerado incremento de una clase trabajadora que reivindicaba derechos políticos y sociales; es en el transcurso de este proceso que la sociología europea del trabajo se estableció como disciplina autónoma. En Alemania, por ejemplo, desde finales del siglo XIX los estudios y debates de la “Sociedad para la Política Social” se centraron en las condiciones económicas, técnicas y organizativas del proceso de industrialización, así como en sus consecuencias sociales. /.../
- b) En América Latina, gran parte de la sociología del trabajo reproduce los antiguos centros de interés y las antiguas orientaciones de la sociología europea de la industria y de la empresa. Los principales estudios, respectivamente, los estudios más conocidos se refieren al trabajo y a los trabajadores del área directa-productiva en ciertas ramas tales como la industria automotriz, la siderurgia y la petroquímica, ramas éstas, que están estructuradas en forma de grandes empresas. Sin embargo, el sector industrial y las grandes empresas que lo componen nunca han llegado a tener en el subcontinente latinoamericano una importancia relativa que siquiera pudiera compararse lejanamente con la que poseen en los países del norte. Otros sectores, en cambio, poseen una importancia mucho mayor en materia de empleo, nos referimos, principalmente, a los servicios privados y públicos, así como a la agricultura, que sigue jugando a este respecto un papel destacado. Lo que se observa, es más bien una dispersión de los trabajadores del llamado “sector popular”, donde las formas de empleo son muy variadas y con frecuencia poco estables, y donde el nivel de vida y de ingresos permanece netamente inferior al de las clases medias de tipo profesional y administrativo.

Más aún que en los países del norte, la sociología del trabajo en América Latina debe por lo tanto “desindustrializarse” y dirigir la mirada, de acuerdo con la específica estructura ocupacional de esta región, hacia

otros y nuevos grupos ocupacionales, trátase ya sea de los trabajadores de la agricultura y de la prestación de servicios, de los trabajadores independientes, de los empleados o de los técnicos. En este aspecto, las aportaciones al Primer- Congreso Latinoamericano de Sociología de Trabajo muestran la gran riqueza de estudios existentes, por ejemplo en el área del trabajo en el campo, pero no raras veces marginalizados dentro de la misma disciplina de la sociología del trabajo.

3. ¿Los mismos modelos de producción y tipos de empresas en todo el mundo?

Nuestra hipótesis es: el paradigma de la sucesión lineal de los modelos y tipos de organización de la producción industrial (Taylorismo, Fordismo, Toyotismo, etc.), por más que pueda poseer cierto valor heurístico, resulta ya cuestionable en los propios países industriales. En los países latinoamericanos, este paradigma es ampliamente insuficiente para dar cuenta de la heterogeneidad de las formas de organización de las empresas y reduce indebidamente la gran variedad de los tipos específicos de relaciones sociales que caracterizan la producción.

Cuando en la sociología del trabajo se habla de la empresa, suele referirse con ello a la gran empresa industrial, la cual se distingue por una gerencia profesional, por una estructura administrativa burocratizada y por específicos procesos de producción y de trabajo, así como por ciertas políticas de control del actuar laboral, que parecen representar determinados tipos históricos de producción, dentro de un proceso de desarrollo técnico-organizativo concebido como lineal. La organización tradicional de la producción, esto es, la organización taylorista-fordista en la forma de la gran empresa, que habría llegado a ser “hegemónica” desde la crisis económica mundial, se encontraría –si hemos de creer a esta concepción ampliamente difundida– en crisis desde los años setenta y estaría siendo reemplazada actualmente por nuevas formas organizativas.

Los recientes debates de las ciencias sociales, particularmente desde los análisis de Braverman, otorgan un sitio relevante a la conceptualización del desarrollo del proceso laboral capitalista. Taylorismo, fordismo, toyotismo, neo y postfordismo, son tan solo algunos de los tantos modelos teórico-analíticos usados para tipificar, desde un punto de vista estructural, las distintas formas de organización del trabajo en la empresa y las correspondientes relaciones sociales, asimismo, estos conceptos pretenden

designar una secuencia histórica de los tipos dominantes de producción industrial, bajo la dependencia de ciertos procesos técnicos, económicos y sociales del desarrollo “capitalista interno”.

Estas tipificaciones resultaron muy fecundas para el debate europeo, en la medida en que crearon una especie de parte aguas conceptual entre las categorías generales de la organización capitalista de la producción, por una parte, y las categorías descriptivas específicas de determinadas ramas y procesos, por otra; además, permiten interrelacionar no solamente ciertos fenómenos sumamente complejos que se registran en la empresa, tales como la dominación, las tecnologías productivas y la división del trabajo, sino también ciertas transformaciones históricas que ocurrieron a nivel de la sociedad y de la empresa. Con todo, aun en el caso de los propios países industriales, el alcance conceptual de estas tipificaciones, así como su poder explicativo a nivel empírico, deben ponerse en tela de juicio. /.../

Estos conceptos teóricos de los tipos de producción y de las relaciones sociales en la empresa, desarrollados en los países del norte y para estos países del norte, con todas sus deficiencias y todas las controversias que ahí mismo suscitan, contribuyen en América Latina a distorsionar la percepción de la realidad, no solamente ajena, sino también propia. En efecto, estos conceptos que reflejan de manera tan cuestionable las condiciones de trabajo existentes en los países industriales, sirven como referencia para el análisis de las condiciones de trabajo que imperan en los países latinoamericanos. En tales condiciones, estos últimos no pueden sino aparecer como atrasados, en la medida en que se encuentran muy alejados de los tipos de producción aparentemente dominantes en el norte, como la “especialización flexible” o la “lean production”, para citar tan solo unos ejemplos recientes. Inversamente, el interés de los investigadores latinoamericanos se ha centrado, en sus propios países, en aquellas empresas cuyas estructuras y tendencias de transformación parecen constituir la encarnación más genuina de los procesos de cambio que ocurren a nivel mundial: las compañías multinacionales, y especialmente la industria automotriz. Para la aprehensión conceptual de los tipos de producción y relaciones sociales existentes en las empresas latinoamericanas, se recurre a los conceptos de los países industriales, con lo cual se agudizan las reducciones inmanentes a estos conceptos, reducciones a las cuales nos hemos referido anteriormente. Además, estos conceptos distorsionan la percepción de ciertos conjuntos globales, como son, por ejemplo, las interrelaciones entre las formas específicas de las relaciones

familiares y sociales, que desempeñan tan importante papel en las sociedades latinoamericanas, por una parte, y las formas de la dominación y la organización en la empresa, por otra.

En los países latinoamericanos, sin embargo, no son características de la realidad laboral industrial (y menos aún de los otros ámbitos económicos) ni la gran empresa (multinacional) con su elaborada estructura administrativa burocrática y su organización productiva de tipo taylorista-fordista, ni la maquiladora, esta especie de “empresa truncada” como “prolongación de la cadena de trabajo” en la Nueva División Internacional del Trabajo. Las empresas son, por término medio, mucho más pequeñas que las empresas correspondientes en los países industriales: su volumen de producción es más reducido, su gama de productos es más amplia. Poseen un nivel técnico más bajo, y una mayor flexibilidad de producción (véase Katz, 1990). Debido a tales características de las empresas, así como a ciertos factores de índole material y técnica, resulta imposible implantar, en ellas los principios organizativos tayloristas-fordistas, cuya introducción tropieza, además, con la mentalidad de los empresarios y la racionalidad de las compañías.

De gran importancia política, social y económica sigue siendo la pequeña, mediana e incluso gran empresa de tipo familiar, que con frecuencia se compone de un conglomerado de distintas empresas. Si es que existen estructuras de dirección burocratizadas, éstas se hallan supeditadas a redes informales de relaciones personalizadas: redes de parentesco, de clientelismo o de compadrinazgo, que intervienen en los procesos de decisión. Son los miembros del clan familiar los que asumen las funciones directivas o ejercen su influencia informal, la política suele estar fuertemente marcada por una mentalidad de rentista, y en los criterios y procedimientos de decisión tienen mucho peso las consideraciones extraeconómicas. Otro rasgo distintivo de la realidad de la empresa que prevalece en América Latina, con respecto a la que se conoce en los países altamente industrializados, es el hecho de que, excepto en las grandes empresas multinacionales y nacionales, la presencia de ingenieros es un fenómeno reciente. No solamente la investigación y desarrollo, sino también la planeación y construcción de procesos y, de manera más general, la ingeniería industrial y de procesos, se hallan todavía poco desarrollados.” Entre los obreros, por una parte, y los técnicos y empleados, por otra, media una frontera mucho más marcada, que corresponde más bien a una diferencia de estatus social. Las relaciones laborales, estructuradas con frecuencia en forma paternalista, suelen ser autoritarias.

Al mismo tiempo, se observa una concordancia entre la organización y orientación de la dirección de la empresa, por una parte, y las especificidades de la organización de la producción: el ámbito productivo está poco racionalizado y estandarizado, los procesos laborales son más flexibles, menos friccionados, y requieren frecuentemente de cierta improvisación, tanto por parte de los trabajadores, como de los responsables intermedios, la planeación y el control de la producción están organizados a corto plazo, y están sujetos a frecuentes cambios ad hoc. Los trabajadores se han formado, en su mayoría, en su mismo puesto de trabajo, aun cuando realizan tareas de índole artesanal.

En una perspectiva de un corte transversal se nos ofrece un cuadro de formas muy variadas de organización y dominación a nivel de empresa así como de grados muy diferentes de la racionalización y automatización de los procesos técnicos y organizativos. Al mismo tiempo, en una perspectiva de un corte longitudinal, podemos observar los procesos de aprendizaje y modernización muy acelerados y comprimidos que viven algunas empresas: en tan solo pocos años se transforman de un negocio pequeño familiar con una organización artesanal “empirista” a compañías medianas o grandes burocratizadas y con procesos de planeación, dirección y control profesionalizados (véase los estudios de Katz et al., 1986). En nuestro contexto, cabe destacar que esta transformación no tiene la misma calidad y dinámica como tenía en los países ahora altamente industrializados: en América Latina, los actores a nivel de empresa, por un lado, están enfrentados con una presión de competencia internacional muy fuerte y abrumadora y, al mismo tiempo, tienen a su alcance “remedios” y recursos de acción cualitativamente diferentes a sus “colegas del Norte” hace un siglo (como son la microelectrónica, los conocimientos y estrategias organizacionales, etc.)

Estas últimas consideraciones nos invitan a formular una observación un tanto provocativa: en la sociología latinoamericana del trabajo se dan a veces discusiones acaloradas en torno al post- o neofordismo, mientras que en la gran mayoría de las empresas en esta región los principios taylor-fordistas se encuentran apenas en proceso de introducción (en el mejor de los casos), o están directamente “brincadas” por la introducción de conceptos posttayloristas, o se funden principios pretayloristas, tayloristas y posttayloristas en nuevos “tipos híbridos de producción” (véase Weiss de Belalcázar, 1993a, López, 1993; Herrera 1993). : /.../

5. ¿Es el sistema de las relaciones industriales la forma dominante para la regulación de los conflictos?

Nuestra hipótesis es: los conceptos de las relaciones industriales, que otorgan al conflicto industrial y a su regulación un papel clave en la normalización de las condiciones de trabajo y empleo, corresponden a la tradición de los países industriales. En los países latinoamericanos, el sistema de las relaciones industriales es tan solo una de las tantas instituciones que regulan las condiciones heterogéneas de trabajo y empleo, y el conflicto industrial no es su fuente de origen y energía.

- a) En Europa y en los Estados Unidos, las relaciones industriales institucionales surgieron de los conflictos abiertos a través de los cuales el movimiento obrero reivindicó cierto número de derechos sociales y políticos. Al ser disociado el “conflicto industrial” del enfrentamiento sociopolítico de carácter más general y al ser canalizado a través de procedimientos legítimos y legales, se “institucionalizó la lucha de clases” (Geiger, 1949). El derecho laboral colectivo e individual, así como ciertas instituciones y prácticas autónomas de la negociación colectiva, tanto a nivel de la empresa como en ciertos niveles superiores a la misma, se convirtieron en las principales instancias de regulación de las condiciones de trabajo y empleo, confiriendo a las reivindicaciones de los trabajadores dependientes una base y una expresión normativas. /.../
- b) En los países latinoamericanos, los sistemas de las relaciones industriales no constituyen tanto el fruto de los enfrentamientos políticos y sociales del joven movimiento obrero con las compañías industriales y el Estado, como un elemento constitutivo de ciertas políticas estatales –populosas, de clientelismo o de modernización– encaminadas a comprometer a los trabajadores dentro de una especie de pacto: los sectores públicos, base natural que alimenta las prácticas del clientelismo, son los centros de la organización sindical. El “collective bargaining” se da en el marco de condiciones restrictivas establecidas de antemano por el Estado, de múltiples intervenciones administrativas, de un fuerte control político y de una eventual represión masiva de los sindicatos; suele poseer, en el conjunto del sistema de las relaciones industriales, una importancia menor que el “political bargaining” llevada a cabo por las cumbres dirigentes de los sindicatos. /.../

En términos generales, el sistema institucional de las relaciones indus-

triales en los países latinoamericanos no es sino una de las tantas formas para la regulación de las condiciones de trabajo, y no constituye el motor de la regulación de las mismas. Existen otras instituciones importantes a este respecto: el Estado rector, autoritario y paternalista (que, a pesar de todos los conceptos económicos neoliberales, sigue predominando hasta la fecha), la empresa, como unidad social en la cual siguen imperando fuertes relaciones personales de autoritarismo y lealtad; y, más allá de las relaciones laborales directas y formalizadas, pero no por ello menos importantes para su comprensión, el contexto de vida de la gran familia así como ciertas redes sociales informales, que poseen una complicada estructura de compromisos y relaciones recíprocas de tipo no contractual (véase Dombois/Pries, 1993 y 1994).

A pesar de que en el campo de relaciones industriales prevalece una tradición de investigación que describe minuciosamente la historia de sindicatos, de conflictos laborales y del movimiento obrero en general (véase Zapata, 1989), también hay estudios muy interesantes e innovadores que sobrepasan este marco estrecho enfocando las relaciones laborales a nivel de empresa y ubicando el sistema de relaciones industriales como un arreglo tripolar (Estado, capital y trabajo) en el contexto sociocultural más global. Un estudio sobre el movimiento sindical en Colombia afirma, por ejemplo, los problemas que se derivan de la estructura económica heterogénea y la importancia del llamado sector informal: “Es necesario destacar que el futuro de las organizaciones sindicales se decide en parte ‘fuera’ de las organizaciones sindicales y ‘dentro’ del ‘sector informal’” (Cirdenas, 1990, p. 193). Para México, es significativa la base social relativamente débil del movimiento sindical que se formó antes y creció fuertemente con la revolución (1910-1917) y a la cual el Estado le concedió espacios de influencia y poder “desde arriba” que forma la base del paternalismo autoritario de los sindicatos oficiales que no tiene mucho que ver, por ejemplo, con la historia de los –entre sí muy variados y diferentes– sindicatos de los países altamente industrializados (Leal, 1985, Bizberg, 1990).

En este contexto, cabe mencionar los muchos estudios de caso que describen las interrelaciones complejas entre trabajo formal e informal, trabajo doméstico de reproducción, las relaciones específicas de género y, por ejemplo, las orientaciones religiosas-místicas los cuales, en su conjunto, cuestionan fuertemente la importancia del sistema de relaciones industriales formal para la regulación de las condiciones de trabajo y empleo. De esta manera, la empresa está considerada no solamente como una unidad técnica-económica-organizativa, sino, en un sentido más am-

plio, como un “cuerpo social” con su vida cotidiana y formas de dominación y legitimación muy diferenciadas. Seguir en esta línea de estudios y no solamente enfocar los sistemas de relaciones industriales formales, nos parece permite entender con más profundidad el mundo de trabajo en los países latinoamericanos.

Capítulo II

El desarrollo de la Sociedad Industrial y sus efectos laborales.

BASES TEMÁTICAS DE ESTE CAPITULO

- > La revolución industrial constituye el hecho histórico más relevante para comprender la actual configuración del mundo del trabajo.
- > Siguiendo a Polanyi, lo medular de la revolución industrial es que instaura la economía de mercado.
- > El sistema fabril culmina con una serie de cambios (artesanado - putting out system) que en el plano de la organización productiva del trabajo, fue restándole capacidad de autonomía al trabajador.

Como habíamos señalado con anterioridad, se podría decir que la Sociología del Trabajo nace junto a la Sociología en general, en tanto los primeros autores clásicos, fundaron sus teorías en el marco de un creciente industrialismo que aparecía como el hecho social más importante de la época al punto de marcar una etapa diferente a las anteriores en la vida social. En ese marco de creciente industrialización, indudablemente el trabajo se constituía en un eje central de análisis. De allí entonces, que la Sociología del Trabajo se entronca notoriamente con las primeras exposiciones de los autores clásicos de la sociología.

4.1.- Previo a la revolución industrial

A grandes rasgos, la mayoría de los académicos comparten la idea que la humanidad ha tenido dos grandes revoluciones que marcaron un hito en la evolución social y económica: la revolución neolítica y la revolución industrial.

La revolución neolítica comienza en medio oriente hace unos 10.000 años y con el paso del tiempo (entre tres o cuatro milenios) se fue extendiendo por todo el mundo. Con el neolítico se descubre la agricultura y el cuidado de los animales (ganadería). Desde entonces, la humanidad, hasta mediados del siglo XVIII, satisface sus necesidades en base al trabajo con la tierra y se asientan las poblaciones en un territorio. Los excedentes económicos comienzan a ser visibles, se obtienen progresos en la satisfacción de necesidades, comienza la acumulación, el concepto de propiedad y por lo tanto, también surge la esclavitud.

Con el paleolítico, la esclavitud no tenía sentido y como se comprenderá era absolutamente “antieconómica”. Los estudios de Marshall Sahlins son enfáticos además en señalar la existencia de una “sociedad opulenta primitiva”, en la que se trabajaba lo necesario para satisfacer sus necesidades. Son los tiempos de “la caza, la pesca y recolección”. Por ejemplo, sobre los Kung señala que “vivían en una especie de abundancia material”⁹⁴; sobre los Bosquimanos establece que trabajaban de manera intermitente, mucho menos tiempo que lo que destinamos en la actualidad, gozando de mayor tiempo de ocio: “la gente determinaba su propio ritmo; solo en una ocasión se describe a un cazador como totalmente exhausto”⁹⁵.

Otro esquema de evolución histórica es el que proponen Marx y Engels. Distinguen los siguientes modos de producción antes de llegar al capitalismo:

- Comunismo primitivo: característico de las primeras sociedades tribales primitivas, la propiedad privada no existía, todo era colectivo.
- Modo de producción asiático: también característico de las civilizaciones pre-hispánicas; el uso de propiedad es comunal, con mayor explotación agrícola. Surgen los gobiernos centrales que cobran tributos.
- Modo de producción esclavista: se caracteriza por el hecho que la fuerza de trabajo es básicamente esclava. Este modo fue fundamental en la economía greco-romana. No debe confundirse este modo con el fenómeno de la esclavitud, también presente en otros modos de producción. A mediados del Siglo XX hubo un debate historiográfico conocido bajo la polémica de la “transición entre esclavismo y feudalismo”.

⁹⁴ Cfr. Sahlins, M.: *Economía de la Edad de Piedra*, Madrid, Akal, 1983, p. 22.

⁹⁵ *Op. Cit.*, p. 31.

Para Marx esa transición comienza en la baja Edad Media, en tanto los estudios de Perry Anderson la sitúa en toda la Antigüedad Tardía (S. III a S. IX). Los estudios más actuales de Bonnassie, mientras tanto ubican el centro de la esclavitud en el Siglo VII con pervivencias hasta el Siglo IX.

- Modo de producción feudal: basado en la propiedad feudal sobre la tierra. La clase dominante es el terrateniente (nobleza) y la explotada es el campesinado (siervos). Como señala Anderson, en este Modo “ni el trabajo ni los productos del trabajo eran mercancías”⁹⁶.

4.2.- La Revolución Industrial:

La revolución industrial es un hecho histórico concreto que lo podemos ubicar en un lugar y momento preciso: Inglaterra, en la segunda mitad del siglo XVIII. Por lo tanto, su posterior difusión y desarrollo en otros contextos históricos y geográficos, somos de la idea de no hacerlos parte de esa Revolución Industrial, sino más bien de un “proceso industrializador” que tuvo, por cierto, sus orígenes en ese gran hecho económico y social que se dio en llamar “Revolución Industrial”.

Es así, por ejemplo, que Dahrendorf, distingue en el proceso de industrialización varias etapas: la revolución industrial, la industrialización, y la industrialización mecanizada. Sin embargo, emparentado a nuestra concepción, señala que la primera es un hecho únicamente inglés, situado hacia fines del siglo XVIII. La segunda etapa, por su lado, comprende una fase mucha más extensa que se inicia con la industrialización en otros lugares y países (por ejemplo, en Francia en la primera mitad del siglo XIX; Alemania y Norteamérica en la segunda mitad; Rusia a fines de siglo; América Latina, fundamentalmente a principios de este siglo, etc.).

En primer lugar nos detendremos entonces, en la Revolución Industrial, y empezaremos por hacer una aclaración: más que una Revolución Industrial, compartimos con Toynbee llamar a ésta “Revolución Industrial y Agraria”, en el sentido que ocurrieron cambios importantes en el ámbito de las manufacturas, pero también los hubo, y de gran significación, en el plano de la transformación de las condiciones de vida en las áreas agrícolas.

⁹⁶ Cfr. Anderson, Perry: “El modo de producción feudal”, en: *Transiciones de la Antigüedad al feudalismo, Siglo XXI Editores, México, 1997, p. 147.*

Condiciones de vida, que estuvieron básicamente inalteradas durante alrededor de cuatro mil años⁹⁷.

En ese sentido, siguiendo a Toynbee y Sombart, tenemos que los grandes cambios del sistema agrícola, industrial y social en general fueron, entre otros:

- > la destrucción del sistema medieval de cultivo de la tierra
- > el vallado de las tierras comunales y sin cultivar para su explotación individual y la concentración de las pequeñas explotaciones formando otras mayores
- > el constante y rápido crecimiento de la población a partir de la década de 1750
- > la disminución de la población agrícola que se traslada al medio urbano. Algunos logran insertarse laboralmente y otros engrosan los primeros “cinturones de pobreza” en las ciudades.
- > la paulatina y constante sustitución del sistema doméstico de producción, por el sistema fabril
- > el incremento de las fábricas por la introducción de las máquinas expansión del comercio como consecuencia del desarrollo de las comunicaciones.

Veamos con detenimiento estos hechos. Los historiadores, por lo general admiten la existencia de dos pasajes verdaderamente decisivos en la historia de la humanidad: el pasaje de las costumbres de trabajo basadas en la caza y la recolección, a una vida más sedentaria, por un lado; y el pasaje de la civilización agrícola a la industrial, en segundo lugar.

El primero solo pudo ser posible en la medida que las diversas culturas fueron adquiriendo los conocimientos necesarios para trabajar la tierra, dando origen a la agricultura, y criar animales con fines de subsistencia, dando origen a la ganadería. Este primer gran cambio, no solamente varió las formas tradicionales del trabajo, sino fundamentalmente todo un estilo de vida de los hombres en sociedad en sus más diversos planos: el familiar, económico, religioso, político, institucional, etc. Nótese al respecto, el enorme impacto que supuso para la mayoría de las familias, romper

⁹⁷ Cfr. Toynbee, A.: *The Industrial Revolution*, Boston, Beacon Press, 1956.

las prácticas de reproducción humana de las específicamente productivas, como se expone en el texto del final del capítulo.

El estilo de vida que dio origen a la llamada “civilización agrícola”, tuvo lugar desde el neolítico hasta el surgimiento de la industrialización. Ello no significó que no existieran ciudades, donde se desarrollaran actividades no agrícolas. Como ya habíamos adelantado en capítulos anteriores, éstas estuvieron presentes desde la antigüedad en grandes civilizaciones. Sin embargo, el concepto de ciudad como lo entendemos hoy en día (burgo), surge en la edad media. El papel de las ciudades, no obstante fue muy marginal hasta el surgimiento de la industrialización. En ese sentido se ha señalado que hasta entonces, más del 80% de la humanidad vivía en el campo y, directa o indirectamente, del campo. Unido a ello, tenemos que ya en el año 1865, en plena era del ferrocarril, había en el mundo sólo cinco ciudades que pasaban del millón de habitantes⁹⁸. Indudablemente eso ya no ocurre en la actualidad. Las sociedades industriales desde el comienzo mismo de sus procesos, ha variado notoriamente la composición de las clases trabajadoras. La evolución de la humanidad en los últimos ciento cincuenta años muestra una tendencia firme de despoblación de las áreas rurales, y un aumento de la población ocupada en la industria que se ha revertido en los últimos treinta o cuarenta años, con el inicio de otra fase que algunos autores llaman “sociedad post-industrial” cuyas características repasaremos en el siguiente capítulo.

En las sociedades agrarias, entonces veíamos como el paso de los siglos no modificaba mayormente las técnicas y métodos de trabajo implementados. La mayoría de las herramientas utilizadas, caso del rastrillo y arado se han mantenido incambiables desde los tiempos de los romanos hasta incluso nuestros días.

El paulatino cercamiento de los campos, que operaría en Gran Bretaña a partir del S. XVI, traería aparejado grandes cambios en la composición de la población, en los estilos de producción, y en las formas de vida. Tomás Moro en su célebre “Utopía” que ya mencionáramos anteriormente, señalaba que en el pasado se veía cómo los hombres comían ovejas, pero no, como estaba ocurriendo entonces, que las ovejas comieran hombres, en obvia alusión al pasaje de campos cultivables a campos ofrecidos como pastoreos al ganado bovino, que expulsaría enormes contingentes de pobladores en el campo.

⁹⁸ Cfr. Pietsch, M.: *La Revolución Industrial*, Barcelona, Herder, 2a. Ed., 1965, pág. 19.

Fue tal el cambio que E. Davis escribe que

“en torno a 1780 los propietarios cultivadores incluidos los freeholders, copyholders y lessees for lives, habían dejado de ser un componente significativo de la economía rural inglesa...dado que casi el 90% de la tierra estaba ya en manos de los arrendatarios”.

Los cercamientos entonces, tuvieron lugar durante largos años. En el período que comprendemos a la Revolución Industrial, hubo 1.800 leyes de cercamiento que obligaron a cerrar siete millones de acres de tierra, y casi tres millones de hectáreas de open fields, common lands, tierras sin cultivar y pantanosas, cuando ya casi la mitad de Inglaterra está cercada⁹⁹.

Los cambios operados desde la Revolución Industrial, a contrapelo de lo ocurrido en los períodos históricos anteriores, fueron enormes. La sociedad industrial, en tal sentido, muestra características sin precedentes históricos.

A la primera revolución industrial la podemos ubicar en el tiempo entre los años 1760 a 1830¹⁰⁰. En tal período, además de consolidarse ciertos cambios sociales como los estudiados, se catapultaron algunas tecnologías importantes en las minas de carbón, el proceso del hierro, la energía a vapor y la mecanización de la industria de la confección y textil; que lentamente irían transformando las formas de producción de Gran Bretaña y luego el resto del mundo.

Una interpretación algo determinista, pero que no deja de ser interesante, entre algunos analistas, consistió en señalar que las innovaciones obedecieron a una escasez cada vez más preocupante del carbón de leña, lo que desató una serie de fenómenos que veremos a continuación: el sustituto lógico del carbón de leña, fue el carbón de las minas que se encontraba fundamentalmente disponible en Inglaterra, norte de Francia y la zona del Rin. Entre los primeros usos del mismo se encontró que la fundición del hierro no tenía la misma efectividad que el carbón de leña, dado algunos residuos que dejaba el uso del coque. Fue finalmente el británico Abraham Darby quien logra a mediados del Siglo XVIII crear la tecnología necesaria para comercializar el hierro derretido por el carbón de las minas, lo que abarató considerablemente su producción. En ese

⁹⁹ Cfr. Mori, G.: *La Revolución Industrial*, Barcelona, Grijalbo, 1983, pág. 91.

¹⁰⁰ La llamada “segunda revolución industrial” tuvo lugar entre los años 1860 y 1930. Significó el desplazamiento del hierro por el acero; la aplicación práctica de la electricidad; el motor de combustión interna; y la producción en masa de bienes de consumo.

sentido la producción de hierro en Gran Bretaña pasará de 25 mil toneladas en 1720 a 68 mil en 1788¹⁰¹.

Ante ese panorama, indudablemente la producción del carbón tuvo un auge muy importante en la época¹⁰²; las minas empiezan a ser explotadas y al abrirse paso entre las rocas, éstas se desplazan hacia los subterráneos. No faltaría mucho para que las mismas se fueran lentamente inundando, haciendo muy difícil el trabajo de extracción. Para entonces, la única tecnología disponible a los efectos de sacar el agua consistía en una larga cadena de baldes impulsada por tracción animal o incluso humana. La necesidad imperiosa de contar con otros medios fue propicia para que Denis Papin y Thomas Savery diseñaran la bomba de agua con energía a vapor. Thomas Newcomen en 1712 introduce el pistón recíprocante y el distribuidor cilíndrico que haría rentable la bomba a vapor, que en la época promediaba unos cincuenta caballos de fuerza en una energía continua, esto es, más que un molino de viento grande. Continuando con una serie de inventos muy útiles para la economía de la época, James Watt fabricaría en un motor más pequeño y eficiente que los de Newcomen, lo que fue posible gracias a su condensador de vapor separado, patentado en el año 1769. Otros avances en la metalurgia del hierro fueron posibles con las contribuciones de John Wilkinson, los hermanos Wood, etc.

Al principio del Siglo XIX, más concretamente en 1802, el británico Richard Trevithick había logrado imponer el uso de los vapores de alta presión, cosa que no había logrado Watt por lo inadecuado de la calidad del metal en los años 1770. Los vapores de alta presión requerían una reducción del volumen y peso del motor. Este dato favoreció la idea de crear uno capaz de poder arrastrar un carro por las vías subterráneas de cualquier mina. A su vez eso se hacía cada día más necesario dado el alto costo de los animales, usados preferiblemente en el marco de las Guerras Napoleónicas. Será sin embargo hasta 1818-1825, que se instaurará la primera vía de ferrocarril, uniendo Stockton-Darlington.

La energía a vapor fue también utilizada para la comunicación fluvial. En 1807, nace el primer barco a vapor, el famoso Clermont que operaría sobre el río Hudson. Pero indudablemente que el mayor impacto de esta

¹⁰¹ Cfr. Ayres, R.: *La próxima Revolución Industrial*, México, Ed. Gernika S.A., 1987, pág. 143.

¹⁰² Note el lector los cambios tan trascendentes operados en los últimos dos siglos con respecto al carbón: el pasaje del carbón de madera al carbón mineral, su notorio auge en plena revolución industrial, hasta llegar a un fin de siglo XX donde las minas de carbón lentamente van siendo cerradas dada su escasa competitividad con otras fuentes energéticas.

tecnología tendría lugar en la industria textil algodonera. Hasta el Siglo XVIII Inglaterra importaba el algodón de sus colonias en la India. Para entonces, como veremos más adelante, la industria doméstica consistía en unidades artesanales, munidas de telares manuales. Esta situación cambió como resultado de la “lanzadera” de John Kay: en Mayo de 1733, este hombre inventa la fly shuttle, la cual, aplicada a un telar manual común, permitía tejer el hilo de la trama de una extremidad a la otra del instrumento, utilizando para ello un sistema muy simple de levas y de planos inclinados movido por un obrero. Luego, John Wyatt y Lewis Paul, patentaron en 1738 una “máquina para hilar la lana y el algodón”, lo que haría posible por primera vez producir hilo de algodón “sin el empleo de dedos humanos”¹⁰³. Más tarde, en una continua carrera de inventos surge la hiladora continua (1770). Finalmente, la mecanización introducida por Arkwright, entre otros, fue motivo para la paulatina instalación de numerosos telares construidos en los alrededores de Manchester. Como muestra del enorme desarrollo vale un botón: en 1813 había 2400 telares con energía a vapor y solo 100 telares manuales; pero para 1830 el número de telares a vapor ascendería a 100.000 en Gran Bretaña¹⁰⁴.

La alta productividad lograda en ese marco¹⁰⁵, unido a un proceso indeclinable de descalificación de la mano de obra, fueron hechos propicios para la generación de revueltas de tejedores artesanales, quienes bajo las banderas míticas del General Ned Ludd, decidieron atacar y destruir lo máximo posible las máquinas que desde entonces irían sustituyendo el otrora tradicional trabajo artesanal¹⁰⁶. Para hacerse una idea: los telares mecánicos producían en un día, lo equivalente a 40 tejedores manuales de la época.

Uno de los hechos más significativos que desató la Revolución Industrial, fue la creación del proletariado industrial, grandes masas de trabajadores que lograron encontrar en la industria un medio de vida, aunque altamente desbeneficioso con relación a las anteriores formas de vida, como se desprende de muchos textos de la época. En tal sentido, vayan a continuación las reflexiones del ingeniero alemán Max Eyth, luego de visitar

¹⁰³ Cfr. Mori, G.: *op. cit.*, pág. 13. Sin embargo, la apreciación “por primera vez en la historia” que pertenece al hijo de Wyatt, no obedece a la realidad, ya que se sabe de otras regiones en el continente donde hubo trabajos con máquinas.

¹⁰⁴ Cfr. Ayres, R.: *op. cit.*, pág. 147.

¹⁰⁵ Más allá de las tesis sugerentes pero no muy confiables que presenta Marglin y que veremos más adelante.

¹⁰⁶ El movimiento luddista fue finalmente duramente reprimido en York, año 1813.

Manchester en plena Revolución Industrial:

“En Manchester se puede aprender lo bueno y lo malo que produce la industria. La riqueza principal del distrito la producen los millones de husos de su industria algodonera. ¿Riqueza? En ninguna parte de Inglaterra he visto hasta ahora una población tan pálida, enferma, carcomida por la miseria y por la desgracia, como la que asoma con gesto sarcástico en las casas bajas y humosas o va y viene por las callejuelas polvorientas de los barrios pobres. Desde luego, se trata de la hez del pueblo, pero esta hez abarca las dos terceras partes de la población”.

El mismo autor, sin embargo le pone un matiz a sus reflexiones:

“Sin embargo sería insensato echar la culpa de ello a la industria. La industria, y solo la industria, es el único medio de mantener aquí a 500.000 almas, y a millones en Inglaterra, aunque no sea más que a ese nivel de vida”¹⁰⁷.

Compartimos esta última idea: lógicamente que la industria no es la única causa de tanto problema social. De hecho, el origen de grandes masas de trabajadores viviendo en malas condiciones de trabajo, con jornadas de 14 a 16 horas diarias; con trabajo infantil desde los cinco años; etc.¹⁰⁸; obedece a muy variados factores entre los cuáles debemos señalar como fundamentales, la disolución del orden feudal que garantizaba a todas las familias la explotación de sus tierras; la irrupción de una mentalidad y práctica lucrativa en la agricultura que llevó a los cercados y arrendamientos, expulsando a miles de trabajadores de su medio histórico de vida; la introducción del régimen de asalariado; la desaparición de los gremios artesanales, y con ellos, de la mayor parte de los trabajadores artesanos; la práctica del mercado libre y de la incipiente competencia internacional; el incremento importante de la población; etc.

Sobre esto último debemos señalar que influyó sobre manera en el proceso de proletarización debido a que los trabajadores excedentes se aglomeraban en los cinturones de las ciudades. Así Manchester pasó de 22.000 habitantes en 1770 a 350.000 en 1840, esto es, dieciséis veces más en setenta años.

¹⁰⁷ Cfr. Pietsch, M.: op. cit., págs. 34-35.

¹⁰⁸ Incluso en 1875 habían trabajando en la industria textil de Gran Bretaña, 120.000 niños menores de 13 años.

La proletarización de la época en Inglaterra, incluía a adultos y niños; hombres y mujeres; trabajadores de la industria y de otros sectores. En tal sentido, los documentos de la época son explícitos en marcar la dureza y brutalidad del trabajo minero. La proletarización, finalmente, se constituyó en un fenómeno universal, superando por tanto los límites de Gran Bretaña, para introducirse en todas las regiones donde el industrialismo tuvo lugar. Sobre ello reflexionarían los grandes pensadores de la época, como veremos luego.

Lo cierto es que el llamado *Factory System*, trastocará la vida de los pobladores ingleses. Este, entendido como la producción fabril con máquinas, es consecuencia directa de la utilización de esos nuevos inventos y máquinas que surgían en Inglaterra desde mediados del Siglo XVIII. ¿Qué son las máquinas entonces, ese artículo tan decisivo en la Revolución Industrial?”. La definición de la máquina es la de “un mecanismo que bajo el impulso de una fuerza motriz simple realiza los movimientos compuestos de una operación técnica anteriormente realizada por una o más personas”¹⁰⁹.

El dato más espectacular de la Revolución Industrial fue en ese sentido, el lograr una estrecha relación entre las innovaciones técnicas, las formas de producción, y las nuevas relaciones sociales que originaron. Va sustituyendo, como veremos luego, el trabajo artesanal por el manufacturero. En este sentido, mientras que bajo el trabajo artesanal el trabajador se servía de la herramienta, en la fábrica sirve a la máquina, y este dato contribuirá a la reflexión de muchos autores, acerca de la mayor “enajenación” que provoca la industrialización capitalista.

4.3.- La explotación infantil

La idea de que los niños tienen sus propios derechos y por lo tanto no deberían trabajar en las mismas condiciones que los adultos, comienza a establecerse sobre mediados del Siglo XIX. Antes, los denominados “hijos de los pobres” eran vistos como delincuentes que debían ser adoc-trinados en el trabajo para convertirse en hombres rectos. Los papeles cumplidos por parte de las leyes de pobres, de los *workhouses* y de la institución del aprendiz, fueron relevante en ese sentido.

Sobre mediados del Siglo XVII aumentan las tasas de ilegitimidad y la orfandad, eso despierta el miedo social a la holgazanería. Ya en el Siglo

¹⁰⁹ Cfr. Mori, G.: *Ibidem.*, pág. 17.

XVI comienzan las protestas contra los niños que juegan en la calle “lo que produce en la juventud gran indolencia, enfermedad penosa de curación”¹¹⁰. En 1562 hay antecedentes de limitar la inmigración de aprendices dada la alta cantidad “de niños ociosos nacidos en la ciudad que recorren y vagan por ella de un lado a otro, por falta de maestros”.

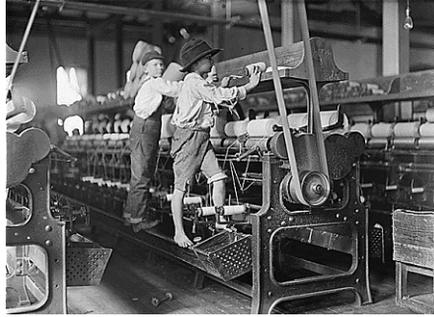


Imagen 4: la presencia de niños en las fábricas fue un hecho común en plena Revolución Industrial.

Para luchar contra la pereza y ociosidad de los niños se crea en 1698 la Cofradía de los Pobres. Las escuelas de beneficencia debían “convertirse en semilleros de laboriosidad”, y las fábricas debían emplearles pues había consenso en que la ociosidad era la base del pecado y el delito. Buena parte de la legislación desde el Siglo XVI iba en el sentido de asegurar trabajo a los niños en esa situación. En 1631, por ejemplo, se obligaba a los niños “de seis años o más” a trabajar o iniciar el aprendizaje obligatorio. Más adelante, las Parroquias fueron llamadas a crear los workhouses para enseñar a los vagos y a los niños a trabajar en ellas. Pero como la inmensa mayoría de sus integrantes eran niños es que surge la idea, sobre 1780, de crear las “escuelas industriales”. Nótese cómo en Uruguay, la creación de la Escuela de Artes y Oficios bajo el gobierno del Gral. Latorre (1879) obedece al propósito de que los niños de “mala conducta” aprendieran a obedecer y a trabajar como castigo¹¹¹.

En el mejor de los casos, la mentalidad dominante del Siglo XVII y XVIII, procuraba que los trabajos de los infantes “sean adecuados a su fuerza y capacidad”.

Sobre fines del Siglo XVIII surge una nueva tendencia en las ideas: se debía avanzar hacia un mercado de trabajo libre. Claramente los niños aprendices no coincidían con el prototipo de libre mercado (el aprendizaje era considerado una intromisión en su libre funcionamiento). Lo mismo ocurría con algunos subtipos de trabajo, como el del deshollinador, **popularizado entre** otros por la obra de Charles Dickens. El argumento

¹¹⁰ Cfr. Cunningham, H.: *Trabajo y explotación infantil. Situación en Inglaterra de los siglos XVII al XX*, Madrid, MTSS, 1991, p. 37. En este capítulo nos basaremos en la obra de este autor.

¹¹¹ <http://www.rau.edu.uy/uruguay/cultura/histoweb.htm> (relevado en Enero de 2011).

liberal es que dudosamente un niño pueda ser considerado “libre” para tomar la decisión de trabajar. El otro argumento utilitarista que comienza a extenderse, es que si se comienza a trabajar desde niño, sobre todo desde la “tierna edad” el cuerpo se deforma y ya no podrá ser útil como trabajador adulto.

Sobre mediados del Siglo XIX, aún reconociendo que no se trataba de un trabajo libre, seguía predominando la idea que el trabajo era necesario para evitar el ocio. Para entonces, el valor de la libertad fue detonante para que avanzaran las campañas contra el trabajo esclavo. De hecho las campañas contra la explotación infantil y contra la esclavitud coinciden en el tiempo. Para entonces, si la sociedad había avanzado en legislación contra la esclavitud, debía suceder lo mismo respecto a la explotación laboral infantil en las fábricas. La ley de fábricas de 1833, entonces, limitó la jornada a 8 horas para los menores de 13 años. Aún así la ley no entró en vigencia sino hasta unos años más tarde por la presión de los intereses económicos.

La sensibilidad social centrada en la idea que todo trabajo era negativo para los niños comienza a visibilizarse a partir de entonces con el Romanticismo, de la mano de una concepción de la infancia como el momento feliz de la vida. Los hechos se suceden: surge la doctrina que legitima el trabajo infantil solo si no impide el desarrollo físico y moral del niño. Eso abre la posibilidad al mecanismo de la limitación de la jornada, tema que ocupa el tercer cuarto del Siglo XIX¹¹². A diferencia del esclavo, que se entendía ganaba en libertad pasando a emplearse como asalariado, con los niños no podía aplicarse la misma fórmula. Eso lleva a que la resolución sobre la temática vaya girando en torno a “cierto control de su situación laboral, y cierto esfuerzo educativo y de aprendizaje”¹¹³.

Las razones de tan limitada concepción de la libertad con respecto a los niños es evidente: seguía muy fuerte la idea de asociar la libertad de los niños al ocio a lo que se unía un nuevo vínculo, esto es, el pasaje del ocio a cierto salvajismo por parte de esos niños “andrajosos, ariscos y descalzos” que “faltos de normas y sentido de la obediencia” parecen verdaderos salvajes.

¹¹² El propio Marx era partidario de la solución de la media jornada para los niños: “Una temprana combinación de trabajo productivo y educación es uno de los medios más importantes para la transformación de la sociedad actual”. En Marx, C.: *Crítica al Programa de Gotha*, Madrid, Aguilera, 1968, p. 42. Recién sobre fines del Siglo XIX iba a predominar una visión crítica a esta solución intermedia entre quienes postulaban el trabajo y quienes postulaban la escuela como la mejor forma de institucionalizar a los niños.

¹¹³ Cfr. Cunningham, H.: *Op. Cit.*, p. 122.

Como bien señala Cunningham, el asociar al niño de la calle con el salvaje forma parte de la evolución que tuvo su valorización social: el salvaje pasa de ser visto como algo noble y romántico (a influjos de los relatos de los viajeros que describían la vida de los habitantes de buena parte de América y África) a ser visto como alguien que necesitaba ser rescatado para la civilización¹¹⁴.

Incluso Robert Owen coincidía en la idea que si los niños carecían de educación, era mejor que trabajasen a los efectos de “evitar el mal” del ocio y la pereza. Las discusiones parlamentarios sobre la reducción de la jornada de trabajo a los niños estaba permeada por una fuerte duda: ¿acaso un menor tiempo en las fábricas no aumentaría la probabilidad de destinar horas al ocio, escuela de robo y depravación? Se pregunta el gobierno de la época ante la eventual reforma de las fábricas: ¿no sería mejor el trabajo duro con pan que no trabajar sin pan?

Recién sobre finales del Siglo XIX es que comienza a observarse un discurso más sentimentalista que peligrosista respecto a los “hijos de los pobres”. Shaftesbury escribe en 1866:

“Quedaba probado que, si pudieran retirar de las calles de Londres a todos los muchachos más desamparados, indigentes y sin amigos, educarles poco a poco, tenderles una mano cariñosa y experimentada, resultarían ser diamantes”¹¹⁵.

El niño trabajador pasa a ser visto entonces como una víctima, para algunos de sus padres borrachos, para otros más progresistas, de sus empleadores. Analizado como sinónimo de pureza (y no de salvajismo) entonces se comprenden las campañas sobre 1880 contra la explotación sexual de las niñas, denominada “esclavitud blanca”. Estas consideraciones entonces comienzan un recorrido cada vez con n mayor fuerza en la segunda mitad del Siglo XIX. La década del 60, por ejemplo, es conocida como edad de oro en la literatura infantil. El clásico Peter Pan, por ejemplo, como el niño que no quería crecer, representa la idea positiva de una etapa que no valía la pena cambiar por la adultez.

Recién en 1918 es abolido el sistema de trabajo infantil, luego de la Ley de Fábricas y Talleres de 1878 que permitía el trabajo de media jornada para niños entre 10 y 14 años de edad (la Ley de educación de 1876 ya había prohibido el trabajo para menores de 10 años).

¹¹⁴ Esta dicotomía fue presentada para el caso regional como la lucha entre “civilización y barbarie”. La obra de Sarmiento “Facundo o civilización y barbarie” de 1845 es sintomática en ese sentido.

¹¹⁵ *Idem. Ant., p. 161.*

4.4.- El análisis entre los clásicos de la sociología

Quien primero popularizó el término “industrialismo” fue Saint Simón, maestro de Comte, quien dirigiera a partir de 1816 la revista francesa “L’Industrie”¹¹⁶. Al igual que muchos de sus seguidores, Saint Simón partía de una concepción evolucionista por la cuál, las sociedades pasaban por un estadio feudal y militar a otro industrial. En la sociedad militar, decía este autor, las clases con más influencias eran las de los clérigos, militares y señores feudales. Según sus tesis, la sociedad militar empieza a generar conflictos entre los propietarios y quienes nada tienen. Ante esa situación quienes toman las riendas de la sociedad son los intelectuales, quienes escudados en el conocimiento científico, desplazan el papel de la religión en el avance social, y se catapultan como armonizadores de las clases antagónicas. Para Saint Simón los industriales (sustitutos de los señores feudales), debían integrarse a un Parlamento, siendo éstos los encargados de ejecutar los planes desarrollados e ideados por los científicos.

Comte, recoge las ideas de su maestro aunque las amplía y desarrolla de otra forma. Basándose en la misma idea evolucionista, en su citada obra “Opuscules” habla de una sociedad teológica y militar que muere para dar entrada a otra científica e industrial. En la primera, vuelve a reiterar la importancia que tenían los clérigos y militares. Luego coloca una fase intermedia a la que llama “metafísica” donde clérigos y juristas se reparten la mayor hegemonía; para dar paso finalmente al estadio positivo, donde el actor principal sería el industrial guiado, por supuesto, por los dictados de la ciencia. En la sociedad industrial Comte no ve un antagonismo necesario entre industriales y proletarios. Más bien el autor confía en una mejoría de la clase proletaria por medio de la cooperación en el ámbito empresarial. Para el discípulo de Saint Simón, el papel del trabajador en la fábrica es tan importante como el del soldado en el ejército. Esto, más allá de las diferencias que Comte rescata, indica y muestra una inquietud de mostrar la necesidad de rescatar los aportes distintivos de los diversos actores en el nuevo estadio de la evolución social.

Spencer, por su lado, establece una doble tipología social: por un lado, distinguiendo según el grado de complejidad, entre sociedades simples, compuestas, doblemente compuestas y triplemente compuestas. Por otro lado, las distingue según el tipo de regulación interna, rescatando las

¹¹⁶ Cfr. López Pintor, R.: *op. cit.*, pág. 59. Basaremos este sub-capítulo en este autor que rescata las posiciones de los clásicos ante el fenómeno del industrialismo.

sociedades militares y las industriales. Las primeras se caracterizan por una regulación en base al control compulsivo y coercitivo; y las segundas por la cooperación voluntaria y el autocontrol.

Esta posición de Spencer se asemeja a los postulados de Durkheim, para quien las formas de división del trabajo determinan el tipo de solidaridad que impera en la sociedad, y a través de ello, en el sistema jurídico predominante. Esta tesis fue expuesta en su célebre “De la División del Trabajo Social”. Allí indica que un primer tipo de sociedad, más arcaica, se caracteriza por una vida colectiva muy fuerte. Al tipo de conciencia predominante allí le llama “solidaridad mecánica” o basada en la semejanza. Por el contrario, una vez desarrollada la división del trabajo en la moderna sociedad, aparece una forma distinta de solidaridad a la que llama “orgánica”, basada más en las diferencias que en las semejanzas, y que implica una mayor interdependencia entre los sujetos, disminuyendo la importancia de la conciencia colectiva.

Para Marx, por su parte, el análisis de la sociedad industrial adquiere características muy diferentes a las desarrolladas por los anteriores autores. En efecto, el autor de “El Capital”, sostendrá que lo característico de esa sociedad es su carácter capitalista. Para Marx, a través de su método materialista histórico, la sociedad feudal entró en crisis cuando se constituyeron los antagonismos de clases en el ámbito de las relaciones de producción. Ello derivó en la constitución de otro modo de producción al que llamó “capitalista” el cuál, además, por la propia dinámica industrial del sistema, estaba en los límites de su vida: la constante generación de plusvalía llevará al enfrentamiento entre proletarios y burguesía, lo que desencadenará inevitablemente en la constitución de un modo de producción comunista.

Weber, por su lado, considerará que fenómenos como el de la revolución industrial sólo se pueden comprender en un ámbito más amplio que él llama “fenómeno de racionalización de la vida”, en sus diversas vertientes: racionalidad económica, política, administrativa, y cultural, etc. En ese sentido, y como señala López Pintor, el capitalismo moderno aparece y se desarrolla como un fenómeno de racionalidad económica (freno a la ambición desmedida y calculabilidad en las operaciones económicas) que hace posible la extensión de la economía monetaria y se ve favorecido por la acción del poder político en el marco de un sistema de autoridad legal racional así como impulsado por una ética profesional y de los negocios que tiene raíces en la mentalidad y “ética protestante”¹¹⁷.

¹¹⁷ Cfr. Weber, M.: *La ética protestante y el Espíritu del Capitalismo*, Barcelona, Península, 1969.

M. Berg, en sus estudios contemporáneos sobre La era de las manufacturas, siguiendo la línea de clásicos como Durkheim y Tönnies, establece el pasaje de una lógica más comunitaria, propia de la cultura de trabajo basada en la producción familiar o las manufacturas rurales, hacia una lógica más individualista propia de los oficios realizados en los talleres y posteriormente en las fábricas. Al igual que Thompson, establecerá la importancia de ciertos imperativos morales fundados en la vecindad y en el papel que a las mujeres les cabía en la construcción comunitaria¹¹⁸.

4.5.- Del putting-out-system al factory system. El análisis de Marglin

Stephen Marglin, en un célebre artículo publicado en 1971¹¹⁹, presenta una serie de sugerentes tesis acerca de la evolución del trabajo en la sociedad industrial.

En primer lugar se pregunta si puede el trabajo favorecer la realización de los individuos en una sociedad industrial compleja, o bien hay que pagar la prosperidad material al precio de la alienación en el trabajo. Esta pregunta, de corte clásico entre muchos autores posteriores a la Revolución Industrial, abre su exposición sobre los acontecimientos.

Para la respuesta, el autor cuestiona el papel de las autoridades jerárquicas. Con éstas, la enajenación parecería ser una cosa segura en la mayoría de los trabajadores, ya que impondrán una división del trabajo ampliamente alienante. Pero, ¿son realmente necesarios los patronos? se pregunta Marglin. La pregunta encierra una larga discusión en el ámbito de la sociología del trabajo: la dependencia o autonomía de las técnicas y la sociedad, para determinar la organización del trabajo¹²⁰.

¹¹⁸ Cfr. Berg, M.: *La era de las Manufacturas, 1700 – 1820*, Barcelona, Crítica, 1987.

¹¹⁹ Cfr. Marglin, S.: "Orígenes y funciones de la parcelación de tareas. ¿Para qué sirven los patronos?"; en Gorz, A. (comp.): *Crítica de la división del trabajo*, Barcelona, Laia, 1977.

¹²⁰ *La Sociología del Trabajo, implícita o explícitamente se ha preguntado si son la naturaleza, el nivel y el ritmo del cambio de la tecnología existente en un momento dado de la sociedad los que determinan el tipo de relaciones sociales de trabajo; o bien esas relaciones sociales son las que inducen los cambios en la estructura tecnológica. Somos de la idea que Marglin fue de los primeros autores que rechazó de una manera categórica el determinismo tecnológico. Para un análisis muy correcto de las corrientes expuestas en torno a esta discusión, Cfr. Herrera, G.: Cambio Técnico y Relaciones Sociales de Trabajo: un vínculo complejo, Santiago, Pet, Doc. de Trabajo N° 81, Febrero de 1991.*

Los defensores del capitalismo, sostiene Marglin, están profundamente convencidos de que la jerarquía es inevitable. El prefiere caminar por otros rumbos. Las preguntas se suceden: ¿por qué en el transcurso de la economía capitalista, el productor directo ha perdido el control de la producción? La hipótesis de Marglin es que no fue por razones de superioridad técnica que los patronos adoptaron las dos medidas decisivas que despojaron a los trabajadores de su control sobre el producto y el proceso de producción:

1. El desarrollo de la división técnica parcelaria del trabajo que constituyó el putting out system, esto es, el trabajo, fundamentalmente desarrollado en los hogares, donde los artesanos trabajan las materias primas entregadas por el capitalista, quien les vuelve a comprar el producto acabado.

2. El desarrollo del factory system, definido, como habíamos hecho anteriormente, esto es, como el trabajo de varios obreros agrupados bajo un mismo techo, donde tenían que operar con varias máquinas a los efectos de fabricar una cantidad importante de bienes.

Una primera ventaja del capitalismo es que acumula en mayor cantidad que lo que lo harían los individuos aisladamente. Por lo demás, sostiene el autor, que la división capitalista del trabajo, que preconiza Adam Smith, no se adoptó a causa de su superioridad técnica, sino porque garantizaba al empresario un papel esencial en el proceso productivo: “el de coordinador que, al combinar los esfuerzos separados de sus obreros, obtiene un producto comercial”.

Por su lado, el origen de la fábrica, se explica por el hecho que el capitalista podrá controlar mejor al obrero. Este deberá trabajar en las condiciones que dicta el empresario.

Pero indudablemente que las jerarquías no nacen con el capitalismo: esta ya estaba presente en el esquema medieval de “dueño-compañero-aprendiz”. La diferencia entre las jerarquías capitalistas y las precapitalistas, sin embargo, radican en tres puntos.

En primer lugar el dueño-artesano trabaja con su aprendiz, en cambio en el sistema capitalista, el dueño solo le dice al obrero lo que tiene que realizar. En segundo lugar, en el viejo esquema, el aprendiz podría subir la escala y ser algún día dueño. Ello, sin embargo es imposible en el capitalismo. Finalmente, y esto es lo más importante para Marglin, el artesano

miembro de una corporación no se encontraba separado del mercado por un intermediario.

Tampoco nació con el capitalismo la división del trabajo. Pero por sobre todas las cosas Marglin se detiene en criticar a Smith, para quien la división del trabajo hizo su aparición en virtud de su superioridad productiva. A ello se niega Marglin, quien parte de la base que un método nuevo será tecnológicamente superior en la medida en que produzca más con menor uso de factores, cosa que no ocurre si es necesario intensificar el trabajo. Más adelante, cuando analicemos a Adam Smith, volveremos sobre este asunto.

Si la división del trabajo no fue implementada por razones técnicas, entonces hay que buscar la respuesta por otro lado. Para Marglin, obedece a que de esta manera el capitalista lograba que su papel fuera indispensable. En el putting out system el esquema del capitalista fue “dividir para reinar”; en este caso, interponerse entre el productor y el mercado; e impedirle que conociera todos los secretos de la profesión. El empresario inglés Henry Ashworth Jr., por ejemplo, señalaba que su Director de la empresa no le enseñaba la mezcla del algodón y sus costes a fin de que nunca pueda despojarle de sus negocios.

Pero mientras que el putting out system solo hizo desaparecer el control sobre el producto, el control obrero del proceso de trabajo aún seguía en manos del trabajador: el obrero en ese sentido era libre de escoger sus horas de trabajo y de ocio, la intensidad de su trabajo, e incluso la forma de hacerlo. Esta libertad, no obstante, solo se extendería hasta el surgimiento de la fábrica.

Los historiadores señalan que éstas se desarrollan de forma concentrada debido a la necesidad de contar con agua y energía que hagan funcionar las máquinas. Estamos hablando entonces de máquinas que necesitan de energía que no podían tener lugar en el ámbito de un hogar. Si bien esta fue la principal explicación para su origen, los historiadores no desconocieron que con las fábricas se podría controlar mayormente al trabajador. Según Landes, por ejemplo, “la necesidad de disciplina y de vigilancia condujo a los empresarios a pensar en los talleres donde se reunirían los hombres para trabajar bajo el control de contra maestres vigilantes”. Aún así, la mayoría de los historiadores se confiaron que fue la tecnología lo que determinó la forma de producir: “el triunfo de la concentración sobre la dispersión fue posible en realidad, gracias a las ventajas del maquinismo”, diría otro historiador.

Marglin discrepa con esa visión y señalará que “la concentración de los obreros en fábricas fue la consecuencia lógica del putting out system (o si se prefiere de sus contradicciones internas), y su éxito poco tenía que ver con la superioridad tecnológica de las grandes máquinas. El secreto del éxito de la fábrica, la razón de su adopción, es que arrebató a los obreros y transfería a los capitalistas el control del proceso de producción. La disciplina y la vigilancia podían disminuir los costes en ausencia de una tecnología superior”. Esta afirmación está en consonancia con lo observado por uno de los historiadores de la época: “La dificultad principal (con que tropezó Arkwright) temo que no fuera tanto inventar un mecanismo automático para estirar y torcer el algodón en un hilo continuo, como enseñar a los hombres a deshacerse de la costumbre del trabajo desordenado e identificarse con la regularidad invariable del autómatas complejo. Dictar y poner en vigor un código eficaz de disciplina industrial, apropiado a las necesidades de la gran producción, ésta fue la empresa hercúlea, la grandiosa obra de Arkwright”. De hecho, las diferencias técnicas de la máquina de Arkwright con las de Wyatt no parecieran ser tan importantes como las diferencias en el triunfo empresarial de uno y otro. En tal sentido, Marglin cree que el fracaso de Wyatt-Paul se debió en gran parte a las dificultades con que se encontraron para hacerse obedecer por sus obreros. A tal punto lo anterior, que sus “lugartenientes” procuraban aumentar la productividad por diferentes caminos. Uno de los más jocosos tuvo lugar cuando el Director de la fábrica compró y colgó encima de cada máquina un pañuelo, ofreciéndolo como prima para las chicas que hicieran más productos.

Las condiciones de trabajo en esos ámbitos cerrados donde el empresario pudiera controlar en mejor forma a los obreros, obviamente fueron resistidas por muchos: “Nos han expulsado de nuestras casas y de nuestros jardines para trabajar como prisioneros en sus fábricas y sus escuelas de vicio”, señalaban trabajadores de la época.

Pero volviendo al pasaje del putting out al factory system, debemos señalar que el primero fue propicio para que el trabajador pudiera escapar de la mirada y vigilancia permanente del empresario. Ello llevó a que en el manejo con las materias primas, el obrero tratara de sacar ventajas¹²¹. Las leyes, sin embargo, trataron de limitar esas libertades, con normas tendientes a poner límites en la entrega de los trabajos; e incluso un Acta de 1777 mediante la cuál se permitía llevar a cabo un registro en el domi-

¹²¹ *En el caso de los tejedores, la materia prima (lana) que se entrega al artesano es controlada mediante el peso. Al momento de la entrega, una estrategia común entre los trabajadores es mojarla a los efectos de que pese más, y por ese medio, quedarse el tejedor/tejedora con una parte de la lana.*

cilio del obrero bajo la simple presunción de haberse quedado con mercedería. No es extraño entonces, que muchos empresarios pensarán en el sistema de talleres y fábricas para combatir las limitaciones del sistema de trabajo en los hogares.

En este caso se debe señalar, que para Marglin la disciplina y la vigilancia no tienen nada que ver con la eficacia: “disciplinar la fuerza del trabajo significaba aumentar las cantidades producidas aumentando el trabajo proporcionado, siendo igual la productividad del trabajo”. Lo que sí existía, al mejorarse la disciplina y la vigilancia, era una rebaja de los ingresos reales de los trabajadores, y una modificación de los ingresos a favor de los capitalistas. De tal forma esto, que las desviaciones del putting out system eran consideradas por Marglin como manifestaciones de un “poder compensador”.

Con el pasaje al sistema de fábricas, en las condiciones en las que operaba, el obrero prefería otras alternativas, aunque existían muy pocas. Entre ellas la de tejer a domicilio, que a pesar de un salario muy bajo, reunía a doscientos cincuenta mil tejedores a principios del siglo XIX. A pesar de ello, que demuestra cómo muchos obreros se negaban al trabajo bajo la tutoría de un patrón perdiendo su autonomía, el trabajo artesanal se hizo cada vez menos competitivo ya que las grandes invenciones fueron destinadas en exclusividad al trabajo en las fábricas.

De tal forma lo anterior que para la mitad del Siglo XIX el putting out system había prácticamente desaparecido en Gran Bretaña: “cuándo ese camino se cerró, la libertad del obrero para negarse a ir a la fábrica no era más que la libertad de morir de hambre”.

La tesis socio-determinista de Marglin es que la organización industrial modelaba y determinaba las formas particulares que adoptaba el cambio tecnológico. Por ello, entendemos que su trabajo culmine con una frase terminante: “No fue la fábrica de vapor la que nos proporcionó el capitalismo, sino el capitalismo el que engendró la fábrica a vapor”.

Ante ello, creo necesario puntualizar la importancia que ha tenido Marglin en rescatar a las relaciones sociales como explicativas del cambio tecnológico. No obstante ello, compartimos con Herrera que una cosa es afirmar que la división del trabajo entre los productores directos era útil para la toma del control del producto entre los capitalistas, y otra muy distinta es explicar esta división por los efectos benéficos que ella tenía para los

capitalistas. Marglin, haciendo hincapié en las relaciones sociales, atribuye un rol insatisfactorio a la tecnología, a la que no atribuye mérito en el incremento de la productividad, lo que es absolutamente incorrecto. O como dice Herrera:

“No basta con introducir nuevos equipos técnicos para realizar una transformación radical de las estructuras y de los procesos productivos, pero no es menos cierto que esas transformaciones no habrían sido posibles, y menos aun su mantenimiento en el tiempo, sin la sustentación dada por una base técnica constantemente renovada”¹²².

Por lo demás, las elaboraciones de Marglin son muy pertinentes para analizar la situación de las contemporáneas empresas recuperadas, esto es, empresas que quebraron en manos de capitalistas y debieron comenzar a ser gestionadas por los trabajadores. En todos los casos, estas experiencias muestran las debilidades de los trabajadores a la hora de gestionar las empresas, debido en buena medida a las prácticas empresariales de “dividir para reinar”. Es bastante notorio que la clase obrera padeció desde la caída del artesanado un proceso de pérdida de autonomías respecto a su participación en el proceso de trabajo.

4.6.- Sociedad Industrial y hegemonía de la economía de mercado. Las tesis de Polanyi

Según Polanyi, un verdadero clásico de la antropología económica,¹²³ la Revolución Industrial logró mejorar los instrumentos de producción, pero también condujo a una “dislocación catastrófica” del estilo de vida de la gente común, de acuerdo a los datos anteriormente citados.

Esta llamada “dislocación” tuvo lugar en anteriores hechos históricos, entre los cuáles, el que antecede a la Revolución Industrial fue la llamada Revolución Agraria que comienza en el período anterior a los Tudor en Inglaterra.

Antes de analizar sus comentarios sobre estos acontecimientos, digamos que el autor parte de un concepto notablemente vigente y por demás

¹²² Cfr. Herrera, G. (1991): *op. cit.*, pág. 24-25.

¹²³ Cfr. Polanyi, K.: “La gran transformación. Los orígenes políticos y económicos de nuestro tiempo”, México, FCE, 1992. (edición original inglesa en 1944).

pertinente en el marco de los grandes cambios de fin de siglo:

“No hay necesidad de insistir en que un proceso de cambio sin dirección, cuyo ritmo se considera demasiado rápido, debiera frenarse, si ello es posible, para salvaguardar el bienestar de la comunidad”.

Evidentemente esta sabia reflexión no fue tenida en cuenta por los economistas liberales que pusieron siempre sus miras en las “supuestas virtudes autocurativas del crecimiento inconsciente”. Además de ello, el pensamiento liberal de la época, pero fundamentalmente del Siglo XIX, insistió en juzgar los eventos sociales desde el punto de vista económico.

En ese sentido, el cercamiento de los campos abiertos y las conversiones de tierras cultivables a pastizales para la cría de ovejas, generó una serie de problemas sociales de diversa e importante índole.

Para Polanyi, sin embargo, desde el estricto punto de vista económico, algunos de estos cambios fueron positivos. En ese sentido, el cercamiento de las tierras habría aumentado el rendimiento del suelo. El problema más grave fue quizá el pasaje de tierras de cultivo a pastizales. Aún así, la cría de ovejas generó la industria artesanal de la lana que proveyó de ingresos a algunos artesanos.

A pesar de ello, la gran deuda fue en el campo social, generando lo que Polanyi llamó “dislocación social”. Ello explica las grandes revueltas de campesinos expulsados de las tierras, sin trabajo, sin empleo y sin el arraigo que caracterizó un estilo de vida perdurable por cientos de años.

Si esto generó cambios profundos, Polanyi es de la tesis que la dislocación social tuvo mayores efectos con la Revolución Industrial.

Ello es así, puesto que la Economía de Mercado habría surgido en ese marco histórico. En efecto, más allá del surgimiento de pueblos fabriles, de las largas jornadas de trabajo, del empleo de los niños en diversas y duras tareas, de los bajos salarios, el aumento de las tasas demográficas, etc., el cambio básico de la Revolución fue el establecimiento de la economía de mercado; y esto fue posible en virtud del surgimiento de la máquina.

Las máquinas solo serán costeables por el comerciante si son capaces

de producir grandes cantidades de bienes, ya que las mismas fueron en su momento muy caras. Los bienes a su vez deben tener asegurado un mercado: se debe tener cierta seguridad de lograr las ventas. Para ello es necesario contar con todos los factores necesarios en la producción. Estos deberán estar disponibles en la cantidad necesaria para quien quiera comprarlos. Y eso solo es posible con un mercado de bienes, y de hombres trabajadores.

También este proceso lleva a un cambio de motivación: se pasa de la subsistencia a la meta de la ganancia. Todas las transacciones son monetarias. Ello define el patrón de mercado. Los precios, a su vez, deben definirse solos, de forma que el mercado será autoregulado, sin interferencias, dando lugar a lo que se conoce como Economía de Mercado.

El mercado como institución sin embargo, y esto es lo interesante del análisis, siempre habría sido minoritario y apenas incidental en la vida económica de los pueblos hasta la época moderna.

La tesis de Adam Smith, luego practicada por otros autores posteriores, entre quienes figuran algunos sociólogos, era que la división del trabajo expresaba un producto de la existencia de mercados y de intercambios.

Sin embargo esto es falso: la división del trabajo a través de la historia ha sido fruto de las diferencias de sexo, geografía, dotaciones personales, etc. Además, como ya se dijo, el papel de los mercados fue casi insignificante hasta la época en que evidentemente Smith escribió su texto fundacional de la moderna economía.

Ello nos lleva a la tesis de Polanyi, que podemos resumir de siguiente manera: lo que demuestra la historia de las civilizaciones y pueblos antiguos, es que la economía está sumergida por regla general a las relaciones sociales que ocurren entre los hombres. En ese sentido, tanto en una



Imagen 5: Karl Polanyi, autor de La Gran Transformación (1944). La tesis de Polanyi es que la economía de mercado comienza a instalarse con la Revolución Industrial.

pequeña comunidad como en una vasta sociedad despótica, el sistema económico será administrado por motivaciones no económicas.

Veamos algunos ejemplos concretos al respecto: en una comunidad tribal, el interés económico de los individuos es raramente predominante, pues la comunidad protege a todos sus miembros con el alimento suficiente. Por otra parte, dice Polanyi, el mantenimiento de los lazos sociales es fundamental, ya que si el individuo viola el código de honor o de generosidad aceptado, provocará su destierro y separación de la comunidad. Esto es un elemento que pesa para que el sujeto no piense en términos individualistas. A ello se agregan las actividades comunales como la obtención de alimentos de la pesca común, o la participación en el botín de alguna expedición tribal remota y peligrosa. El premio otorgado a la generosidad del individuo hacia la comunidad es tan grande en términos sociales (prestigio), que no es razonable otro tipo de motivaciones.

En eso parecen convenir los etnógrafos modernos, al señalar algunas características comunes a las sociedades pre-industriales: ausencia de motivación de ganancia; ausencia del principio de trabajar por una remuneración; ausencia del principio del menor esfuerzo; y ausencia de “cualquier institución separada y distinta basada en motivaciones económicas”.

En tales circunstancias, las relaciones económicas no estaban basadas, como en las modernas sociedades, en las relaciones de intercambio, sino que hegemonizaban dos tipos de relaciones económicas: la reciprocidad y la redistribución. El primer tipo, dice Polanyi es de mayor uso en las relaciones familiares; y el segundo en el ámbito social o comunitario. Creo sin embargo, que ambos son visibles en circunstancias diversas en el ámbito comunitario. La gran diferencia radica en que el segundo es fundamental ante la presencia de un poder central encargado de recibir y luego distribuir a cada uno según sus necesidades. Surge así la tarea de almacenamiento y acumulación, necesaria para la sobrevivencia en tiempos difíciles.

La refinada administración económica basada en esas relaciones solo es posible, con el auxilio de patrones como el de la simetría y la centralidad.

En ese sentido, se señala que la reciprocidad ha tenido un mayor desarrollo en condiciones de simetría; y la redistribución bajo el patrón institucional de la centralidad, que provee un procedimiento para la recolección, el almacenamiento y la redistribución de bienes y servicios.

En resumidas cuentas, las comunidades que operan de este tipo, no tienen en cuenta el concepto de beneficio; despreciarán el regateo; aclamarán como virtud la donación; y no aparecerá la propensión a trocar e intercambiar. Esto no debe llevar a confusiones en el sentido que solamente una sociedad simple puede basarse en las relaciones de reciprocidad y redistribución. En ese sentido, como veremos, el anillo de Kula, en la Melanesia occidental, basado en el principio de la reciprocidad, es una de las transacciones comerciales más refinadas que conoce el hombre; y la redistribución estaba presente a escala gigantesca en la civilización egipcia.

“Las Islas Trobriand pertenecen a un archipiélago que forma aproximadamente un círculo, y una parte importante de la población de este archipiélago dedica una parte considerable de su tiempo a las actividades del comercio Kula. Lo describimos como un comercio, aunque no hay ningún beneficio involucrado, ya sea en dinero o en especie; los bienes no se atesoran ni se poseen permanentemente; los bienes recibidos se disfrutan regalándolos; no hay regateo, ni pago en especie, ni trueque ni intercambio; y todos los procedimientos están enteramente regulados por la etiqueta y la magia. Sin embargo, hay comercio, y los nativos de este archipiélago emprenden periódicamente grandes expediciones para llevar algún objeto valioso a quienes viven en islas situadas en la dirección de las manecillas del reloj, mientras que otras expediciones llevan otra clase de objetos valiosos a las islas del archipiélago situadas en la dirección opuesta. A la larga, ambos conjuntos de objetos –pulseras de conchas blancas y collares de conchas rojas de fabricación artesanal– circularán por el archipiélago, en un trayecto que puede durar diez años. Además existe en Kula, por regla general, socios individuales que se reciprocán los regalos Kula con pulseras y collares igualmente valiosos.... En el comportamiento social domina la reciprocidad, no la propensión al trueque. Sin embargo el resultado es una organización estupenda en el campo económico”.

En materia de redistribución, ésta tiene lugar en diferentes sistemas de organización económica. En ese sentido, se puede apreciar la vigencia de este tipo de relacionamiento económico en regímenes tribales, ciudades-estado, el despotismo, e incluso el feudalismo. El centro encargado de la recepción y posterior distribución será, en esos casos, el jefe, el templo, el déspota o el Señor. En todos estos casos la motivación será diferente: irá desde la repartición voluntaria en las comunidades tribales, hasta el miedo al déspota, etc.

Luego Polanyi nos habla de un tercer principio, cual es el principio que llama “del hogar”, que consiste en la producción para el uso propio. Este tipo de relacionamiento económico, lejos de ser anterior a los de retribución y redistribución, ya que el hombre primitivo, nunca se demostró que fuera individualista, es propio de sociedades agrarias más avanzadas. A pesar de ello, no primaba allí la motivación de la ganancia. Su patrón en este caso es el grupo cerrado, y por ello puede incorporar desde grupos cerrados y despóticos como la familia romana, o democráticos como la organización interna de la zadruga de los esclavos sureños; etc.

En definitiva, entonces, los sistemas conocidos hasta el final del feudalismo en Europa Occidental, se basaron en alguno de los tres principios señalados o en alguna combinación de ellos.

La perspectiva de Polanyi viene de la mano de las posturas de otros grandes antropólogos como Thurnwald, para quien “el aspecto característico de la economía primitiva es la ausencia de todo deseo de obtener beneficios con la producción o el intercambio”. Malinowski, por su lado señalaría que “la ganancia, que es tan frecuente para el estímulo del trabajo en las comunidades más civilizadas, jamás actúa como un impulso para trabajar bajo las condiciones nativas originales”.

Siguiendo con sus elaboraciones, sostiene que el mercado es el lugar de reunión para la realización del trueque o el intercambio (compra-venta). Sin el mercado entonces, el trueque encontrará problemas ya que no se podrán generar precios: “Así como la reciprocidad se ve auxiliada por un patrón de organización simétrico, como la redistribución se facilita por cierto grado de centralidad, y como la actividad hogareña debe basarse en la autarquía, el principio del trueque depende del patrón de mercado para ser eficaz”. El patrón de mercado en este caso crea la institución “mercado”.

La ausencia del mercado generaba cierto aislamiento, sin embargo en lo relacionado con la organización interna de una economía, su presencia o ausencia no es decisiva. Esto pues los mercados no funcionan dentro de la economía, sino fuera de ella: son lugares de reunión –dice Polanyi–, para el comercio a larga distancia. Esto rompe con el esquema clásico para quien la propensión individual al trueque generaba la necesidad de mercados locales y de la división del trabajo, luego surgía la necesidad del comercio. Para Polanyi, la secuencia es a la inversa: se parte del comercio a larga distancia, un resultado de la ubicación geográfica de los bienes, y

de la división del trabajo, dada por la ubicación. Luego, el comercio engendra a menudo mercados, lo que involucra actos de trueque, y si se usa dinero, de compra-venta, lo que “eventualmente” ofrece a algunos individuos una ocasión para aplicar la supuesta propensión a la negociación.

Ahora bien, originalmente el comercio no necesitó del mercado: éste tiene más bien características de aventura, exploración, cacería, piratería, etc.¹²⁴. A lo sumo, se basará en la reciprocidad, y no en el trueque. De hecho, las investigaciones antropológicas demuestran que los actos individuales de pago en especie, trueque e intercambio se practicaban en la sociedad primitiva sólo por excepción¹²⁵. El comercio, además, no surge dentro de una comunidad, éste es un fenómeno externo, dirigido hacia tribus extranjeras.

En definitiva, la tesis de Polanyi es que los mercados no fueron hasta nuestra época más que accesorios de la vida económica: “Por regla general, el sistema económico quedaba absorbido en el sistema social, y cualquiera que fuese el principio de comportamiento que predominara en la economía, la presencia del patrón de mercado resultaba compatible con el sistema social”.

En el caso del trueque y de los intercambios, éstos, incluso bajo el sistema mercantilista, prosperaban bajo una administración centralizada que promovía la autarquía en el ámbito familiar y nacional. Esto significa para Polanyi que mercado y regulación crecieron juntos, y que el mercado autoregulado no estaba en esa lógica.

Tal mercado regulado funcionará en una economía donde los sujetos se comporten de manera de alcanzar las máximas ganancias monetarias. Ello ocurre con la existencia de mercados de bienes y servicios disponibles a un precio dado que sea igual a la demanda por ese precio. Supone por tanto, la presencia del dinero. “La autoregulación implica que toda la producción se destine a la venta en el mercado, y que todos los ingresos deriven de tales ventas”; por lo tanto habrá mercados no solo para los bienes, sino también para la mano de obra, la tierra, etc.

¹²⁴ “La piratería fue el inicio del comercio marítimo entre los griegos de la época homérica, al igual que entre los vikingos escandinavos; durante largo tiempo las dos vocaciones se desarrollaron en concierto” (Pirenne, “Economic and Social History”, pág. 109).

¹²⁵ “Por ejemplo, resulta imposible la expresión del valor de un anzuelo en términos de una cantidad de alimentos, ya que tal intercambio no se hace nunca y sería considerado por los Tikopia como algo fantástico...Cada clase de objeto es apropiado para una clase particular de situación social” (Firth, “Primitive Economics of the New Zealand Maori”, 1929).

El Estado en esta lógica de mercado se inhibirá de interferir, de modo que ninguna política influya en la acción de los mismos.

Pero, ¿cómo se llegó a ello? Bajo el sistema feudalista, la tierra y la mano de obra formaban parte de la propia organización social. La tierra, por ejemplo, era el elemento central del orden feudal y de las instituciones de la época: todo lo referido a su propiedad, administración, etc., estaba alejado de la lógica de la compra y la venta, y sometidas a un conjunto de regulaciones institucionales enteramente diferentes.

Lo mismo con la mano de obra: con el sistema gremial las relaciones del maestro-oficial-aprendiz; y sus salarios, estaban regulados por las costumbres y leyes del gremio y la ciudad. Ejemplos en el campo jurídico de salvaguardar a la tierra y el trabajo del circuito mercantil fueron el Estatuto de Artífices (1563) y la Ley de Pobres (1601), además de las políticas de anticercamientos de los Tudor y los primeros Estuardo en Inglaterra.¹²⁶

Los mercados autoregulados se sirven de una separación clara de la esfera económica y política, y como vimos, ni bajo las condiciones tribales, ni feudales, ni mercantilistas, había un sistema económico separado de la sociedad.

Esto significa que recién en el Siglo XIX la sociedad se subordinó a la economía; o dicho con palabras de Polanyi, “una economía de mercado solo puede existir en una sociedad de mercado”. En ese caso, todos los componentes de la economía, incluida la tierra y la mano de obra, estarán incluidos en el sistema de mercado. Para Polanyi, un humanista nato, eso significa que los seres humanos mismos y el ambiente natural de la sociedad se subordinarán a las leyes del mercado.

En una economía de mercado todos los “elementos de la industria” (factores de producción, N.deR.), serán mercancías destinadas a la venta, y sujetas al mecanismo de la oferta y demanda interactuando con los precios. De esta forma, tierra, mano de obra y dinero deben organizarse en mercados. Esto a pesar que la tierra y la mano de obra no son mercancías; ni siquiera el dinero que es un símbolo del poder de compra que por lo general no se produce, sino que surge a través del mecanismo de la banca o de las finanzas estatales. Sin embargo el mercado actúa con esta ficción.

¹²⁶ *Esto duró justamente hasta la Revolución Industrial. Los gremios de oficios se abolieron en Francia en 1790; el estatuto de Artífices se derogó en 1813-1814; y la Ley de Pobres en 1831. La creación de un mercado libre de mano de obra no se discutió en Europa sino hasta finales del S. XVIII.*

Ahora bien, indudablemente la supuesta mercancía “fuerza de trabajo” no podría dejarse librada a los caprichos del mercado, ya que atrás de ella, hay un hombre. Privados de sus derechos y protecciones, moriría sin vacilamiento del mercado. Y esto, además de trágico para los humanistas, sería trágico a la larga, para el propio mecanismo de mercado.

La mano de obra pasa a constituir un mercado específico, con la introducción del sistema de producción en fábricas. A diferencia de la producción en los hogares, donde el capitalista-comerciante proveía de materias primas y controlaba el proceso como empresa puramente comercial, en el sistema de fábricas, ya involucraba una inversión importante que ameritaba asegurarse de una necesaria continuidad de la producción. Esto sería posible volviendo disponible los factores de producción, ofrecidos como mercancías: “la mano de obra, la tierra y el dinero debían transformarse en mercancías para mantener en marcha la producción”. Lentamente la sociedad humana se iría convirtiendo en un accesorio del sistema económico. El período de la Revolución Industrial mostró como la “dislocación social” impactó fuertemente en las sociedades. A partir de entonces, a manera de “anti-cuerpos”, la propia sociedad intentaría protegerse, con buenas y malas, contra los peligros y fatalidades del mercado autoregulado.

En efecto, la constitución de un mercado de mano de obra, destruiría toda la urdimbre tradicional de la sociedad. En ese sentido se comprende la Ley de Speenhamland, tan olvidada por los historiadores de la época, y que contribuiría a impedir la creación de ese mercado.

En tal sentido, Polanyi sostiene que el mercado de trabajo fue el último en convertirse, y que tuvo lugar solamente cuando su ausencia se convertía en un mal mayor, incluso para la gente común, que en determinado momento sufría calamidades mayores a las que provocaría su introducción.

Para que las ventajas económicas del mercado pudieran al menos compensar en parte la destrucción del tejido social, tenía que introducirse un nuevo tipo de regulación. En esa lógica es que surge la Ley de Speenhamland. En Inglaterra, la mano de obra no podía movilizarse ya que por disposiciones legales los trabajadores estaban prácticamente atados a sus parroquias. Esta Ley, llamada de “asentamientos” fue promulgada en 1662, y “aflojada” en 1795. Esta medida habría posibilitado la creación de un mercado nacional de mano de obra si no fuera por que ese mismo año se promulgó la Ley de Speenhamland con su “sistema

de subsidios”. Esta ley establecía subsidios en ayuda de los salarios, de acuerdo a una escala que se establecía a partir del precio del pan, e independientemente de los salarios.

Ello condujo a que el ingreso de los trabajadores sería el mismo, independientemente del salario que ganaran, lo que llevó a que “ningún trabajador se interesara realmente por satisfacer a su empleador”. Evidentemente con el paso de los años la productividad fue cayendo lo que contribuyó a que los empresarios no elevaran sus salarios por encima de la escala. “Ninguna medida fue tan popular. Los padres se liberaban del cuidado de sus hijos, y los hijos ya no dependían de sus padres; los empleadores podían reducir los salarios a su antojo y los trabajadores estaban seguros contra el hambre, independientemente de que estuviesen ociosos; los humanitarios aplaudieron la medida como un acto de misericordia, aunque no de justicia, y los egoístas se consolaron gustosamente pensando que no era una medida liberal, aunque fuese misericordiosa; y hasta los contribuyentes tardaron en advertir lo que ocurriría con los impuestos bajo un sistema que proclamaba el ‘derecho a la vida’ independientemente de que un hombre ganara un salario suficiente para subsistir o no”.

Sin embargo a la larga, el resultado fue “espantoso” como dice Polanyi. Ello lleva al Decreto de reforma de 1832 y la Enmienda de la ley de pobres en 1834; lo que se considerará como el punto de partida del capitalismo moderno: “el intento de creación de un orden capitalista sin un mercado de mano de obra había fracasado desastrosamente”. Esto pues, bajo esta Ley, por un lado, se privaba a la gente de su posición anterior, obligándola a ganarse la vida vendiendo su trabajo; y por otro lado que privaba a éste de un valor de mercado. A partir de entonces, se afirmaría la incompatibilidad entre el sistema salarial y el “derecho a la vida”.

Polanyi marca entonces tres períodos históricos concretos con relación a la temática: 1) el período de Speenhamland, hasta 1834; antecedente de la economía de mercado; 2) Período de las penurias ocasionadas por la reforma de las leyes de pobres, en el decenio siguiente, caracterizado como período de transición; 3) Período de los efectos nocivos del mercado de trabajo, hasta 1870 en que la acción sindical permite nuevas protecciones. Es el período de la economía de mercado propiamente dicha; que traería nuevamente consigo enormes consecuencias sociales.

Veamos como describe Polanyi las diferencias entre el primer y tercer período: “Si Speenhamland había impedido el surgimiento de una clase trabajadora, ahora los pobres trabajadores estaban conformando tal cla-

se por la presión de un mecanismo insensible. Si bajo Speenhamland se había cuidado de la gente como bestias no demasiado preciosas, ahora se esperaba que se cuidara sola, con todas las probabilidades en su contra. Si Speenhamland significaba la miseria tranquila de la degradación, ahora el trabajador se encontraba sin hogar en la sociedad. Si Speenhamland había exagerado los valores de la vecindad, la familia y el ambiente rural, ahora se encontraba el hombre separado de su hogar y sus parientes, separado de sus raíces y de todo ambiente significativo. En suma, si Speenhamland significó la pudrición de la inmovilidad, el peligro era ahora el de la muerte por desamparo”.

Los antecedentes

Bajo el sistema mercantilista, la organización laboral inglesa descansaba en torno a dos grandes legislaciones: la Ley de pobres (en realidad un conjunto de leyes aplicadas entre 1536 y 1601) y el Estatuto de artífices (1563). Estas dos legislaciones conformaban la legislación laboral de la época.

Comenzando por el Estatuto, éste descansaba en tres pilares: obligatoriedad del trabajo; un aprendizaje de siete años; y evaluaciones salariales por parte de los funcionarios públicos. Esto tuvo efecto durante ochenta años. Luego se fue diluyendo. Finalmente para 1813 ya no tuvieron más aplicación. Figuras como la del aprendizaje fueron avanzando hasta nuestros días en diversas esferas laborales.

La ley de pobres, por su lado, encargaba a las parroquias brindar lo necesario para la subsistencia de los indigentes, además de facilitarles trabajo a quienes podían trabajar. Estas leyes fueron complementadas luego en 1662 con la promulgación de la Ley de asentamientos que “protegía” a las parroquias más eficientes contra la llegada de indigentes foráneos. Evidentemente esta ley era cuestionada por los liberales, entre quienes, Adam Smith, quien consideraba que por esta vía, el empresario se veía obstaculizado a encontrar empleados. Por todo ello, se puede decir que en la época, si bien el hombre era considerado libre, no podía elegir donde asentarse, y estaba obligado a trabajar.

Para la Revolución Industrial, la Ley de 1662 es parcialmente derogada a los efectos de permitir la necesaria (para el capital) movilidad obrera. Con la movilidad física de los trabajadores se podría construir un mercado laboral de escala nacional.

Ahora bien, con la Ley de Speenhamland se generalizaron los subsidios sin la contrapartida del trabajo. El fin del S. XVIII mostraba una gran paradoja: por un lado, se derogaba la Ley de Asentamientos, lo que favoreció la lógica del mercado autoregulado; pero por otro lado surge la Ley de Speenhamland, lo que iba contra la política industrial. ¿Por qué esta aparente contradicción? Simplemente, porque en el marco histórico en que surge la ley de Speenhamland, la pobreza era muy alta, y como señalaron autores de la época, sin esa institución, las rebeliones y revoluciones sociales hubieran sido inminentes.

Evidentemente desde el punto de vista administrativo, la Ley de Speenhamland era un error, al no distinguir entre sus beneficiarios, los desempleados capacitados para trabajar, de los ancianos, enfermos y niños por otro lado. La parroquia, en ese sentido, además, era un ámbito muy pequeño para poder soportar todos los costes que esto explicaba. Por ello, conforme pasaba el tiempo, sucesivas legislaciones fueron permitiendo la unión de parroquias para hacer frente en común a sus desafíos, aunque sin mejores resultados.

La dinámica de la sociedad moderna

La sociedad moderna presenta desde sus orígenes un desarrollo importante de los mecanismos de mercado, pero —ya que el mismo hubiera aniquilado a los hombres y la tierra si se dejaban a su criterio— debe convivir con las fuerzas del intervencionismo.

Ante ello se elevaba la fuerza del liberalismo, que defendiendo el principio del *laissez-faire* contaba con el apoyo de las clases comerciales. Por otro lado, dice Polanyi, se elevaba el principio de la protección social que buscaba la conservación del hombre y la naturaleza.

El liberalismo económico tomaría cuerpo hacia el 1830, cuando se pedía el surgimiento de una clase trabajadora cuyo ingreso dependiera de su trabajo, para lo cuál era indispensable eliminar la Ley de Speenhamland. Su superioridad durará un siglo, ya que cien años después el liberalismo empezaba a mostrar de nuevo sus limitaciones.

Concluyendo

Notemos cómo la construcción de la sociedad industrial, de la economía de mercado y del capitalismo se entiende en el contexto de un proceso que implicó grandes cambios socioeconómicos, verdaderas revoluciones en la forma sobre cómo las familias reproducirían sus vidas, siendo estos cambios, fuertemente resistidos al comienzo. Son varios los autores que se refieren a una “violencia antropológica”, en el sentido de cómo esas construcciones supusieron fuertes transformaciones en las bases culturales sobre las que se apoyaban las comunidades humanas previo a la revolución industrial. Para el caso de las Américas la historia se reitera. Las culturas autóctonas debieron sufrir durísimas nuevas condiciones de trabajo para garantizar el cambio hacia una economía con componentes de mercado como la que impulsaban los europeos.

Gaudemar en su obra "La movilización general" se refiere a la tríada “re-presión, expropiación y seducción” para imponer como “normal” una forma de trabajo subsumida al capital. Es así que se entiende el disciplinamiento de la mano de obra, la expropiación del oficio y la legitimación del sistema ya sea mediante las expectativas por ascender en la escala laboral o ya sea por ciertas ideologías como las del “sueño americano” o la movilidad social ascendente.

TRABAJO EN GRUPOS

> Leer el libro “Germinal” de Émile Zola o ver la película con el mismo título. Describa a los principales personajes de la obra. ¿En qué condiciones vivía y trabajaba el proletariado en esa época? ¿Qué cosas entienden han cambiado a partir de entonces?

> Analizar el texto sobre la economía moral de la multitud (infra). ¿Qué significa ese concepto? ¿Qué relación encuentran con las investigaciones de Polanyi sobre el origen de la economía de mercado?

Texto 4:

La economía moral de la multitud

(E.P. Thompson: *Tradición, revuelta y consciencia de clase*, Barcelona, Critica, 1979)

Es posible detectar en casi toda acción de masas del siglo XVIII alguna noción legitimizante. Con el concepto de legitimización quiero decir el que los hombres y las mujeres que constituían el tropel creían estar defendiendo derechos o costumbres tradicionales; y, en general, que estaban apoyados por el amplio consenso de la comunidad. En ocasiones este consenso popular era confirmado por una cierta tolerancia por parte de las autoridades, pero en la mayoría de los casos, el consenso era tan marcado y enérgico que anulaba las motivaciones de temor o respeto.

El motín de subsistencias en la Inglaterra del siglo XVIII fue una forma muy compleja de acción popular directa, disciplinada y con claros objetivos. Hasta qué punto estos objetivos fueron alcanzados –esto es, hasta qué punto el motín de subsistencias fue una forma de acción coronada por el éxito– es una cuestión muy intrincada para abordarla dentro de los límites de un artículo; pero puede al menos plantearse en vez de negarla y abandonarla sin examen, como de costumbre, y esto no puede hacerse hasta que sean identificados los objetivos propios de la muchedumbre. Es cierto, por supuesto, que los motines de subsistencias eran provocados por precios que subían vertiginosamente, por prácticas incorrectas de los comerciantes, o por hambre. Pero estos agravios operaban dentro de un consenso popular en cuanto a qué prácticas eran legítimas y cuáles ilegítimas en la comercialización, en la elaboración del pan, etc. Esto estaba a su vez basado en una idea tradicional de las normas y obligaciones sociales, de las funciones económicas propias de los distintos sectores dentro de la comunidad que, tomadas en conjunto, puede decirse que constituían la «economía moral de los pobres». Un atropello a estos supuestos morales, tanto como la privación en sí, constituía la ocasión habitual para la acción directa.

Aunque esta «economía moral» no puede ser descrita como «política» en ningún sentido progresista, tampoco puede, no obstante, definirse como apolítica, puesto que supone nociones del bien público categórica y apasionadamente sostenidas, que, ciertamente, encontraban algún apoyo en la tradición paternalista de las autoridades; nociones de las que el pueblo, a su vez, se hacía eco tan estrepitosamente que las autoridades eran, en

cierta medida, sus prisioneros. De aquí que esta economía moral tiñese con carácter muy general el gobierno y el pensamiento del siglo XVIII, en vez de interferir únicamente en momentos de disturbios. La palabra «motín» es muy corta para abarcar todo esto.

Así como hablamos del nexo del dinero en efectivo surgido de la revolución industrial, existe un sentido en el que podemos hablar del nexo del pan en el siglo XVIII. El conflicto entre campo y ciudad fue mediado por el precio del pan. El conflicto entre tradicionalismo y la nueva economía política pasó a depender de las Leyes Cerealistas. El conflicto económico de clases en la Inglaterra del siglo XIX encontró su expresión característica en el problema de los salarios; en la Inglaterra del siglo XVIII, la gente trabajadora era incitada a la acción más perentoriamente por el alza de precios.

Esta conciencia de consumidor altamente sensible coexistió con la gran era de mejoras agrícolas del cinturón cerealista del Este y del Sur. Esos años que llevaron la agricultura inglesa a una nueva cima en cuanto a calidad, están jalonados de motines —o como los contemporáneos a veces los describen, de «insurrecciones» o «levantamientos de los pobres»— 1709, 1740, 1756-1757, 1766-1767, 1773, 1782, y, sobre todo, 1795 y 1800-1801. Esta industria capitalista boyante flotaba sobre un mercado irascible, que podía en cualquier momento desatarse en bandas de mero-deadores, que recorrían el campo con cachiporras, o surgían en la plaza del mercado para «fijar el precio» de las provisiones a un nivel popular. Las fortunas de las clases capitalistas más fuertes descansaban, en último término, sobre la venta de cereales, carne, lana; y los dos primeros artículos debían ser vendidos, con poca intervención de los intermediarios, a los millones de personas que componían la legión de los consumidores. De aquí que las fricciones del mercado nos lleven a una zona crucial de la vida nacional.

En el siglo XVIII la clase trabajadora no vivía sólo de pan, pero (como muestran los presupuestos reunidos por Eden y David Davies) muchos de ellos subsistían casi exclusivamente por el pan. Este pan no era todo de trigo, si bien el pan de trigo fue ganando terreno continuamente sobre otras variedades hasta principios de la década de 1790. Durante los años sesenta, Charles Smith calculó que de la supuesta población de alrededor de 6 millones de Inglaterra y Gales, 3.750.000 comían pan de trigo, 888.000 lo consumían de centeno, 739.000 de cebada y 623.000

de avena.¹²⁷ Hacia 1790 podemos calcular que por lo menos dos tercios de la población consumían trigo.¹²⁸ El esquema de consumo refleja, en parte, grados comparativos de pobreza, y en parte, condiciones ecológicas. Distritos con suelos pobres y distritos de tierras altas (como los Peninos) donde el trigo no maduraba, eran los bastiones del consumo de otros cereales. Aun, en los años noventa, los trabajadores de las minas de estaño de Cornualles subsistían en su mayor parte gracias al pan de cebada. Se consumía mucha harina de avena en Lancashire y Yorkshire, y no sólo por parte de los pobres. Los informes de Northumberland son contradictorios, pero parecería que Newcastle y muchas aldeas mineras de los alrededores se habían pasado por entonces al trigo, mientras que el campo y ciudades más pequeñas se alimentaban de pan de avena, de centeno, un pan mezcla de varios cereales¹²⁹ o una mezcla de cebada y legumbres secas.¹³⁰

A lo largo del siglo, nuevamente el pan blanco fue ganando terreno a variedades más oscuras de harina integral. Esto se debió en parte a una cuestión de valores de status, de posición relativa, que se asociaron al pan blanco, pero en modo alguno fue exclusivamente por eso.

El problema es más complejo, y pueden mencionarse rápidamente varios de sus aspectos.

Era productivo para los panaderos y molineros vender pan blanco o harinas finas, pues el beneficio que podía obtenerse de estas ventas, era, en general, mayor. (Irónicamente, esto fue en parte consecuencia de la protección paternalista al consumidor, pues el Assize of Bread –regulación o «Reglamento sobre el Precio del Pan», de acuerdo con el precio del grano– intentaba evitar que los panaderos obtuvieran sus ganancias del pan de los pobres; por lo tanto, iba en interés del panadero el hacer la menor cantidad posible para «uso doméstico», y esta pequeña cantidad

¹²⁷ C. Smith, *Three Tracts on the Corn-Trade and Corn-Laws*, Londres, 17662, pp. 140, 182-185.

¹²⁸ Fitzjohn Brand, *A Determination of the Average Depression of Wheat in War below that of the Preceding Peace...*, Londres, 1800, pp. 62-63, 96.

¹²⁹ Para «maslin» (un pan hecho de varios cereales), véase Sir William Ashley, *The Bread of our Forefathers*, Oxford, 1928, pp. 16-19.

¹³⁰ C. Smith, *op cit.*, p. 194 (para. 1765). Pero el alcalde de Newcastle informaba (4 mayo 1796) que el pan de centeno era «muy usado por los trabajadores empleados en la Industria del Carbón», y un informador de Hexham Abbey decía que cebada, cebada y legumbres secas, o alubias «es el único pan de los trabajadores pobres y de los criados de los agricultores e incluso de muchos agricultores», con centeno o «maslin» en las ciudades: PRO, PC I.33.A.88.

hacerla de pésima calidad).¹³¹ En las ciudades, que estaban alerta contra el peligro de la adulteración, el pan negro era sospechoso, pues podía ocultar fácilmente aditivos tóxicos. En las últimas décadas del siglo muchos molineros adaptaron sus maquinarias y sus tamices en tal forma que, de hecho no servían para preparar la harina para la hogaza doméstica de tipo intermedio, produciendo sólo las mejores calidades para el pan blanco y los desperdicios, el salvado, para un pan negro que un observador consideró «tan rancio, repulsivo y pernicioso como para poner en peligro la constitución física».¹³² Los intentos realizados por las autoridades, en épocas de escasez, para imponer la manufactura de calidades de harina más bastas (o, como en 1795, el uso general de la hogaza «doméstica»), encontraron muchas dificultades y con frecuencia resistencia, tanto por parte de los molineros como de los panaderos.¹³³

A finales de siglo, los sentimientos de status estaban profundamente arraigados dondequiera que prevaleciese el pan de trigo y este fuese amenazado por la posibilidad de mezclas más bastas. Se insinúa que los trabajadores acostumbrados al pan de trigo no podían en verdad trabajar –sufrían de debilidad, indigestión, o náuseas– si les forzaban a cambiar al pan hecho con mezclas más bastas. Aun frente a los atroces precios de 1795 y 1800-1801, la resistencia de gran parte de los trabajadores resultó invencible.¹³⁴ Los diputados del gremio en Calne informaron al Consejo Privado (Privy Council) en 1796 que gente «que merece confianza» estaba usando las mezclas de cebada y trigo requeridas por las autoridades, y

¹³¹ Nathaniel Forster, *An Enquiry into the Cause of the High Price of Provisions*, Londres, 1767, pp. 144-147.

¹³² J.S. Girdler, *Observations on the Pernicious Consequences of Forestalling, Regrating and Ingrossing*, Londres, 1800, p. 88.

¹³³ El problema fue discutido con lucidez en [Gobernador] ownall, *Considerations o the Scrcity and High Prices of Bread-corn and Bread*, Cambridge, 1795, esp. pp. 25-27. Véase también lord John Sheffield, *Remarks on the Deficiency of Grain occasioned by the bad Harvest of 1799*, Londres, 1800, esp. pp. 105-106, para la evidencia de que (1795) «no hay pan doméstico hecho en Londres». Un corresponsal de Honiton describía en 1766 el pan doméstico como «una infame mezcla de salvado molido y cernido, al cual se añade la peor clase de harina inclasificable»: Hist. MSS. Comm., City of Exeter, serie LXXIII, p. 255. Sobre esta compleja cuestión, véase además S. y B. Webb, «The Assize of Bread», *Economic Journal* XIV (1904), esp. pp. 203-206.

¹³⁴ R.N. Salaman, *The History and Social Influence of the Potato*, Cambridge, 1949, esp. pp. 493-517. La resistencia se extendía desde las regiones consumidoras de trigo del sur y del centro a las consumidoras de avena del norte; un corresponsal de Stockport en 1795 observó que «una muy generosa suscripción ha sido hecha con el propósito de distribuir harina de avena u otras provisiones entre los pobres a precios reducidos. –Esta medida, sienta decirlo, da poca satisfacción al pueblo, que todavía clama e insiste en obtener pan de trigo»: PRO, WO 1.1094. Véase también J.L. y B. Hammond, *The Village Labourer*, Londres, ed. 1966, pp. 119-123.

que los artesanos y obreros pobres con familias numerosas

han usado en general solamente pan de cebada. El resto, que suman quizá alrededor de un tercio de los artesanos pobres, y otros, con familias más pequeñas (diciendo que ellos no podían obtener más que pan) han comido, como antes de la escasez, solamente pan de panadería hecho de trigo llamado de segunda.

El alguacil de Reigate informaba en términos similares:

En cuanto a los trabajadores pobres que apenas tienen otro sustento que el pan y que por la costumbre del vecindario siempre han comido pan hecho solamente con trigo, entre ellos, no he impuesto ni expresado el deseo de que consumiesen pan de mezcla, por miedo a que no estén suficientemente alimentados para poder con su trabajo.

Los pocos trabajadores que habían probado pan hecho de mezclas, «se encontraron débiles, afiebrados, e incapaces para trabajar con un cierto grado de vigor». Cuando, en diciembre de 1800, el gobierno presentó un decreto (popularmente conocido como el Decreto del Pan Negro o «Decreto del Veneno») que prohibía a los molineros elaborar otra harina que no fuera de trigo integral, la respuesta popular fue inmediata. En Horsham (Sussex),

Un grupo de mujeres ... fue al molino de viento de Godsen, donde, injuriando al molinero por haberles dado harina morena, se apoderaron del lienzo del tamiz con el que el molinero estaba preparando la harina de acuerdo con las normas del Decreto del Pan, y lo cortaron en mil pedazos; amenazando al mismo tiempo con tratar así todos los utensilios similares que intentase usar en el futuro de igual manera. La amazónica dirigente de esta cabalgata en sayas, ofreció después a sus colegas licor, por valor de una guinea, en la taberna de Crab Tree.

Como resultado de semejantes actitudes, el decreto fue revocado en menos de dos meses.

Cuando los precios eran altos, más de la mitad de los ingresos semanales de la familia de un trabajador podía muy bien gastarse exclusivamente en pan.¹³⁵ ¿Cómo pasaban estos cereales desde la tierra a los hogares

¹³⁵ Véase especialmente los presupuestos en D. Davies, *The Case of Labourers in Husbandry, Bath, 1795*, y en Sir Frederick Eden, *The State of the Poor, Londres, 1797*.

de los trabajadores? A simple vista parece sencillo. He aquí el grano: es cosechado, trillado, llevado al mercado, molido en el molino, cocido y comido. Pero en cada etapa de este proceso hay toda una irradiación de complejidades de oportunidades para la extorsión, puntos álgidos alrededor de los cuales los motines podían surgir. Y apenas se puede proseguir sin esbozar, de manera esquemática, el modelo paternalista del proceso de elaboración y comercialización —el ideal platónico tradicional al que se apelaba en la ley, el panfleto, o el movimiento de protesta— y contra el que chocaban las embarazosas realidades del comercio y del consumo.

El modelo paternalista existía en un cuerpo desgastado de ley estatuida, así como en el derecho consuetudinario y las costumbres. Era el modelo que, muy frecuentemente, informaba las acciones del gobierno en tiempos de emergencia hasta los años setenta; y al cual muchos magistrados locales continuaron apelando. Según este modelo, la comercialización debía ser, en lo posible, directa, del agricultor al consumidor. Los agricultores habían de traer su cereal a granel al mercado local; no debían venderlo mientras estuviera en las mieses, y tampoco retenerlo con la esperanza de subir los precios. Los mercados tenían que estar controlados; no se podían hacer ventas antes de horas determinadas, que se anunciarían a toque de campana; los pobres deberían tener la oportunidad de comprar ellos primero grano, harina de flor o harina, en pequeños paquetes cuyo peso y medida estuviesen debidamente supervisados. A una hora determinada, cuando sus necesidades estuvieran cubiertas, había de sonar una segunda campana, y los comerciantes al por mayor (con la oportuna licencia) podían hacer sus compras. Los traficantes estaban cercados de trabas y restricciones, inscritas en los mohosos pergaminos de las leyes contra el acaparamiento, regateo y monopolio, codificadas durante el reinado de Eduardo VI. No debían comprar (y los agricultores no debían vender) por muestreo. No debían comprar el cereal en la mies ni adquirirlo para revender (dentro del plazo de tres meses), en el mismo mercado, con ganancias, o en mercados cercanos, etc. Ciertamente durante la mayor parte del siglo XVIII el intermediario siguió siendo legalmente sospechoso, y sus transacciones, en teoría, fueron severamente acotadas.¹³⁶

También, D.J.V. Jones, «The Corn Riots in Wales, 1793-1801», *Welsh Hist. Rev.*, II, n° 4 (1965), ap. I, p. 347.

¹³⁶ El mejor estudio general de los mercados de grano del siglo XVIII es todavía R.B. Westerfield, *Middlemen in English Business, 1660-1760*, New Haven, 1915, cap. 2. Véase también N.S.B. Grass, *The Evolution of the English Corn Market from the Twelfth to the Eighteenth Century*, Cambridge, Mass., 1915; D.G. Barnes, *A History of the English Corn Laws*, Londres, 1930; C.R. Fav, *The Corn Laws and Social England*, Cambridge, 1932; E. Lipson, *Economic History of England*, Londres, 1956, II, pp. 419-448; L.W. Moffitt,

De la supervisión de los mercados pasamos a la protección del consumidor. Los molineros y –en mayor escala– los panaderos eran considerados servidores de la comunidad que trabajaban, no para lucrarse, sino para lograr una ganancia razonable. Muchos de los pobres compraban su grano en el mercado directamente (o lo obtenían como un suplemento del salario o espigando); lo llevaban al molino para ser molido, en cuyo caso el molinero podía cobrar la maquila acostumbrada, y ellos cocer después su propio pan. En Londres y en las grandes ciudades donde esto había dejado de ser la norma hacía mucho tiempo, el beneficio o ganancia del panadero era calculado de acuerdo con el Assize of Bread, en el que, tanto el precio como el peso de la hogaza eran fijados con relación al precio vigente del trigo.¹³⁷

Este modelo, por supuesto, se aleja en muchos puntos de las realidades del siglo XVIII. Lo más sorprendente es observar hasta qué punto funcionaba en parte todavía. Por ello, Aikin puede así describir en 1795 la ordenada regulación del mercado de Preston:

*“los mercados semanales /.../ están extremadamente bien regulados para evitar el acaparamiento y el regateo. Sólo a la gente del pueblo se le permite comprar a primera hora, de las ocho a las nueve de la mañana, a las nueve pueden comprar los demás; pero ninguna mercancía sin vender puede retirarse del mercado hasta la una en punto, exceptuado el pescado...”*¹³⁸

/.../ Con el transcurso del siglo no cesaron las quejas, aunque tendieron a

England on the Eve of the Industrial Revolution, Londres, 1925, cap. 3; G.E. Fussell y C. Goodmen, «Traffic in Farm Produce in Eighteenth Century England», Agricultural History, XII, n° 2 (1938); Janet Blackman, «The Food Supply of an Industrial Town (Sheffield)», Business History, V (1963).

¹³⁷ I I S. y B. Webb, «The Assize of Bread» Economic JI., XIV (1904).

¹³⁸ I2 J. Aikin, A Description of the Country from thirty to forty Miles round Manchester, Londres, 1795, p. 286. Uno de los mejores archivos de un bien regulado mercado señorial del siglo XVIII es el de Manchester. Aquí fueron nombrados durante todo el siglo vigilantes de mercado para el pescado y la carne, para pesos y medidas de grano, para carnes blancas, para el Assize of Bread, así como catadores de cerveza y agentes para impedir «monopolio, acaparamiento y regateo», hasta los años 1750 fueron frecuentes las multas por peso o medida escasos, carnes invendibles, etc.; la supervisión fue después algo más ligera (aunque continuó), con un resurgimiento de la vigilancia en los años 1790. Se impusieron multas por vender cargas de grano antes de que sonara la campana del mercado en 1734, 1737 y 1748 (cuando William Wyatt fue multado en 20 chelines « por vender antes de que sonara la campana y declarar que vendería a cualquier Hora del Día a pesar del Señor del Feudo o de cualquier otra persona»), y otras vez en 1766. The Court Leet Records of the Manor of Manchester, ed. J.P. Earwaker, Manchester, 1888-1889, vols. VII, VIII, IV, passim. Para la regulación del acaparamiento en Manchester, véase más adelante nota 46.

trasladarse hacia el Norte y el Oeste. Con ocasión de la escasez de 1756, el Consejo Privado, además de poner en movimiento las viejas leyes contra el acaparamiento, promulgó una proclama ordenando a «todos los agricultores, bajo severas penas, traer sus cereales al mercado público, y no venderlo a muestreo en sus propios lares». Pero a las autoridades no les agradaba sentirse demasiado presionados en este asunto; en 1766 (otro año de escasez) los magistrados de Surrey inquirieron si comprar por muestreo era, en efecto, un delito punible, y recibieron una respuesta prodigiosamente evasiva: el secretario de Su Majestad no está autorizado, en razón de su cargo, para interpretar las leyes.

Dos cartas dan alguna idea del desarrollo de nuevas prácticas en el Oeste. Un corresponsal que escribía a lord Shelbourne en 1776 acusaba a los comerciantes y molineros de Chippenham de «complot»:

Él mismo mandó comprar una arroba de trigo al mercado, y aunque había allí muchas cargas, y era inmediatamente después de haber sonado la campana del mercado, dondequiera que su agente solicitase, la respuesta era «Está vendido». De forma que, aunque ... para evitar el castigo de la ley, lo traen al mercado, el negocio se hace antes, y el mercado es sólo una farsa ...

(Estas prácticas podían dar ocasión a un motín; en junio de 1757, se informó de que «la población se sublevó en Oxford y en pocos minutos se apropió y dividió una carga de trigo que se sospechaba había sido vendida por muestra y traída al mercado solamente para salvar las apariencias».) La segunda carta es de 1772, de un corresponsal en Dorchester, y describe una práctica diferente de tasa de mercado; sostiene que los grandes agricultores se reunían para fijar los precios antes de ir al mercado,

y muchos de estos hombres no venderán menos de cuarenta bushels,¹³⁹ que los pobres no pueden comprar. Por esto el molinero, que no es enemigo del agricultor, da el precio que éste le pide y el pobre tiene que aceptarlo /.../.

¹³⁹

Medida inglesa de áridos, equivalente a 36,35 litros. (N. de t.).

Capítulo U

De una sociedad industrial a una sociedad post-industrial

BASES TEMÁTICAS DE ESTE CAPITULO

- > Las sociedades actuales son caracterizadas como postindustriales.
- > La principal característica de una sociedad de este tipo es el mayor peso de los servicios (sector terciario).
- > Los cambios tecnológicos están a la orden del día y disparan el aumento de las productividades en todos los sectores.

5.1.- El análisis sociológico de Bell y Toffler

Muchos autores señalan que las sociedades actuales ya no se corresponden en cuanto a sus características, a las sociedades que se constituyeron al amparo del desarrollo industrial. En ese sentido, hay quienes –como Daniel Bell– creen que las sociedades contemporáneas corresponden más bien al tipo de sociedades post-industriales. Como indica el término “post”, se nos está señalando el carácter transitivo que tienen esas sociedades hacia un modelo que todavía no se ha afianzado.

Para Daniel Bell¹⁴⁰, uno de los autores más emparentados con el análisis de las sociedades post-industriales, y además responsable por la introducción del término, éstas toman como carácter central el conocimiento teórico, en torno al cual se organiza la nueva tecnología, el crecimiento económico y la estratificación social.

Este autor norteamericano, parte de la idea que la sociedad post industrial identifica un “nuevo principio axial” de organización social; en definitiva, recalca e identifica un cambio importante a nivel de estructura social.

¹⁴⁰ Cfr. Bell, D.: *El advenimiento de la sociedad post-industrial*, Madrid, Alianza Universidad,

Pero dijimos “principio axial”. ¿Qué queremos decir con ello? Para Bell, en la sociedad industrial capitalista, la institución axial ha sido la propiedad privada. En cambio, en la post-industrial pasa a serlo el conocimiento. Esto no es nuevo en la tradición sociológica, pues como vimos, muchos autores clásicos le asignaban al conocimiento un papel clave en las nuevas estructuras sociales (recordemos el papel de la ciencia en las conceptualizaciones de Saint Simón, Comte, Spencer, etc.). Nuestro autor, en ese sentido, prefiere distinguir entre las sociedades pre-industriales, industriales y post-industriales, para lo cual elabora un cuadro muy ilustrativo que exponemos a continuación.

Esquema general del cambio social

	Pre-Industrial	Industrial	Post-industrial
Regiones	Asia / Africa América Latina	Europa Occidental / URSS / Japón	Estados Unidos
Sector Económico	Primario: agricultura, minería, pesca, madera.	Secundario: manufacturas.	Terciarios (transporte, serv. público) y cuaternario (comercio, finanzas, seguros, etc.)
Ocupacional	Agricultor, Minero, Pescador, Trabajador no especializado.	Trabajador semi-especializado, Ingeniero	Profesionales y técnicos científicos.
Tecnología	Materias primas	Energía	Información
Proyecto	Juego contra la naturaleza	Juego contra la naturaleza fabricada	Juego entre personas
Metodología	El sentido común y la experiencia	Empirismo y experimentación	Teoría abstracta
Perspectivas personales	Orientación hacia el pasado. Respuestas ad hoc	Proyectos adaptativos ad hoc	Orientación del futuro. Prognosis
Principio axial	Tradicionalismo: Tierra, limitación de recursos	Desarrollo económico: control estatal o privada de las decisiones de inversión	Centralidad y codificación del conocimiento teórico.

Fuente: Daniel Bell

Evidentemente la lectura de este cuadro debe ser hecha teniendo presente que lo realiza en la década del setenta. Algunas décadas después, evidentemente las circunstancias han cambiado para muchas regiones y países.

Pero lo importante es que allí se establece un modelo teórico con el objeto de marcar las diferencias entre las tres grandes etapas que según Bell todavía estaban presentes en el momento de escribir su investigación.

A partir de esas características dice Bell, que el problema económico clave de las sociedades industriales ha sido el cómo crear suficientes ahorros con destino a la inversión, esto es, cómo lograr el capital. El lugar privilegiado para las relaciones sociales ha sido (y es) la empresa; y el problema social más importante, el conflicto entre patronos y trabajadores.

Por su lado en el post-industrialismo, el problema clave es la organización de la ciencia y la institución primordial la universidad o los institutos de investigación. El problema aquí será el gobierno de una economía de bienestar independiente del mercado.

Paralelamente a ello, para Bell, uno de los cambios más extraordinarios de los últimos cien años, ha sido no sólo la difusión del trabajo industrial, sino también, la desaparición simultánea del campesinado. El lugar del campesinado lo ha ocupado el trabajador industrial, cuyas luchas han caracterizado buena parte de las relaciones sociales del siglo. No obstante ello, a medida que pasa el tiempo, Bell es de la idea que el trabajador industrial irá desapareciendo, y el conjunto de su fuerza de trabajo “será tan pequeña como la proporción actual de los agricultores”. Es el pasaje de los trabajadores de cuello azul a los de cuello blanco, o dicho en otros términos, el surgimiento de un potente sector de servicios que para Bell caracteriza a la sociedad post-industrial. Dentro de ellos, el autor da gran importancia a los profesionales y técnicos, los que –futuriza– serán el grupo ocupacional más extenso a fines de siglo.

Por eso Bell sostiene que una sociedad post-industrial se basará en los servicios:

“En consecuencia es un juego entre personas. Lo que cuenta no es la fuerza bruta, o la energía, sino la información. La persona clave es el profesional, pues está equipado, por su educación y preparación, para proporcionar los tipos de especialización cuya demanda aumenta. Si una sociedad industrial se define por la cantidad de

bienes que indican un nivel de vida, la sociedad post-industrial se define por la calidad de la vida tal como se mide por los servicios y comodidades –salud, educación, diversiones y las artes– que ahora son premios deseables y posibles para todos”.

De tal forma lo anterior, que una sociedad post-industrial estará caracterizada por:

- > El cambio de una economía productora de mercancías a otra productora de servicios.
- > La preeminencia de los profesionales y técnicos en materia ocupacional.
- > La centralidad del conocimiento como principio axial.
- > Control de la tecnología y sus contribuciones.
- > La creación de una nueva tecnología intelectual para el control de sistemas de gran escala.

Por su lado Alvin Toffler, en su best-seller, “la tercera ola”, presenta tesis parecidas a las anteriores en cuánto a distinguir tres grandes etapas en la historia de la humanidad que describe como verdaderas “olas” humanas. La primera ola de cambio habría sido la “revolución agrícola”, que según el autor llegó a tardar miles de años para implementarse. La Era de la primera ola habría comenzado hacia el 8000 AC, y dominó el planeta hasta los años 1650-1750. La segunda ola, es la relacionada a la revolución industrial, y llevó sólo tres siglos. Habría comenzado justamente a partir de los siglos XVII y XVIII, con el nacimiento de la “civilización industrial”. La tercera ola, por su lado, es la que está penetrando con suma rapidez en las sociedades actuales, haciendo emerger una nueva civilización que por sus características en diversos planos, no merecería llamarse “post-industrial” como prefiere Bell, ya que términos como ese, se centran en un solo factor. El punto de inflexión histórico llegó a los EUA alrededor de 1955, la década en que el número de ocupados en los servicios superó a los ocupados en la industria. Esa década además, presenció la generalizada introducción del computador, los vuelos comerciales a reactores, la píldora para el control de la natalidad, etc. Otro gran hito según Toffler –y de acuerdo con la mayor parte de los analistas en la materia– fue la constitución de la OPEP, con el consiguiente aumento de los precios del

petróleo a partir de 1973. Este hecho, para Toffler, unido a las condiciones del planeta obligará a las empresas a constituirse en base al modelo de la “tercera ola”, esto es, con bajo consumo energético y uso de energías alternativas.

“La tercera ola trae consigo una forma de vida auténticamente nueva basada en fuentes de energía diversificadas y renovables; en métodos de producción que hacen resultar anticuadas las cadenas de montaje de la gran mayoría de las fábricas; en nuevas familias no nucleares; en una nueva institución que podríamos llamar el ‘hogar electrónico’; y en escuelas y corporaciones del futuro radicalmente modificadas. La civilización naciente escribe para nosotros un nuevo código de conducta y nos lleva más allá de la uniformización, la sincronización, y la centralización, más allá de la concentración de energía, dinero, y poder”¹⁴¹.

En el plano productivo la tercera ola supera la producción en serie. Esta, propia de la segunda ola, está cada día más destinada a los países menos desarrollados, concentrándose en los países ricos la producción en pequeñas series que dependen de mano de obra muy especializada. La confección a medida sobre la base de nueva tecnología se estaría universalizando, y no faltaría mucho según el autor, para que algún día desaparezcan las tallas standard: “Puede llegar la posibilidad de leer las propias medidas por teléfono, o enfocarse uno mismo una cámara de video, introduciendo así directamente los datos en un computador, el cual, a su vez, instruirá a la máquina para que produzca una sola prenda, cortada exactamente conforme a las dimensiones personales e individualizadas de cada cliente”¹⁴².

En el plano económico, el mayor impacto de la tercera ola, es el pasaje de lo que el autor llama el “sector B de la economía”, predominante en la segunda ola, hacia un sector A. El sector B comprende toda la producción de bienes y servicios para su venta o permuta a través de la red de intercambio, o mercado. Como lo señalamos cuando nos referíamos a Polanyi, este sector no fue predominante sino desde el comienzo de la civilización industrial. El sector A, por su lado comprende todo el trabajo no pagado que realizan por sí mismas las personas, sus familiares o sus comunidades. Es un sector de economía que se guía entonces por matri-

¹⁴¹ Cfr. Toffler, A.: *La tercera ola*, Madrid, Plaza & Janes, 1985, pág. 26.

¹⁴² Cfr. Toffler, A.: *Ibidem.*, pág. 187.

ces no mercantiles, para seguir utilizando los parámetros de Polanyi¹⁴³. “Vistas así las cosas, ahora podemos decir que durante la primera ola el Sector A, basado en la producción para el uso, era enorme, mientras que el Sector B era mínimo. Durante la segunda ola ocurría lo contrario. De hecho, la producción de bienes y servicios para el mercado se multiplicó en un grado tal, que los economistas de la segunda ola olvidaron virtualmente la existencia del sector A. La palabra misma de ‘economía’ fue definida de manera que quedaban excluidas todas las formas de trabajo o producción no destinadas al mercado...”¹⁴⁴. Surge así la figura del “prosumidor” (consumidor que es la misma vez productor), típica de la tercera ola; y con esta figura, el mercado empieza a perder la centralidad que tuvo en la segunda ola. En efecto, durante la civilización industrial, el mercado empezó a avanzar con una velocidad nunca antes vista, ya que durante la égida de la primera ola, sus efectos eran muy limitados. La universalización del sistema mercantil se consiguió realizar de tres maneras. En primer lugar, los mercaderes se expandieron por todo el mundo “invitando” a las diferentes poblaciones y culturas a producir más para el mercado y “prosumir” menos: “Indígenas africanos autosuficientes fueron inducidos u obligados a cultivar determinadas plantas y extraer cobre. Campesinos asiáticos que antes cultivaban sus propios alimentos fueron puestos a trabajar en plantaciones, sangrando árboles caucheros para poner neumáticos a los automóviles. Los latinoamericanos empezaron a cultivar café para su venta en Europa y Estados Unidos”. En segundo lugar, el mercado se extendió por la creciente “comercialización de la vida”. Ahora no solamente había más población en el mercado, sino que también se producían más bienes y servicios con el fin de “mercantilizarlos”. Finalmente, Toffler señala que conforme se complejizaron las sociedades, se multiplicaron las transacciones necesarias para unir el productor con el consumidor, dando origen a más instituciones vinculadas al “sistema”. Estos mecanismos estarían llegando a sus límites, y la tercera ola se prepararía para la primera civilización de “transmercado” de la historia.

¹⁴³ Adviértase, sin embargo, que para Toffler el término de mercado es diferente al de Polanyi. Acertadamente, a mi juicio, Toffler entiende que mercado hubo siempre en la humanidad, ya que representa el espacio de encuentro entre productor y consumidor. De esta manera, lo que cambia es el sentido y contenido de las relaciones a nivel mercantil, primando en la civilización industrial, los valores del beneficio individual por sobre otros.

¹⁴⁴ Cfr. Toffler, A.: *op. cit.*, pág. 263.

5.2.- El papel de las tecnologías en las sociedades post-industriales

Como venimos manejando desde las últimas páginas, hasta el momento de la irrupción del industrialismo, la mayoría de los trabajadores se ocupaban en la economía agraria, o como prefería Colin Clark, en el sector primario de la economía, que comprende a la agricultura, la minería y la pesca. En todo el mundo, pero con mayor fuerza en los países desarrollados, el porcentaje de población empleada en el sector primario ha ido cayendo con mucha fuerza desde mediados del Siglo XVIII. En los países con ingresos altos, por ejemplo, que son los más propiamente post-industriales, aproximadamente solo el 4% está ocupado en la agricultura.

Pero la humanidad ha tenido cambios muy considerables en las formas que se dio para sobrevivir como especie. De pasar por una etapa de pastoreo, a otra agrícola, y luego artesanal; le sucedió, con el advenimiento del Siglo XVIII y el invento de las máquinas, una sociedad industrial donde el empresario ocupa el papel del terrateniente; y los obreros comienzan a transformarse en una clase social cada vez más numerosa, aglutinados en cada vez mayores ciudades con grandes fábricas donde a todos correspondía realizar tareas más o menos simples y rutinarias. De este modo, la actividad industrial fue creciendo notablemente, hasta que las sociedades más avanzadas vieron como empezaban a crearse mayor cantidad de puestos de trabajo en el sector de servicios.

En gran medida, ese pasaje del empleo industrial al empleo en el sector de los servicios se debió a la mayor productividad generada en la industria, fruto del surgimiento de la automatización. Hasta que ello no sucedió, los trabajadores desplazados del medio rural encontraron en el sector industrial su medio de subsistencia. Al menos eso fue lo que sucedió en Europa. En América Latina, como veremos más adelante, no todos los desplazados del medio rural lograron un espacio en el medio urbano, y tal cuál lo sucedido en Inglaterra en los comienzos de la Revolución Industrial, las ciudades latinoamericanas vieron crecer en forma alarmante los cinturones de pobreza, generando las primeras “favelas”, “cantegriles”, “poblaciones callampas” y “villas miserias” en el continente. Aquellos que lograron insertarse en el medio fabril, luego de unos inicios con condiciones de trabajo muy malas, como fue reseñado, fueron logrando, a medida que pasaba el tiempo, mejores condiciones para el trabajo. Como ya se dijo, los sindicatos tuvieron en ello un rol fundamental.

Estas mismas sociedades que lograron conformar un mercado fabril importante, y que vieron aumentar considerablemente sus ingresos, luego fueron desarrollando tecnologías cada vez más productivas, que irían a señalar un lento pasaje hacia otro estadio que como vimos, algunos autores dieron en llamar “post-industrial”.



Imagen 6: una sociedad postindustrial o de la información, se caracteriza por una mayor cantidad de personal ocupado en el sector servicios. La informática ha cambiado la forma de organizar las oficinas.

Hacia éste, sin embargo, no se dirigieron todas las sociedades. Difícilmente incluso, podríamos decir que la mayoría del mundo vive en sociedades post-industriales, con problemas “post-industriales”. Por el contrario, de los 2.500 millones de trabajadores sobre fines del siglo, 1.400 viven en países de ingreso bajo, donde el 61% de la población aún continúa viviendo y trabajando en el medio rural. Con esta salvedad, entonces, podremos comprender el verdadero impacto de los siguientes fenómenos, los cuáles sin embargo, parecerían colocarse como una suerte de futuro posible para muchos otros países, que ni siquiera lograron ingresar a las características de las sociedades industriales.

La “sociedad de la información” como le han llamado algunos sociólogos¹⁴⁵, transformó a las sociedades industriales de forma muy aguda. Si bien esta no tiene origen en ningún momento en particular, se puede decir que el año 1971 marca un hito, cuando Intel de Estados Unidos desarrolla el primer microprocesador, inaugurando la época de la microelectrónica.

A partir de entonces, en estas sociedades las “nuevas tecnologías” empiezan a transformar el “factory system”. Para comprender el efecto de estas nuevas tecnologías, propongo hacer un breve repaso de los estadios tecnológicos en forma muy sintética. Definiendo a la tecnología como un saber operativo (know how) circunscripta y legitimada por un Know

¹⁴⁵ El término “sociedad de información” parece haberse inaugurado en Japón a finales de los sesenta, por Kohyama. No obstante ello, en torno a esa fecha surgirían otros análogos: “era de la información”, propuesto por Mc. Luhan en 1964; “sociedad de conocimiento” sugerido por P. Drucker en 1969; “sociedad tecnotrónica”, invocado por Z. Brzezinski en 1970, etc. Cfr. Garmendia, J. Y Parra Luna, F.: Op. Cit., pág. 204. Luego Touraine le llamará “sociedad programada”; etc.

that que corresponde a las creencias, valores y normas de una sociedad concreta, podemos señalar la existencia de cuatro grandes estadios tecnológicos¹⁴⁶:

1. El estadio rural de las tecnologías

Lo ubicamos en las sociedades identificadas por la producción agraria, ya sea de tipo clánica, esclavista o feudal. En este caso, la tecnología está estrechamente identificada a las pautas culturales, y fundamentalmente religiosas: lo tecnológico se asocia a lo mágico y lo ritual. La transmisión por su parte tiene cabida en los canales tradicionales de la familia. Por lo general el cambio tecnológico en estas sociedades implica el cambio en las pautas culturales que lo legitiman. De no ser así, las tecnologías alternativas ocupan un lugar marginal en la sociedad.

2. El estadio artesanal

Hay una modificación cultural en lo que concierne a las relaciones del hombre con la naturaleza y la posibilidad de “controlar” la existencia de determinados satisfactores de necesidad. En este estadio, surgen saberes compartidos que logran una primera especialización, con su correspondiente división del trabajo. Las calificaciones son aprendidas en el mismo proceso de socialización laboral. Ello supone la constitución de roles de aprendices y maestros, entre los cuáles girará la formación de los oficios.

3. El estadio tecnológico-industrial

El Factory system altera las formas tecnológicas del saber, tanto en lo que respecta a su creación como a su transmisión. El proceso de trabajo y producción se desenvuelve con el objeto de obtener una ganancia que permita la maximización de la relación costos-beneficios.

A diferencia de las sociedades anteriores, en este estadio, los saberes tecnológicos aparecen altamente diferenciados del resto de los saberes sociales. Ligado a ello, para comprender y dominar la tecnología, ya no bastará con la socialización familiar y laboral; sino que se hace necesaria la sistematización de los procesos de aprendizaje.

¹⁴⁶ Cfr. Herrera, G.: “Cambio y modernización: cuatro tipos ideales de estadios tecnológicos”, Santiago, Postgrado PET, 1993.

En este estadio además, tiene lugar una compleja división del trabajo y una refinada red de mecanismos de integración social.

4. Estadio de la tecnología informacional

Comienza con el surgimiento de las “nuevas tecnologías”, que repasaremos luego. Todas éstas suponen un desligamiento conceptual y material entre herramientas y saberes, que la transforman en tecnologías especializadas en manejo racionalizado de información. La ciencia y la tecnología se convierten en un requisito fundamental para la competitividad económica. Se catapultan como el factor de producción más importante para satisfacer mayores y mejores niveles de producción. Radovan Richta predicará en tal sentido, el mensaje de la “revolución científico-técnica” y la consiguiente sustitución del crecimiento extensivo por el intensivo. Con este estadio, se considera en el plano ocupacional, la progresiva importancia del sector cuaternario, integrado por aquellos cuya función primera es la producción de información: creación de información, tratamiento de información, propagación y difusión de la información, e infraestructura de la información.

Este estadio introduce un nuevo tipo de trabajador:

“Los trabajadores del conocimiento son los profesionales (o expertos) que cuentan con conocimientos teóricos y casi siempre certificados, así como también poseen una reconocida experiencia y competencias especializadas. Contribuyen al desarrollo o a la integración de conocimientos relevantes para las empresas, asumen responsabilidad profesional con la organización y los clientes. Se los identifica entre los trabajadores con mejores condiciones económicas y los que más determinan el valor de sus empresas”¹⁴⁷.

En este contexto, se ha debatido sobre el surgimiento del trabajo inmaterial, esto es, aquel trabajo que produce un bien inmaterial, como los bienes culturales, del conocimiento o comunicacionales. Al decir de Hardt y Negri:

“El trabajo que interviene en toda la producción inmaterial, subrayémoslo una vez más, sigue siendo material; involucra nuestros cuerpos y mentes, igual que cualquier clase de trabajo. Lo que es

¹⁴⁷ Cfr. Girardo, C. et al: “Los trabajadores del conocimiento y su identidad profesional: el caso de la industria del software en México”, ponencia presentada en V Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, ALAST, Montevideo, 2007.

inmaterial es su producto. Admitimos que, en este aspecto, la expresión de `trabajo inmaterial´ es muy ambigua. Quizás sería preferible interpretar la nueva forma hegemónica como `trabajo biopolítico´, es decir, un trabajo que no sólo crea bienes materiales, sino también relaciones y, en última instancia, la propia vida social. (...)Pero por otra parte... la noción de inmaterialidad, aunque ambigua, facilita la comprensión inicial y además indica mejor la tendencia general que revisten las transformaciones económicas”¹⁴⁸.

En este contexto, algunas investigaciones más actuales señalan una tendencia creciente de las actividades laborales que se realizan fuera del entorno controlado de la empresa. Efectivamente, las nuevas tecnologías permiten la irrupción del denominado “teletrabajo” así como un cierto regreso a lo que Marglin denominaba “putting out system”. Sin embargo, corresponde señalar que el control empresarial respecto a sus trabajadores dependientes continúa vigente, aunque ahora por medio de nuevos métodos, ya que el panóptico del cuál se refería Foucault definitivamente quedaba circunscripto a la lógica del encierro fabril. Nótese la importancia de ciertas tecnologías comunicacionales para la mejor “localización” del trabajador: del “bip bip” muy usual entre trabajadores de la salud y oficios, hasta los actuales teléfonos móviles, de uso obligatorio para el caso de muchas empresas. En resumen, autores como Arnal y Segovia concluyen que las TICs “se han convertido más bien en una herramienta muy efectiva para el control de los trabajadores”, para su disciplinamiento y por esa vía, para el aumento de la productividad en las organizaciones¹⁴⁹.

Ahora bien, ¿qué son las nuevas tecnologías? Por lo general se consideran bajo este rótulo a seis “familias” de cambios tecnológicos:

- > Familia de la microelectrónica: estas tecnologías son constitutivas de otras tecnologías, en particular de las de la informática. Ejemplos: diodos, semi-conductores y circuitos integrados, micro procesadores, etc.

¹⁴⁸ Cfr. Hardt y Negri (2004) citado por Bialakowsky y Antunes: “La distopía en los laberintos discursivos del capital y la nueva morfología del trabajo” en VVAA: Trabajo y capitalismo entre siglos en América Latina, México, ALAS, <http://www.scribd.com/doc/37160860/Introduccion-II-Bialakowsky-Antunes-Libro-UdG-ALAS-2008-I> (recuperado en Enero de 2011)

¹⁴⁹ Cfr. Arnal, M. y Segovia M.: “El uso de las tecnologías de la información (TICs) para el control de los trabajadores”, en Revista Iberoamericana de Autogestión y Acción Comunal, 48-49, Madrid, Otoño 2006, p. 37.

- > Familia de la informática y comunicaciones: las de mayor impacto en el mundo moderno. Comprende, por ejemplo: informática de burótica, informática industrial y productiva, automatización y robótica, telemática, etc.
- > Familia de la opto-electrónica: estas tecnologías utilizan la propiedad de la luz, y son componentes de terceras tecnologías. Ejemplos: tecnología láser, fotodiodos, cristales líquidos, fibras ópticas, etc.
- > Familia de la biotecnología: Son tecnologías compuestas por microorganismos vivos, de gran desarrollo en los últimos treinta años. Comprende: manipulación genética, manipulación de embriones, etc.
- > Familia de los nuevos materiales: Consideradas por algunos científicos como las de mayor desarrollo en los próximos años, está conformada por: compuestos avanzados de fibra de vidrio o carbono, cerámicas finas, colas y adhesivos nuevos, multimateriales, etc.
- > Familia de tecnología energética: utilizan todas las anteriores, y su desarrollo surge como respuesta a la crisis de las fuentes de energía tradicionales. Ejemplos: nuevas energías, energía nuclear y termonuclear, energía solar, etc.

En el medio laboral, la familia de las tecnologías industriales con base en la microelectrónica, es de las de mayor investigación. Las nuevas tecnologías de la información, comprende por un lado a la informática y por otro a la telemática (telecomunicaciones). En la informática, se distingue entre:

- a) Informática de gestión (burótica)
- b) Informática científica
- c) Informática industrial (prodúctica)
- d) Informática personal (PCs, calculadoras, etc.)

La informática industrial a su vez comprende tres grandes subconjuntos:

- i. CAD y CAM (diseño y manufactura asistidos por computador)

- ii. Informática industrial de control de procesos continuos (lo que supone sensores y controles que midan concentración, presión, etc.)
- iii. Robótica. En este caso aplicada a la producción discontinua o en serie¹⁵⁰. Aquí, a su vez, conviene distinguir entre los Robots y manipuladores industriales por un lado, y las máquinas programables por otro. Los primeros se distinguen por ser un sistema programable + brazos + 6 grados de libertad (es decir, que pueda desplazarse y rotar). Las máquinas programables a su vez, automatizadoras de la producción, comprende a las MHCN¹⁵¹, máquinas de ensamblaje, almacenamiento automático, autómatas programables, etc.

Decíamos que las nuevas tecnologías habían impactado sobre manera en las sociedades donde tuvieron cabida. Lo han hecho, por ejemplo, produciendo y comercializando un número gigantesco de productos (bienes y servicios tradicionales, y otros nuevos que se han incorporado al mercado) que parecen ir de perillas con una sociedad de consumo, que como nunca ha visto llenar los hogares con hornos microondas, lavadoras de todo tipo, teléfonos de todo tamaño, color iy forma!; portones que se abren y cierran automáticamente; celulares que suenan en los lugares más insólitos, juguetes con costos que ningún padre de familia soñó en su juventud poder comprar a sus hijos, etc. ¿Hay dinero suficiente para comprar todo esto –se preguntará el lector–? Si no lo hay, se quita de los ingresos del futuro, mediante el sistema de crédito, nunca antes tan extendido. El crédito emerge en las sociedades de consumo como la gran institución salvadora del poder de compra de los consumidores, al costo claro está, de gastar más de lo que uno tiene, generando endeudamientos que quizá nunca va a poder pagar por completo, sino hasta el momento en que el acreedor embargue sus bienes¹⁵².

A su vez, estas mismas tecnologías, hicieron correr las informaciones con una rapidez sencillamente asombrosa. La “aldea global” de Mc. Luhan, se completa con las redes de informática, el Internet, las videos conferencias, etc., que logran acercar partes del mundo otrora absolutamente alejadas.

¹⁵⁰ También en materia de robótica, existe la aplicada en otros sectores no industriales (agricultura, medicina, etc.).

¹⁵¹ Máquina Herramienta de Comando Numérico.

¹⁵² La masificación de los créditos al consumo además, permitió que muchas Instituciones Financieras colocaran intereses usureros de alrededor del 600% anual, como fue denunciado en el seno del Parlamento.

Por otro lado, las nuevas tecnologías incrementaron notablemente la productividad, sobre todo en el sector industrial, y ello explica la caída importante que ha tenido el empleo en este sector¹⁵³.

Ahora bien, el problema más acuciante para los países post-industriales, a excepción de Japón y Estados Unidos, es que el pasaje hacia el sector de los servicios ha tenido un tope histórico a partir del cuál, se constata un aumento sostenido del desempleo; el mayor de los males sociales en los países desarrollados desde la década del setenta.

5.3.- El fenómeno de la terciarización: del autoabastecimiento a la precarización

Uno de los fenómenos más importantes en lo relacionado con la transformación de los sistemas socio-ocupacionales, es el que tuvo lugar con la creciente importancia que ha ido ocupando el sector de los servicios, o sector terciario, en nuestras modernas sociedades.

Una interesante interpretación sobre este fenómeno nos la ofrece Gershuny,¹⁵⁴ quien ha influido sobre manera en la literatura que versa sobre la economía de los servicios a partir de la década del ochenta. Este autor parte de dos presupuestos, para elaborar la tesis del auto-abastecimiento. Parte en tal sentido de Ernst Engel, según el cuál el desarrollo industrial genera una mayor cantidad de renta que deriva a su vez en un crecimiento de la demanda. Para Engel, en ese marco, la demanda de servicios cada vez más refinados es un hecho absolutamente indiscutible. Pero además, el aumento en la demanda de servicios es proporcionalmente mayor a la que se registra en los otros productos.

El segundo supuesto es el creer que las sociedades post-industriales, presentan una brecha tecnológica en los diferentes sectores, a la que se llega por el distinto uso que se hace de las tecnologías que aumentan la productividad del trabajo. En ese sentido, se dice que los servicios son menos receptivos de esa nueva tecnología, caracterizándose por un uso todavía intensivo del factor trabajo.

¹⁵³ Un informe del Consejo Económico de Canadá estimaba que a fines de la década del cuarenta, el 60% de la fuerza de trabajo canadiense trabajaba o bien en recursos naturales o bien en la industria o bien en la construcción, mientras que cincuenta años después, más del 70% estaba empleada en el sector servicios. Cfr. Ran Ide, T. Y Cordell, A.: "Las nuevas herramientas: implicaciones para el futuro del trabajo", en *El Socialismo del Futuro*, N° 6, Madrid, 1992, pág. 39.

¹⁵⁴ Cfr. Gershuny, J. y Miles, Y: *La nueva economía de servicios. La transformación del empleo en las sociedades industriales*, Madrid, MTSS, 1988. Además, Gershuny, J.: *After Industrial Society: The emerging self-service economy*, Londres, Mcmillan, 1978.

La tesis de Gershuny es que la combinación de estos dos elementos (la doble presión simultánea sobre el sector servicios en expansión y la imposibilidad de incrementar directamente la productividad laboral) tiende a transformar las pautas de consumo en dirección al autoservicio. Este fenómeno puede hacerse presente de dos formas distintas:

En primer lugar, ocurre un gran cambio cuando el consumidor tiende a sustituir la adquisición de un servicio ya preparado por la de un producto industrial que utiliza para procurarse ese servicio por sí mismo. Veamos algunos casos muy evidentes en las sociedades de consumo actuales: la compra de un aparato de gimnasia, para satisfacer necesidades antes satisfechas en un gimnasio. Gershuny sostiene que los dos casos más importantes lo constituyen el auto y la TV, verdaderos herederos de la revolución en el transporte y la recreación. En estos casos, en vez de comprar un servicio final en la forma de un pasaje en ómnibus, o ir al cine, los consumidores adquieren automóviles para transportarse ellos mismos, o televisores para ver el cine en sus propios hogares¹⁵⁵.

Numerosos han sido los analistas que consideran que el desarrollo de la informática en los hogares posibilitará también el autoservicio en los sectores de la educación y la salud. En el caso uruguayo, en setiembre del 97 se inauguró un servicio de compra en Supermercados por Internet, lo que ejemplifica el desarrollo que está teniendo esta tendencia en nuestro país. Por Internet además, el turista puede reservar hoteles, alquilar un coche y pagar por adelantado un tour, todo ello sin necesidad de asistir a una agencia de viajes.

Por cierto que el esquema éste posee algunas limitaciones, sobre todo los supuestos que maneja. En el caso de la Ley de Engel, por ejemplo, es notorio que la elevación de las rentas no explica por sí sola el desarrollo de ciertos servicios. Con respecto al segundo supuesto, debemos señalar que los servicios son lo bastante heterogéneos como para universalizar algunas tendencias. Además, como veremos más adelante, la importancia de la calidad explica que se use intensivamente el trabajo en los servicios, más allá de la existencia de máquinas sustitutivas. Eso mismo ocurre en la industria, cuando observamos la relevancia y valorización que adquiere en una sociedad post-industrial, el trabajo artesanal. A manera de ejem-

¹⁵⁵ *Nótese cómo desde esta perspectiva, el desarrollo de los servicios va atado con el desarrollo de ciertos bienes industriales, en este caso, bienes que proveen servicios. Desde este punto de vista surge evidentemente que la Industria Manufacturera nunca desaparecerá en las sociedades post-industriales. De hecho, para Gershuny, desde esta óptica no tiene sentido hablar de sociedades post-industriales, prefiriendo otros términos como "neo-industriales".*

plo, en la salud, el paciente se sentirá más a gusto con un médico que le dedique media hora revisándolo personalmente, que otro que lo atienda dos minutos usando una moderna tecnología. Por lo demás, no se explica sino por esta vía, que a medida que surgen Fast Food en las modernas ciudades, también lo hacen restaurantes que se apoyan en los métodos tradicionales de producción y comercialización del servicio.

Mingione agrega que además del autoconsumo hay otra dos tendencias en la terciarización que adquieren importancia por sí mismas, pero también en forma sistémica: a) El otorgamiento de servicios por parte del Estado a la ciudadanía a “costos políticos” o incluso gratuitamente; y b) El descenso de los salarios y deterioro de las condiciones de trabajo, como el aumento de empleos atípicos en el sector¹⁵⁶. Pero además, incursionando en el autoconsumo, entiende que el mismo tiene lugar en la medida que se cumplan tres requisitos: el aumento de la renta para una parte de las familias, que les permita comprar los bienes de autoservicio; inversiones públicas que respalden esos autoservicios (carreteras, líneas de salida para Internet, etc.); y tiempo para hacer uso de esos bienes y generar los servicios.

Por lo tanto, el autoconsumo como práctica usual supondría que la gente lo encuentre racional para invertir tiempo y dinero. Sin embargo, la propia dinámica del consumismo, lleva a que mucha gente compre esos bienes de autoservicio de forma “irracional”: es el caso de los sujetos con bajos ingresos que prefieren estos bienes a otros de primera necesidad; o aquellos que compran esos bienes y luego no tienen tiempo para usarlos.

La segunda forma de transformación del autoservicio tiene lugar cuando no ocurre un cambio radical en las pautas de consumo, sino que opera la incorporación de una parte del propio trabajo no pagado de los consumidores en el acto de consumir un servicio preparado. En estos casos, el consumidor se ve beneficiado por un menor uso del tiempo, pero al costo de perder en calidad, cosa muy corriente cuando el servicio –siguiendo pautas taylorfordistas– se somete a una creciente estandarización: en una casa de comidas rápidas (Fast Food), posiblemente se coma en diez minutos, pero consumiendo lo que con justeza algunos norteamericanos

¹⁵⁶ Ya en 1974 Braverman había señalado que los empleos de más baja remuneración y con peores condiciones de trabajo, se encontraban en el sector de los servicios. Otras investigaciones nos muestran cómo el comercio minorista se convierte en el refugio casi exclusivo de los segmentos de la sociedad más castigados y excluidos, como es el caso de las minorías étnicas. Por fin, en A.L., diversos estudios comprueban que el grueso de las actividades informales se desarrollan en los servicios.

llamaron “comida chatarra”. Lo interesante del caso es que la misma sociedad crea al mismo tiempo, organizaciones que atienden a ese pedido de calidad, o “personalización”, atendiendo los requerimientos más exclusivos del cliente, claro que a un precio sensiblemente mayor a las del primer tipo.

La proliferación de organizaciones suministradoras de servicios que, haciendo un juego de palabras, posibiliten el autoservicio, conducen inevitablemente a una desespecialización radical de las tareas de los trabajadores. El ejemplo más claro para ello, incluso en Uruguay, es la aparición de restaurantes de comidas rápidas. En este tipo de organizaciones, el consumidor ofrece un trabajo gratuito (hace cola para solicitar su pedido; espera la bandeja, la conduce hasta su mesa; y luego de comer debe retirarla y depositarla en el buzón correspondiente); a lo que se suma un ahorro en mozos (camareros), metes, cocineros, jefes de cocina; trabajos todos éstos de cierto nivel de calificaciones que se cambian por mayor cantidad de “personal de barra”, limpiadores y lavaplatos, tareas que además deben saber desempeñar todos, y para las cuáles no se necesita mayor capacitación que la que puede otorgar un par de días de labor. Esto permite entonces, brindar empleo a trabajadores temporales, u otros que –como los estudiantes– tienen una movilidad laboral muy alta.

Los supermercados han sido los primeros en implementar el sistema de autoservicio: en éstos, el consumidor toma el carro y recorre las góndolas donde seleccionará y tomará aquello que entienda interesante y necesario comprar. Hoy por hoy, los supermercados configuran uno de los negocios más rentables del mundo, y Uruguay no es una excepción. Incluso cadenas de almacenes al “viejo estilo” como Manzanera (donde luego de sacar número y esperar, un empleado del otro lado del mostrador iba tomando el pedido del cliente), han cambiado radicalmente su organización del trabajo, pasando a constituir los más ventajosos supermercados¹⁵⁷.

Sin embargo, las sociedades contemporáneas presentan características que hacen que la opción del autoservicio no sea todavía dominante. Los factores que operan para que ello no ocurra son varios, entre los cuáles,

¹⁵⁷ *Supermercados que además, presentan toda una importantísima tecnología de marketing que lleva al cliente siempre a comprar más de lo que tenía planeado. Ello explica que en tiempos de crisis, organizaciones de defensa al consumidor recomienden entrar a un Supermercado con una lista de los bienes que se necesitan comprar, a los efectos de no ser “tentados” por suculentas y bien armadas góndolas con productos la más de las veces potencialmente incomprables en condiciones de absoluta racionalidad consumidora.*

la fuerte polarización de la estructura social¹⁵⁸, el creciente descenso de la inversión estatal y la presencia de condiciones que favorecen la reducción de las rentas y la difusión de formas variadas de empleo irregular en el sector terciario.

5.4.- Sobre la dificultad de definir a los servicios

Indudablemente, una de las características más resaltables de las sociedades post-industriales, como se manejó en este capítulo, ha sido el crecimiento espectacular que han tenido los servicios en las economías. En ese sentido, este sector definido como “terciario” en contraste con los dos tradicionales (explotación de materias primas, e Industria Manufacturera), estaría ocupando un segmento mayoritario de la mano de obra ocupada como del PBI de cada nación del tipo que estamos estudiando en estas páginas, esto es, las post-industriales o neo-industriales¹⁵⁹.

Como hemos visto, el sector servicios fue tomado y considerado, desde las primeras clasificaciones como algo residual y de cierta forma negativo (produce productos no materiales, que no se pueden almacenar, etc.). Las definiciones que podrían operar como esclarecedoras al respecto han sido por lo general muy poco específicas. Es el caso del Dictionary of Business and economics que señala que “las industrias de servicios son las que producen servicios y no bienes. El objeto de estas industrias de servicios es el transporte, la comercialización, las finanzas, los seguros”.

Igualmente ambigua resulta la definición por la que opta el Dictionary of Modern Economics, para quien “los servicios hacen referencia algunas veces a bienes intangibles (y) una de sus principales características es que en general coincide el momento de su producción con el de su consumo”. Otro ejemplo de tal ambigüedad nos lo ofrece el Penguin Dictionary of Economics, quien resuelve que “los servicios afectan a la producción y

¹⁵⁸ Esta polarización lleva a generar una demanda de servicios personalizados en la que persiste la oferta de una mano de obra empleada en condiciones por lo general malas, y con muy bajos salarios. A su vez esos bajos salarios son los que permiten que se mantengan empleadas en el hogar, chicos como mandaderos en las tiendas, personal de ventas en boutiques, etc., que en otros casos desaparecerían en virtud de los altos costes de la mano de obra. Cfr. Mingione, E.: *Las sociedades fragmentadas*, Madrid, MTSS, 1993, pág. 298.

¹⁵⁹ En efecto, el término neo-industrial ha sido preferido por varios autores, entre quienes –como se ha dicho– nuestro conocido Gershuny. No obstante ello, preferimos la utilización del primer término por creerlo más universalizado y claro con respecto a la superación de la industria como eje económico de sus mercados.

al consumo de bienes, son intangibles, y se caracterizan porque pueden consumirse al mismo tiempo que se producen. Las actividades de servicios suelen ser frecuentemente intensivas en la utilización de fuerza de trabajo”¹⁶⁰.

Gershuny y Miles establecieron que el término “servicios” tiene al menos cuatro acepciones: 1. referido a las firmas que producen servicios y que pueden considerarse como un sector económico; 2. referido a productos, y no necesariamente producidos de forma exclusiva por las firmas de servicios; 3. aplicado a determinadas ocupaciones y cualificaciones o formas de trabajo específica; 4. los servicios considerados como funciones económicas¹⁶¹.

Entendiendo a los servicios como un sector dentro de la economía, y remitiéndonos a la todavía vigente clasificación de Colin Clark, debemos hacer mención a su ubicación en relación a los otros dos sectores:

- > Sector Primario: agricultura, minería y pesca.
- > Sector Secundario: Industria Manufacturera y de la Construcción.
- > Sector Terciario: otras actividades.

Esas “otras actividades” han tenido diversas formas y criterios de clasificación por parte de la sociología, economía y estadísticas¹⁶². De acuerdo a la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU) de todas las actividades económicas, que adapta Uruguay para el establecimiento de las estadísticas del INE, se distinguen 10 grandes divisiones. Excepto las dos primeras (1 y 2), que corresponden claramente a lo que hemos definido como sector primario; luego las divisiones empiezan a mostrar cortes donde es posible ubicar productores de bienes como de servicios. Si bien la tercer división incluye a las Industrias Manufactureras, y en eso no hay duda acerca de su pertenencia al sector secundario, ya la división 4 (Electricidad, Gas y Agua) presenta esa dificultad de distinguir los límites de la producción de un bien y de un servicio. La Gran División 9 es la que reúne claramente al grueso de las empresas de servicios. Ese numeral incluye a los llamados “Servicios comunales, sociales y personales”, in-

¹⁶⁰ Estas y otras definiciones pueden encontrarse en García, C. y Sanz, L.: “Conceptos y clasificaciones en la economía de los servicios”, Zona Abierta N° 65/66, Madrid, Ed. Pablo Iglesias, 1993, pág. 7-47.

¹⁶¹ Cfr. Gershuny, J. y Miles, I.: *op. cit.*

¹⁶² Cfr. García, C. y Sanz, L.: *op. cit.*

tegrando entre otros a: administración pública y defensa, servicios de saneamiento y similares, servicios sociales y otros servicios comunales conexos, servicios de diversión y esparcimiento y servicios culturales, servicios personales y de los hogares, y organizaciones internacionales.

¿La clasificación del CIU es deficiente? Creemos que no. Lo que sucede indudablemente es que los conceptos “bienes” y “servicios” son difíciles de definir. Si tomamos a la unidad económica, que es la unidad de análisis del Código, nos enfrentaríamos a preguntas de difícil respuesta. Comúnmente solemos integrar al sector de servicios a un restaurante. Evidentemente un restaurante presta el servicio de alimentar a sus clientes, pero ¿acaso esta unidad no elabora productos, o sea, bienes? Claro que lo hace: en la cocina tiene lugar un complejo proceso productivo que culmina con una mercancía llamada simplemente, un plato de comida. La dificultad de distinguir entre esos conceptos, entonces, puede llevarnos a definiciones como las de *The Economist*, que en una oportunidad, se vio tentado a definir los servicios como “cualquier objeto vendido en el mercado que no podría dejarse caer sobre el pié”.

Tratemos de interiorizarnos un poco más sobre el concepto de servicios. Efectivamente una definición como la anterior, que nace evidentemente de un chiste, es lo suficientemente atractiva como para separar con nitidez por un lado el resultado de la producción manufacturera, que adopta una forma material, y por otro lado la producción de servicios que se presenta como algo más bien intangible. Un análisis más detallado no obstante, creo que debería admitir excepciones que podrían romper la regla.

En efecto, servicios como el de las comidas ya mencionado más arriba, o la producción de un filme, etc., evidentemente muestran algún soporte material que hace inaplicable, al menos en primer instancia una separación como la anterior.

Entre quienes prefirieron eludir una definición directa del concepto, para incluir una clasificación más general del término figuran los citados Gershuny y Miles. Estos autores, optan por dejar de lado la definición de los servicios y hacer la distinción arriba expuesta. En ese sentido, forma parte del concepto de “servicios”, el sector de los servicios o “industria de los servicios”, esto es, las unidades económicas cuya producción final es en algún sentido no material, sin tener en cuenta los tipos de ocupación que forman la fuerza de trabajo. De hecho, las ocupaciones en los servicios están presentes en todas las unidades económicas, o al menos

en todas las ramas de la economía. Es claro que en la más manufacturera de las industrias, habrá personal encargado de labores relativas a los servicios (compras, ventas, gerenciamiento, limpieza, mantenimiento, vigilancia, etc.). Los productos de servicios también tendrán lugar en el sector servicios, como fuera de éste, ya que todas las empresas producen productos en forma de servicios. Finalmente, los autores llaman la atención sobre el hecho de que todos los productos, materiales como no materiales, involucran personas en alguna forma de actividad de servicio.

Finalmente, entre quienes han incursionado en una definición “por la positiva” del término, deberíamos mencionar en primer término la labor de Claus Offe. Este considera que

“las actividades de servicios están siempre orientadas al mantenimiento de las ‘condiciones normales’ dentro de una sociedad o entre sus partes, esto es, a la tarea de defender y preservar los elementos diferenciados de la estructura social, y a la de mediar entre ellos”¹⁶³.

De tal forma lo anterior que para Offe el trabajo de servicios se expresa en conceptos como “trabajo sintetizador”, “mediador” o “normalizador”. En ese sentido, hay dos aspectos que son claves para entender a los servicios: “normalizar el caso” e “individualizar la norma”¹⁶⁴.

TRABAJO EN GRUPOS

> Leer y analizar el texto de Schaft (infra). Conseguir la evolución de las tasas de desempleo en los últimos 20 años para países de alto desarrollo económico y contrastar con la visión del autor: ¿se advierte un aumento de las tasas de desempleo explicado por los cambios tecnológicos?

¹⁶³ Cfr. Offe, C.: “El crecimiento del sector de servicios”, en *Zona Abierta* No. 65/66, op. cit., pág. 146.

¹⁶⁴ Cfr. Offe, C.: *Ibidem.*, pág. 148.

Texto 5:

La Revolución Industrial y el desempleo estructural

(Tomado de Adam Schaft: "El futuro del trabajo y del socialismo", Rev. El Socialismo del Futuro N° 6, Madrid, Fundación Sistema, 1992.)

“Comencemos por lo que es ya una verdad trillada para todos los que se interesan por el tema, es decir, que el mundo está sufriendo la segunda revolución industrial. Esa verdad debe repetirse una y otra vez, porque, dado que se trata de un fenómeno todavía reciente (especialmente por lo que respecta a la revolución de la microelectrónica que es de importancia decisiva para la naturaleza y el progreso de la presenta revolución industrial), hay muchas personas que no se dan cuenta de ella aún cuando vivan entre sus diversos productos y manifestaciones. Más aún, hay también mucha gente que se niega a reconocer el hecho debido a los problemas y complicaciones que implica y que se esconden tras el mecanismo de defensa de una “mente cerrada”. Puesto que ya he escrito en muchas ocasiones sobre el tema, no repetiré aquí a favor de esa tesis –que actualmente goza de mayor aceptación– y me limitaré a la afirmación de que a lo que tenemos que enfrentarnos es a una revolución en toda regla, la segunda si consideramos que la primera empezó a fines del Siglo XVIII. Sólo agregaré que a pesar de su turbulenta evolución no es más que la etapa inicial: Leontief dice que para el año 2000 estaremos en una etapa similar de desarrollo a la que pasó la primera revolución industrial de Europa en 1820, mientras que el FAST Report vislumbra que los próximos quince años serán tan turbulentos como los años anteriores de la actual revolución industrial.

¿Qué significa eso para la sociedad especialmente por lo que respecta al futuro del trabajo, mencionado al comienzo? Sostengo que los efectos producirán cambios revolucionarios en nuestra civilización. Esta tesis será central en mis futuras argumentaciones, por encima de todo en mi crítica contra aquellos que desearían echar tierra sobre los problemas pertinentes y esquivar y descalificar la tesis acudiendo a autoridades, pero valiéndose de falsos argumentos.

Tengo que añadir que en la literatura sobre el tema no he encontrado argumentos fácticos convincentes que invaliden la tesis mencionada. También tengo en mente las obras principales, a las que a menudo hacen referencia aquellos que quisieran ocultar las preocupaciones sobre los efectos sociales de la presenta revolución industrial, especialmente por lo que hace al desempleo estructural, es decir, los dos libros ya mencionados

de Leontief y Faye Duchin y el Informe FAST denominado Eurofutures. En consecuencia, presentaré sólo brevemente la tesis que defiende, es decir, la tesis sobre la inevitabilidad del desempleo estructural como resultado de la actual revolución industrial.

La línea básica de mi argumentación es simple y responde al sentido común si uno está familiarizado con hechos clásicos relativos a la marcha de la revolución industrial. Resultaría difícil negar razonablemente su existencia, y sólo cabrían discusiones sobre la naturaleza y el alcance de sus efectos sociales. En nuestras consideraciones sólo tomaremos en cuenta una pequeña parte de los numerosos elementos de la actual revolución industrial (abarcando la revolución en biotecnología, la producción de energía, y la información en el sentido amplio del término), es decir, el trabajo a la luz de la automatización y la robotización de la producción y los servicios.

Las ideas que subyacen a este proceso se remontan al menos a cincuenta años atrás y los orígenes y primer impulso datan del siglo XIX. Prácticamente la revolución en este ámbito comenzó con el uso de microprocesadores (“nacidos” en 1971) y está todavía en sus albores (basta recordar que Leontief compara el estado previsto en el año 2000 con los avances de la mecanización de 1820). El progreso de la revolución industrial a partir de comienzos de 1970 fue rápido y todavía lo es: hace pocos años el aumento en cien veces de la eficacia de los procesadores tuvo como consecuencia una caída en picado, simultánea y equivalente, de su precio en el plazo de unos cuantos años, y actualmente, cuando los microchips que integran cada uno un millón de transistores son ya un hecho y está en marcha un desarrollo aún mayor, estos datos pertenecen al pasado. El FAST Report vislumbra una evolución tecnológica igualmente turbulenta a lo largo de los próximos quince años, aunque, al igual que Leontief, pasa por alto la “revolución dentro de la revolución” en la forma de la aparición de los ordenadores de quinta generación y una nueva generación de robots relacionados con ellos. Tomando en cuenta todo esto, podemos hablar de un ritmo vertiginoso y nunca visto de desarrollo en la presente revolución industrial...

¿Qué significa todo esto desde el punto de vista de nuestros intereses? El ritmo extremadamente acelerado de la automatización y robotización de la producción y los servicios, cuyo resultado es el despido de fuerzas laborales vivas no como consecuencia de la situación económica, sino como resultado de los progresos tecnológicos, hacen que la mano de

obra sea excesiva en la producción y en los servicios. Así pues, habrá un cambio en la estructura del proceso social de producción y de los servicios, con el desempleo resultante llamado estructural o tecnológico. Cabe discutir sobre las proporciones y la tasa de la intensidad de la disminución de la demanda de mano de obra viva debido a la automatización y robotización; es discutible la compensación de pérdidas por la creación de nuevos puestos de trabajo como resultado de innovaciones tecnológicas y la nueva demanda en la esfera de la producción y los servicios. Pero a la luz de los hechos y predicciones relativos al desarrollo tecnológico durante la presente revolución industrial es imposible negar, sin arriesgarse a que lo acusen a uno de ignorancia, que las nuevas tecnologías están reduciendo notablemente la demanda de mano de obra viva, conduciendo a un número cada vez mayor de campos de demanda nula, es decir, de automatización total y plena...”.

Capítulo III

Análisis del proceso de trabajo

BASES TEMÁTICAS DE ESTE CAPITULO

- > Distinguir entre el proceso de trabajo y el proceso de valorización según Marx.
- > Significado y limitaciones del concepto de plusvalía
- > La evolución de los procesos productivos.
- > Importancia del Taylor – fordismos para la organización del trabajo en el Siglo XX.
- > El debate sobre las cualificaciones laborales en los procesos de trabajo.

6.1.- Proceso de trabajo y proceso de valorización en Marx

En Sociología del Trabajo solemos comenzar muchos de nuestros estudios a partir del concepto de “proceso de trabajo”. Indudablemente el autor que más ha contribuido a su desarrollo conceptual ha sido Karl Marx. Más allá de la evolución que ha tenido su pensamiento y de la utilización por parte de movimientos políticos y Estados, lo cierto es que las elaboraciones marxistas han tenido, y siguen teniendo, un peso muy importante en las ciencias sociales. En esta oportunidad nos detendremos en el análisis que hace de dos fenómenos que si bien son independientes, conforman un único objetivo bajo el sistema capitalista: el proceso de trabajo y proceso de valorización.

Marx, en el Volumen primero, Sección Tercera y Capítulo V, de “El Capital”, en el cuál basaremos las citas de esta parte, define esos dos fenómenos en los cuales nos detendremos por separado¹⁶⁵.

¹⁶⁵

Cfr. Marx, K.: *op. cit.*, pág. 215-240.

El proceso de trabajo es definido como

“la actividad racional encaminada a la producción de valores de uso, la asimilación de las materias naturales al servicio de las necesidades humanas, la condición general del intercambio de materias entre la naturaleza y el hombre, la condición natural eterna de la vida humana, y por tanto, independiente de las formas y modalidades de esta vida y común a todas las formas sociales por igual”.

En este proceso de trabajo intervienen varios elementos, o “factores simples”, como prefiere llamar Marx: la actividad adecuada a un fin, esto es, el propio trabajo, su objeto y sus medios¹⁶⁶.

El trabajo es para Marx

“un proceso entre la naturaleza y el hombre, proceso en que éste se realiza, regula y controla mediante su propia acción su intercambio de materias con la naturaleza”.

Pero Marx distingue entre “trabajo” y “fuerza de trabajo”. Dice el autor de “El Capital”, que “el uso de la fuerza de trabajo es el trabajo mismo”; de tal forma que la fuerza de trabajo es potencia y el trabajo es acción: “El comprador de la fuerza de trabajo la consume haciendo trabajar a su vendedor”.

Continuando con la batería casi interminable de conceptos que maneja para componer su marco teórico, introduce la diferencia entre “valor de uso” y “valor de cambio”. En el proceso de trabajo, para materializar una mercancía, previamente hay que objetivar el producto en un valor de uso, esto es, en algo apto para la “satisfacción de necesidades de cualquier clase”. La materialización en valores de uso, conatural a cualquier proceso productivo, ya sea bajo mando de un capitalista, o en la esfera de cualquier otro modo de producción.

¹⁶⁶ *Elaboraciones posteriores agregaron a esos tres elementos, otros dos: un cierto aporte de energía, y un aporte de información. Un examen más detenido de los factores, sin embargo, nos permitiría distinguir fundamentalmente los siguientes: terrenos, edificios e infraestructura; materias primas e insumos; herramientas, máquinas y equipos; fuerza de trabajo; la técnica; y la administración; además de lo que Razeto llamó “Factor C”, esto es, una serie de valores que contribuyen productivamente en el proceso de trabajo, que suelen comenzar con la letra C: cooperación, compañerismo, compromiso, comunidad, etc. Marx, sin embargo, al igual que la mayoría de los economistas clásicos prefiere detenerse en pocos factores, lo que si bien permite un examen más simple, deja de lado elementos fundamentales para comprender la pluralidad de factores que intervienen en la generación de bienes y servicios.*

La diferencia radicaré, como veremos más adelante, en el proceso de valorización que desata el capitalista.

El hombre, en el proceso de trabajo se encuentra con los objetos de trabajo, esto es, aquello que deberá modificar. Marx señala dos tipos de objetos: la tierra, como el objeto general sobre que versa el trabajo humano; y “todas aquellas cosas que el trabajo no hace más que desprender de su contacto directo con la tierra”, por un lado; y los objetos “filtrados por un trabajo anterior”, al que llama genéricamente “materias primas”. Aclarando la diferencia, precisa que “Toda materia prima es objeto de trabajo, pero no todo objeto de trabajo es materia prima. Para ello es necesario que haya experimentado, por medio del trabajo, una cierta transformación”. Por su lado, las materias primas pueden formar la sustancia principal de un producto, o servir, dice Marx, simplemente de materias auxiliares para su fabricación. Este último es el caso del carbón consumido por la máquina de vapor, el aceite por la rueda, el heno por el caballo de tiro; casos todos donde la materia prima es consumida por el instrumento o medio. Además, continúa, “el mismo producto puede entrar como materia prima de los procesos de trabajo más diversos” (caso del trigo, que es materia prima para el fabricante de harina, almidón, destilador de aguardiente, etc.). El autor expone otras características:

1. Un mismo producto puede servir de medio de trabajo y de materia prima en el mismo proceso de producción. Ej.: en la ganadería, el ganado es la materia prima que se elabora, pero a su vez es medio de producción de abono natural.
2. Puede ocurrir que un producto apto para ser consumido se emplee de nuevo como materia prima para la elaboración de otro producto: Ej.: la uva y el vino.

Por ello, Marx entiende pertinente diferenciar entre los “artículos intermedios” (materias primas que no se pueden utilizar como consumo final, caso del algodón, hilado, etc.), y los artículos de uso final.

Todos estos ejemplos indican que el que un valor de uso represente el papel de materia prima, medio de trabajo, o producto, depende únicamente de “las funciones concretas que ese valor de uso desempeña en el proceso de trabajo, del lugar que en él ocupa”, de forma que variando ese lugar, cambiará su destino y función.

El medio de trabajo, tercer elemento del proceso, es “aquel objeto o conjunto de objetos que el obrero interpone entre él y el objeto que trabaja y que le sirve para encauzar su actividad sobre este objeto”. Estamos hablando entonces, de la herramienta que el obrero empuña, y que caracteriza el proceso de trabajo específicamente humano, al constituir el “toolmaking animal” (animal que fabrica instrumentos).

Resulta entonces que habrá muchos objetos que servirán de medios, además de objetos que “actúan de un modo u otro para encauzar la actividad del trabajador”, dando origen a otro de los conceptos marxistas, las “condiciones materiales” que han de concurrir para que el proceso de trabajo se efectúe. También la tierra es una condición material, pero diferente a esta, puesto que son debido al trabajo del hombre, figuran los locales en que se trabaja, las carreteras, canales, etc.

Los medios de trabajo y el objeto sobre el que éste recae, componen los “medios de producción”.

Hasta aquí las características del proceso de producción, independiente del modo en el que tenga lugar, esto es, un sistema feudal, primitivo, o capitalista. Sin embargo Marx analizará los nuevos componentes que agrega el capitalista al proceso de trabajo.

En ese sentido, el capitalista compra las mercancías que necesita para su proceso de trabajo: desde la “fuerza de trabajo”, hasta los “elementos materiales” (o medios de producción). Se generan así dos características de este proceso:

1. El obrero trabaja bajo el control del capitalista, a quien su trabajo pertenece.
2. El producto es propiedad del capitalista y no del productor directo, es decir, el obrero.

Cuando el capitalista compra la mercancía “fuerza de trabajo” del obrero, podrá utilizar “como le convenga” el uso de esa fuerza, lo mismo que con cualquier otra mercancía que haya comprado. “Desde el instante en que pisa el taller del capitalista, el valor de uso de su fuerza de trabajo, y por tanto uso, o sea, el trabajo, le pertenece a éste”. De esta forma el proceso de trabajo significará el consumo de la mercancía fuerza de trabajo comprada por el empresario, y el producto será de propiedad de ese empresario. Ese producto lógicamente, como vimos, tendrá un valor de uso.

“Pero, aunque las botas, por ejemplo, formen en cierto modo la base del progreso social y nuestro capitalista sea un hombre progresivo como el que más, no fabrica las botas por el amor al arte de producir calzado”.

Tenemos entonces, que en el sistema capitalista, la producción de valores de uso no es el fin del empresario, sino el “valor de cambio”.

El capitalista perseguirá dos objetivos: producir un valor de uso que tenga un valor de cambio, esto es, una mercancía; y producir una mercancía “cuyo valor cubra y rebasa la suma de valores de las mercancías invertidas en su producción”. Dicho de otra manera, no le basta (al capitalista) producir un valor de uso: él quiere producir una mercancía, “y tampoco se contenta con un valor puro y simple, sino que aspira a una plusvalía, a un valor mayor¹⁶⁷”. La creación de mercancías, entonces, significa poner en ejecución el proceso de producción, pero también, y esto es lo fundamental del capitalismo, un proceso de valorización, o creación de valor¹⁶⁸.

El valor de toda mercancía, dice Marx, se determina por la cantidad de trabajo materializado en su valor de uso, por el “tiempo de trabajo socialmente necesario para su producción”. Esto también rige, señala el autor, para los productos que compra el capitalista y que fueron resultado de procesos de trabajo anteriores. Lo primero que hay que ver, entonces, es el “trabajo materializado en este producto”. Tal línea metodológica es ejemplificada en el supuesto proceso de trabajo del hilado:

“Para la fabricación del hilado se ha necesitado, en primer lugar, la materia prima correspondiente, digamos por ejemplo 10 libras de algodón. El valor del algodón no hace falta investigarlo pues el capitalista lo compra en el mercado por lo que vale, 10 chelines. En el precio del algodón se contiene ya, como trabajo social general, el trabajo necesario para su producción. Supondremos además, que la masa de husos desgastada para fabricar algodón, que representa para nosotros todos los demás medios de trabajo invertidos, posee un valor de 2 chelines. Si una masa de oro de 12 chelines es el producto de 24 horas de trabajo, o sea dos jornadas de trabajo, tendremos que en el hilo aparecen materializadas dos jornadas de trabajo”.

¹⁶⁷ La plusvalía entonces la podemos definir como el mayor valor al que aspira el capitalista, resultante de lo que paga la fuerza de trabajo y el precio al que vende la mercancía obtenida.

¹⁶⁸ El valor de uso es el valor cualitativo de los productos. Para tener valor de cambio, dice Marx, debe tener valor de uso, cosa que no sucede al revés, es decir, puede haber cosas que tengan valor de uso pero no tengan valor de cambio, caso del aire.

Tenemos entonces que para la fabricación de 10 libras de hilado, el capitalista necesitará 10 libras de algodón a un costo de 10 chelines, y la masa de husos desgastada (1/4 huso) con un valor de 2 chelines. Eso hace un total de 12 chelines, que corresponde, fiel a su teoría de valor-trabajo, a dos jornadas de trabajo, lo que nos da un costo de 6 chelines la jornada de trabajo de 12 horas. Partiendo del supuesto que el valor diario de la venta de la fuerza de trabajo sea de 3 chelines, esto es 6 horas de trabajo, cantidad de trabajo necesaria para producir la suma normal de los medios diarios de vida del obrero, tenemos que “en 6 horas transformará 10 libras de algodón en 10 libras de hilado; por tanto, durante el proceso de hilado, el algodón absorberá 6 horas de trabajo”, lo que significan 3 chelines.

10 libras de hilado

10 libras de algodón

1/4 huso 12 chelines 2 jornadas de T.

6 horas 3 chelines 1/2 jornada de T.

Total valor del producto: 2 1/2 jornadas de trabajo, equivalente a 15 chelines.

¿Qué es lo que sucede? El valor del producto es igual al valor del capital desembolsado, o sea, no se ha engendrado plusvalía. Allí Marx, utilizando un notable lenguaje cínico, la emprende contra la lógica del capital:

“tal vez el capitalista, versado en materia de economía vulgar, diga que ha desembolsado su dinero con la intención de obtener del negocio más dinero del que invirtió. Pero el infierno está empedrado de buenas intenciones, y del mismo modo podía abrigar la de obtener dinero sin producir. El capitalista amenaza. No volverán a engañarle. En adelante, comprará la mercancía, lista y terminada, en el mercado, en vez de fabricarla por su cuenta. Pero, si todos sus hermanos capitalistas hacen lo mismo, ¿de donde van a salir las mercancías, para que él se encuentre con ellas en el mercado? No va a comerse su dinero. El capitalista sermonea. Nos habla de su abstinencia. Dice que podría haberse gastado para su placer los 15 chelines, y que en vez de hacerlo, los ha consumido productivamente, convirtiéndolos en hilado...”

¿Qué es lo que ha sucedido en realidad? El valor de un día de fuerza de trabajo ascendía a 3 chelines, porque en él se materializaba media jornada de trabajo, que como vimos es el tiempo socialmente necesario para la reproducción del trabajador. Pero el detalle es que

“el que para alimentar y mantener de pié la fuerza de trabajo durante 24 horas, haga falta media jornada de trabajo, no quiere decir ni mucho menos, que el obrero no pueda trabajar durante una jornada entera. El valor de la fuerza de trabajo y su valorización son por lo tanto, dos factores completamente distintos”.

Tenemos entonces, que para la elaboración de 20 libras de hilado se necesitarán:

20 libras del algodón

<i>1/2 huso</i>	<i>24 chelines</i>	<i>4 jornadas de T.</i>
<i>12 horas</i>	<i>6 chelines</i>	<i>1 jornada de T.</i>

Total del valor: 5 jornadas de trabajo, esto es, 30 chelines.

Pero ahora, la suma de valores que alimentan el proceso representa 27 chelines. Los 3 chelines que diferencian el precio de las 20 libras de hilado, con el valor de las mercancías que alimentan el proceso, constituyen la plusvalía, “el dinero se ha convertido en capital”, y siempre, “sin infringir en lo más mínimo las leyes del cambio de mercancías. Se ha cambiado un equivalente por otro”.

Analizado esquemáticamente el marco teórico de Marx para definir el proceso de trabajo y valorización, veamos ahora las críticas que le podemos hacer a su formulación.

Efectivamente las formulaciones de Marx nos merecen algunas críticas, que encuentran su raíz en la teoría del valor-trabajo en la que se basa. Por tanto, si bien —como se verá— existen diferencias con el planteo específicamente del pensamiento de Marx, éstas son más amplias, dado que la “teoría del valor-trabajo”, encuentra sus antecedentes en Smith y David Ricardo. Ese planteo supone que la fuente de todo valor de cambio es el trabajo, y que cada mercancía tiene incorporado tanto valor como la cantidad de trabajo que es socialmente necesario para producirla.

Si bien somos de la idea que esta teoría se presenta como muy sugerente y atractiva desde el punto de vista teórico, es a su vez inútil como instrumento de medición de los precios reales, y se basa en elementos concretos no obstante ser un constructo de carácter metafísico.

Nuestras diferencias y críticas se basarán en las elaboraciones de Razeto al respecto¹⁶⁹, y muestran su punto de partida en el “supuesto teórico” (expuesto anteriormente) de que los intercambios se efectúan en condiciones de equivalencia, algo tan reiterativo en autores clásicos, como falta de crítica y de fundamento.

Para Marx, dos mercancías, a pesar de las diferencias presentan una similitud: ser productos del trabajo. Y ¿cómo medir su valor? Pues por la cantidad de la sustancia creadora de valor, es decir, de trabajo que contiene. “La medida de la cantidad de trabajo –continúa Marx– es el tiempo de su duración”. Aquí debemos señalar que si bien una gran cantidad de productos que se intercambian en el mercado tienen en común haber incorporado trabajo humano, parecería demasiado cuantitativista manejar solo la “cantidad” de trabajo como el elemento común, dejando de lado un elemento constitutivo y esencial en el trabajo, pero además central en las modernas formas de producción, como lo es la calidad.

Pero poner a la calidad en el centro del debate es complicado para Marx, ya que si lo hacemos, no estaremos en presencia de algo común a las mercancías, ya que cada “trabajo real” es distinto a los otros, y dejaríamos de haber encontrado aquello común reducible a una misma unidad de medida. Marx en otra parte de *El Capital*, soslaya el problema al separar calidad y cantidad, poniéndolas en orden a los conceptos “valor de uso” y “valor de cambio”. Dice Marx: “Por tanto, si el trabajo contenido en la mercancía sólo vale cualitativamente por lo que se refiere al valor de uso, con relación a la magnitud del valor sólo interesa cuantitativamente. En el primer caso se trata de saber cómo se realiza el trabajo; en el segundo cuanto dura. Puesto que la magnitud del valor de una mercancía no representa más que el quantum de trabajo encerrado en ella, es evidente que todas las mercancías en una determinada proporción deben ser valores iguales”. Luego agrega el caso del trabajo de la tela con el trabajo del sastre, señalando que en definitiva, en nada se distinguen, siendo “trabajo humano abstracto”.

¹⁶⁹ Cfr. Razeto, L.: *Crítica de la Economía, Mercado Democrático y Crecimiento*, Santiago, Pet, 1994.

Parecería ser la solución marxista, una solución “metafísica” al decir de Razeto, ya que prescinde de lo evidentemente empírico, que es que los trabajos no son iguales y que cuantificable solo es el tiempo de trabajo: pero resulta que como ya vimos, no es el tiempo de trabajo, sino el trabajo, lo que crea valor. Recurre Marx a la idea del “trabajo abstracto”, que evidentemente no es el trabajo concreto, puesto que sino no hubiera recurrido a tal concepto, cuando, por otra parte, sólo el trabajo concreto puede ser medible en horas y días como propone Marx. ¿Como cuantificar el trabajo humano abstracto?, o dicho por Razeto, “¿Cuántas horas de trabajo abstractas son necesarias para producir un par de zapatos concretos?”.

Una segunda diferencia, radica en que el tiempo de trabajo necesario para producir los bienes económicos dependen no sólo de la calidad del trabajo, sino también del modo en que se haya organizado la producción, de las innovaciones tecnológicas promovidas, de la utilización de nuevas técnicas de gestión, del tipo de combinación de los factores, etc.

Marx escribe entonces que

“toda fuerza individual de trabajo equivale a otra cualquiera, siempre y cuando tenga el carácter de fuerza social media y funcione como tal, es decir, que no emplee en la producción de una mercancía más que el tiempo de trabajo necesario por término medio o el tiempo de trabajo socialmente necesario. El tiempo socialmente necesario para la producción de las mercancías es aquel que requiere un trabajo realizado con la destreza e intensidad habituales en condiciones normales con relación al medio social”.

Pero en realidad, ¿qué son “la intensidad habituales” y “las condiciones normales”? Por un lado se alude a un “término medio” de tiempo de trabajo. Estadísticamente, la media tiene el problema que se puede alejar de los tiempos reales, en poblaciones pequeñas. Pongamos un ejemplo: en una ciudad, un productor de telas confecciona dos metros por hora, y otro 30 metros. La media aritmética es de un metro de tela cada cuatro minutos. Ridícula situación, le presentamos al tejedor que demora treinta minutos por metro si le decimos que en realidad su valor es de cuatro minutos. La pregunta crítica de fondo es: ¿por qué razón habría de subir el valor intrínseco de una mercancía ya producida? ¿Acaso es suficiente argumento que aparezca un nuevo productor que la elabora (váyase a saber en qué condiciones de calidad) en menos tiempo?

Pero Marx no se queda con el “término medio”, sino con su formulación de “tiempo de trabajo socialmente necesario”. Si no es la media, se podría pensar en la moda, razonable si se tiene en cuenta que se excluyen los tiempos extremos. Sin embargo, resulta por demás evidente que la “moda aritmética” tampoco sirve para determinar el “valor intrínseco” de las mercancías.

¿Cuál es la solución a ese problema, entonces? Quizá venga por superar el supuesto de los intercambios entre equivalentes: como venimos razonando, sólo porque se supuso la equivalencia se hizo necesario atribuir a las mercancías un valor intrínseco. Si dejáramos caer ese supuesto, veríamos cómo en el mercado las mercancías son intercambiadas en condiciones de desigualdad. Eso no lo vio Marx con claridad, al punto que llega a una tortuosa explicación para explicar la plusvalía como intercambio entre equivalentes: el trabajo para Marx no se paga por debajo de su valor. Para sostener ello, distingue entre “fuerza de trabajo” y “trabajo”. El capitalista, como vimos, compra la fuerza de trabajo haciéndolo a su exacto valor (esto es, la sumatoria de los valores de los medios necesarios para la subsistencia y reproducción de su fuerza de trabajo). Discrepamos con ello: lo que el trabajador vende y el capitalista compra no es la fuerza de trabajo, que sigue siendo del trabajador mismo, ya que no entrega sus capacidades, sino el trabajo: una jornada, un mes, o un año. El trabajador intercambia en el mercado su trabajo por el salario del empresario. Y es precisamente en este intercambio, donde, a diferencia de lo que vio Marx, pensamos se observa que no hay equivalencia entre los bienes que se transfieren recíprocamente. Donde predomina la lógica del capital, el valor de intercambio del trabajo se encuentra por debajo de su aporte al valor agregado en el proceso productivo. De hecho eso ocurre no solo con el trabajo, sino también con el resto de los factores de producción contratado por el factor organizador, en este caso el capital.

Otras dos observaciones críticas finales a la teoría de Marx. Parecería ser que el desarrollo de ciertas instituciones regulatorias del mercado de trabajo que tuvieron origen justamente para detener el papel hegemónico del mercado en el plano laboral, juegan hoy un papel muy importante en el dictamen del valor del trabajo en muchos mercados. En este plano, difícilmente podríamos decir que el valor del trabajo equivale “solo” a los medios necesarios para la subsistencia y reproducción de la clase trabajadora. Esto más bien parecería ser un piso, y no la media, ni mucho menos el techo en muchas sociedades reguladas, con importante acción Estatal y Sindical.

Finalmente, el valor (que se crea en la producción y se manifiesta en la circulación), como se dijo, provenía del trabajo. Retrocediendo en el círculo precio-valor, llegaríamos al caso de mercancías que no tengan valor (pues no hay trabajo), pero tienen precios.

Por fuera del análisis marxista, la plusvalía se considera una categoría errónea. Entendida como el valor generado por el trabajador que no se le paga, se argumenta que en realidad, en todo proceso productivo intervienen distintos factores económicos y que no solo el trabajo genera valor, sino que también lo hacen el resto de los factores. El proceso de valorización significa combinar factores, pagar por ellos un precio determinado, de tal manera que el organizador pueda luego vender la mercancía a un precio superior a los gastos invertidos: ese beneficio o ganancia económica es el pago al factor organizador. Lo significativo en este sentido es pagar por la fuerza de trabajo el precio que generalmente en un sistema de relaciones laborales depende ya no del valor (tiempo socialmente necesario para su reproducción) como de la interacción de las instituciones (negociación colectiva, SMN, etc.). Desde este punto de vista, no necesariamente todo trabajo en relación de dependencia debe ser considerado un trabajo explotado y por ende no todo empresario necesariamente debe ser considerado un explotador.

6.2.- La evolución del proceso del trabajo según Touraine:

Alain Touraine en su célebre “L’ evolution du travail aux usines Renault” (1955), universalizaría la tesis de que la evolución del trabajo obrero suele pasar por tres instancias fundamentales que el autor distingue como Fases A, B y C. Dice Touraine:

“El desarrollo del trabajo en gran serie supone la sustitución en los talleres de producción de los obreros calificados por obreros especializados (OE) asignados a tareas limitadas, rápidamente aprendidas y repetidas. Supone también el desarrollo de los talleres de mantenimiento, de reparación, de maquinaria donde los obreros calificados, ya sea de tipo tradicional o con una función más técnica, encuentran su lugar. Cuanto más complejas se vuelven las máquinas y más se agrupan mecánicamente las operaciones o se encadenan automáticamente, más importancia adquieren esos trabajos técnicos mientras que los obreros especializados re-

*presentan una parte decreciente del conjunto de los trabajadores manuales*¹⁷⁰.

En esta frase el autor francés resume el pasaje de una fase de trabajo en pequeñas series, liderada por obreros calificados, a otra de producción en grandes series, donde priman los obreros especializados (esto es, obreros que sólo sabían hacer una parte muy pequeña y escasamente calificada del proceso); para terminar en el encadenamiento automático, donde los obreros especializados pierden peso.

La evolución profesional de la industria, podía describirse, entonces, como el paso de una Fase A, “caracterizada por el predominio de la acción autónoma del obrero calificado”, a una Fase B, en la que predomina la organización centralizada del trabajo (de neto corte taylorista, aunque Touraine no lo señale) aliado al “mantenimiento del trabajo de ejecución directo”, y a una fase C, “que aparece cuando las tareas obreras no están ya sino indirectamente ligadas a la producción”, dando origen a la producción automatizada.

Las características de cada una de las tres fases están simplificadas en el cuadro que se adjunta, donde se puede observar la evolución que han tenido algunas de las variables más importantes de los procesos productivos.

¹⁷⁰ Cfr. Touraine, A.: “La organización profesional de la empresa”, en Friedmann, G. y Naville, P.: *op. cit.*, pág. 385.

Cuadro: La evolución del trabajo obrero según Alain Touraine

Variable	Fase A ("Profesional")	Fase B ("Organizacional")	Fase C ("Técnica")
Tipo de máquinas	Universales	Especializadas	Automáticas
Tipo de producción	Unitaria/pequeñas series.	Grandes series	Grandes series/ Procesos continuos
Categoría obrera central (no siempre mayoritaria)	Maestro de oficio o Profesional de fabricación.	Obrero especializado (OE)	Obrero de supervisión y control.
Calificación obrera (predominante)	Capacidad profesional (en ref. al grupo)	Rendimiento (individual)	Papel profesional (en ref. al sist.Prod.)
Formación obrera	En el puesto (desde Aprendiz a Maestro)	En el puesto (período breve)	Formación técnica formal
Autonomía obrera	Gran autonomía	Pérdida de autonomía	Recuperación parcial
Relación obrero/objeto de trabajo	Directa y activa	Directa y pasiva	Indirecta
Organización del trabajo	En torno al maestro de oficio. Prioridad de ejecución sobre organización.	Regulada por la cadena y por la oficina de métodos. Prioridad de la organización sobre la ejecución.	Regulada por los automatismos del proceso productivo.

Fuente: Herrera, G., PET, 1994.

Como se puede observar, en materia de organización del trabajo la fase A se caracteriza por la preeminencia del "saber-hacer" de cada maestro. Su impacto mayor tuvo lugar en las fábricas mecanizadas anteriores a la implementación del taylorismo. Como podemos leer en el texto original de Taylor, justamente uno de los motivantes para la implementación del "Management Científico" era el importante peso que tenía el obrero calificado ("maestro") en el proceso productivo, desplazando en parte, al empresario en muchas tomas de decisiones.

En la Fase B, la organización ya gira en torno a la cadena de montaje, introducida como método fundamental de explotación de la producción en gran serie. Finalmente la Fase C es regulada por los automatismos del proceso productivo, donde, como vimos, ya no hay –sino tangencialmente– una intervención directa del sujeto sobre el objeto. Veamos como

reflexiona un obrero uruguayo acerca del pasaje de la Fase B a la Fase C en una industria tradicional uruguaya:

“Antes se daba el trabajo en serie con cadena de montaje dentro de la misma planta lechera, donde uno ponía la tapa, otro envasaba. Ahora ya no se pone más la tapita, incluso cuando se fabricaba la famosa barrita helada había un gran porcentaje manual pero ahora no, ya que está todo automatizado, nadie mete la mano en el producto. Los obreros capacitados están en los controles de la maquinaria, los obreros son operarios también pero con otra responsabilidad, de hacer diría yo, la descarga de lo que produce la máquina, de estibar, trasladar de un sector a otra la mercadería, etc.”¹⁷¹.

6.3.- Proceso de trabajo y calificaciones

La noción de cualificación ha tenido grandes inconvenientes para ser consensualmente definida. Como señala Paul Thompson, la palabra inglesa skill procede del antiguo nórdico, “y ya en su uso medieval tenía el doble sentido de razonamiento mental y capacidad práctica. Hoy en día sigue conservando esa fuerte ambivalencia, sobre todo cuando es aplicada al trabajo”¹⁷².

Así este término, que se asienta sobre los criterios de formación y de la experiencia, corresponde tanto a la cualidad del trabajador como a la naturaleza de los empleos ofrecidos en el mercado de trabajo.

La mayoría de los autores que debatieron acerca de las relaciones entre proceso de producción y calificaciones, lo hicieron partiendo del esquema clásico de la evolución de tres fases históricas que sintetizan los diferentes papeles reservados al trabajador en el proceso.

Por lo general, la primera de esas fases es la llamada fase artesanal, la cual se caracteriza por un proceso de aprendizaje y cualificación profesional de mucho tiempo, inclusive años, conducente a la transmisión de conocimientos para la enseñanza de un oficio, o en el medio rural, de los necesarios conocimientos tradicionales ligados a la producción primaria.

¹⁷¹ Historia de Vida a obrero; realizada en el marco del seminario de Sociología del Trabajo, generación 1996.

¹⁷² Cfr. Thompson, P.: “Jugando a ser trabajadores cualificados”, Madrid, Rev. Sociología del Trabajo, N° 7, Otoño de 1989, pág. 105.

En el primer caso el agente transmisor era por lo general el maestro de un gremio; en el segundo caso, la familia.

Esta fase fue la predominante hasta la Revolución Industrial. Aún así, actualmente el trabajo artesanal sigue teniendo su importancia en todos los países. Para el caso de Uruguay se estimaba en unas 3000 las unidades productivas artesanales para comienzos de siglo¹⁷³. En nuestra historia, la labor de Figari ha sido fundamental en cuanto a vincular el trabajo artesanal a la industria. Dice quien fuera consagrado Director de la Escuela de Artes y Oficios a partir de 1915:

“El fin racional (de una escuela de artes y oficios) no puede ser el de formar simples operarios, más o menos hábiles /.../ más racional y más digno del Estado sería formar artesanos en la verdadera acepción que tiene esta palabra, ... es decir obreros – artistas, obreros competentes, con criterio propio, capaces de razonar, capaces de intervenir eficazmente en la producción industrial, de mejorarla con formas nuevas y más convenientes o adecuadas, así como de promover nuevas empresas industriales, de mayor o menor entidad”¹⁷⁴.



Imagen 7: el trabajo repetitivo y monótono, propio de comienzos de siglo XX fue interpretado como pérdida de calificaciones por parte del obrero.

La segunda fase, inaugurada con la revolución industrial y agraria, podríamos llamarla fase de las manufacturas fabriles. Aquí, como vimos en el análisis de Marglin, el trabajador pierde autonomía, su trabajo empieza a ser descompuesto, y la pérdida de calificaciones aparece como inevitable. En el análisis de Touraine, esta fase vendría a ser claramente la segunda, compuesta fundamentalmente por los OE, obreros entrenados para un solo tipo de tarea, para la cual no necesitan de mayor aprendizaje.

¹⁷³ Cfr. Stolovich, Lescano et al: *La cultura es capital*, Montevideo, Fin de Siglo, 2002

¹⁷⁴ En Arigón, C.: “Aproximaciones para una historia de la artesanía uruguaya”, en PAOF: *Jornadas Nacionales de Artesanías, memoria, Treinta y Tres, Uruguay, 11 y 12 de Diciembre de 2003*, p. 35.

La tercera fase, en curso, podríamos llamarla, junto a Touraine, fase de la automatización, la cuál abre interrogantes entre los autores, ya que, como expondremos enseguida, se tejen diferentes hipótesis en cuánto al impacto que la misma tendría sobre el nivel de cualificaciones de la mano de obra.

En efecto, entre los autores más representativos de esta temática, en las últimas tres décadas se han presentado al menos cinco puntos de vista, constitutivos cada uno, de una tesis particular en lo que respecta a la cualificación media del trabajador:

- > Tesis de la descalificación de la mano de obra: en el pasaje a una sociedad y economía del tipo de la tercera fase, el capitalismo estaría conduciendo a una descalificación tanto en términos relativos como absolutos de su mano de obra.
- > Tesis de la recalificación: los defensores de esta tesis, analizan de forma positiva los cambios tecnológicos desarrollados en los procesos productivos, así como sus impactos en el trabajador y en las calificaciones demandadas, las cuáles se estarían mostrando especialmente elevadas.
- > Tesis de la polarización de las calificaciones: sostiene que las formas de organización de los procesos productivos actuales, necesitan de un pequeño número de profesionales y técnicos capacitados, en tanto la gran masa de trabajadores, tanto en los servicios como en las manufacturas, estarían enfrentados a un proceso de paulatina descalificación.
- > Tesis de la polarización sin efecto descalificadorio: a diferencia de la anterior, señala que la polarización no va de la mano de una descalificación en el polo más perjudicado, sino simplemente en una mayor brecha fruto de una demanda importante de una pequeña masa de trabajadores altamente calificados.
- > Tesis de la calificación absoluta y descalificación relativa: señala que en esta fase del desarrollo económico, el capitalismo necesita de hombres y mujeres más calificados en términos absolutos, elevando la calificación media, en tanto la calificación relativa, “considerando el nivel de conocimientos adoptado por la humanidad”, se reduciría comparado con épocas pretéritas¹⁷⁵.

¹⁷⁵ Cfr. Paiva, V.: *Produção e qualificação para o trabalho: uma revisão da bibliografia internacional*, Rio de Janeiro, UFRJ, 1989.

Fueron numerosos los autores y las escuelas de pensamiento que se refirieron a este tema. Para ir a algunos de los más importantes, recorremos el pensamiento de algunos de los más notorios.

Como vimos, Touraine, a partir de sus investigaciones en las Usinas Renault, considera que en el pasaje de la primera a la segunda fase, se procesaba una cierta degradación en la calificación de los trabajadores adscritos a tareas limitadas, repetitivas y “especializadas”, dando origen al “OS” francés. Con la automatización, por su lado, el trabajo en ciertos estamentos volvía a degradarse en tanto tareas como la alimentación, carga y descarga, necesitarían solo de gestos y movimientos elementales y repetitivos. Al mismo tiempo, Touraine resalta la mayor responsabilidad de los trabajadores en los procesos automatizados, y en algunas categorías que desplazan al “OS”, un mayor nivel de autonomía, que sin embargo, como vimos, no lograba reubicar al trabajador al mismo nivel de la Fase A.

Continuando con otros autores, y a la guía de estudios como el citado de Paiva, debemos señalar que Friedmann ha ido variando de posición a lo largo de su proficua obra. Sin embargo, teniendo en cuenta sus últimos trabajos, podemos decir que el padre de la sociología del trabajo francesa era de la idea que los procesos de automatización podrían elevar el nivel de las calificaciones de los trabajadores en la medida en que las tareas manuales de ejecución se transformarían en tareas de información y comunicación, y donde el crecimiento del sector terciario determinaría la multiplicación de las actividades simbólicas, documentarias y cognitivas. A similares conclusiones llega Pierre Naville, para quien el avance tecnológico llevaría a una “cualificación tendencial” de la fuerza de trabajo.

En los años cincuenta, otras de las investigaciones empíricas importantes fueron las realizadas por el norteamericano James Bright, muy citado por Braverman. Entre sus conclusiones, menciona que la automatización tiende a requerir menos calificaciones de su operador, ya que manejando una máquina directamente el mismo operario necesitaba de una “educación adicional” que le permitiera ajustarla en los casos necesarios, cosa que en la nueva fase de desarrollo, hace por sí misma la máquina automatizada.

Algunos años más tarde, Robert Blauner (1964) publica en su libro “Alienation and Freedom”, la tesis de que la automatización permitiría, en relación a la fase de manufacturas (caracterizada por la descalificación y la alienación en el trabajo), una mayor satisfacción de las necesidades

personales y sociales del trabajador, rescatando el papel de la “responsabilidad” en los nuevos procesos de producción.

La revuelta estudiantil de los años 60, pero fundamentalmente el Mayo Rojo Francés de 1968, catapultaría la discusión de las calificaciones y educación en el trabajo a un primer nivel analítico. Quizá aquí tengan lugar los análisis y debates más ricos de los últimos años. Uno de los autores más leídos del momento fue sin duda Radovan Richta, quien consideraba que la transformación de la base técnica de la producción era inseparable de una transformación en las funciones y estructuras de la fuerza de trabajo. Para este autor, la tendencia a la descalificación fue desapareciendo progresivamente, e incluso llegó a aventurar una progresiva eliminación de las diferencias de cualificación entre trabajadores y decisores o intelectuales. Posiciones radicalmente distintas postularon autores como Dieter Otten. Para este autor, el grado de complejidad del trabajo y la descalificación de la fuerza de trabajo se desenvuelven separadamente. La productividad del trabajo, en la fase de automatización puede ser elevada aún al mismo tiempo en el que se procesa una descalificación de la fuerza de trabajo. Ernest Mandel, por su lado insistirá en que “en el capitalismo tardío, ocurre una descalificación relativa y no absoluta de la fuerza de trabajo”. Y en este marco es que surge el texto más leído de la época, fundante de una verdadera escuela en la materia, el escrito por Harry Braverman en 1974, “Trabajo y Capital Monopolista. La degradación del trabajo en el siglo XX”. Su tesis es clara: “destruir de una vez por todas el mito de la creciente cualificación de la fuerza de trabajo”. Contradiendo incluso a Mandel, sostendrá que la descalificación se da tanto desde el punto de vista absoluto (pérdida de los oficios y de las capacidades tradicionales sin que se perciban los sustitutos) como desde el punto de vista relativo (puesto que cuanto más se incorpora la ciencia al proceso de trabajo, menos comprende el trabajador)¹⁷⁶. Braverman también elaboraría en dicho texto, su teoría, según la cual el proceso de trabajo capitalista tiene como objeto garantizar la conversión de la

¹⁷⁶ “La masa de trabajadores nada gana a causa del hecho de que la declinación en su dominio sobre el proceso de trabajo esté más que compensada por el dominio cada vez mayor de parte de los ejecutivos e ingenieros. Por el contrario, no sólo provoca que su calificación descienda en un sentido absoluto (en el que pierden oficio y las habilidades tradicionales sin ganar nuevas habilidades que compensen las pérdidas), pero en un sentido relativo desciende todavía más. Cuanta más ciencia es incorporada dentro del proceso de trabajo tanto menos entienden los trabajadores de ese proceso; cuanto más intelectual y sofisticado producto llega a ser la máquina, tanto menos control y comprensión de esa máquina tienen los trabajadores. En otras palabras, cuanto más necesita conocer el trabajador para permanecer como ser humano en el trabajo, tanto menos conoce él o ella. Este es el abismo que la noción de “calificación promedio” esconde. Cfr. Braverman: op. cit., pág. 487.

fuerza de trabajo en trabajo real de manera que se permitiese la máxima acumulación de capital posible. Es desde esta óptica que se entiende tanto la división jerárquica del trabajo entre decisores y ejecutantes, y la consiguiente descualificación del trabajador. Es más, según Braverman, la descualificación en las empresas, se apoyaba en el crecimiento de todo un segmento de funcionarios al servicio de los patrones (ingenieros, psicólogos, jefes de recursos humanos, etc.), dedicados a birlarles a los trabajadores todos sus conocimientos aplicados en el proceso del trabajo. Estas tesis tuvieron mucha repercusión en los años setenta, generando una muy interesante polémica sobre su texto original. En ese sentido, hubo autores como Greenbaum, Kraft y Zimbalist, que basándose en el texto de Braverman, ejemplificaban el proceso de descualificación en varias empresas y Ramas de Actividad.

Entre quienes prefirieron corregir algunos de sus conceptos, más que descomponer críticamente su teoría, figuran R. Edwards y Michael Burawoy. El primero, en su texto “Contested Terrain: The transformation of the Workplace in the Twentieth Century”, se decidió a corregir esa especie de subestimación que hiciera Braverman sobre la importancia de la perspectiva de los trabajadores. La tesis de este autor es que las nuevas técnicas utilizadas por los empresarios para lograr el control y la descualificación de los trabajadores, provocaron nuevas crisis de control. Eso es evidente, por ejemplo, con la introducción de la cadena de montaje. Cada crisis de control, de esta manera, se resolvía por medio de nuevos métodos que surgían de maneras novedosas de lucha de clases. De esta manera, el control técnico habría sido sustituido por otro de tipo burocrático, “instrumento menos visible, más individualizado y aparentemente impersonal para regular la actividad de los trabajadores”¹⁷⁷.

Burawoy, por su parte, partiendo del mismo esquema marxista, distinguió dos sentidos en la noción del proceso del trabajo, uno relacional, y otro práctico:

“Denominamos al primero de ellos relaciones en el ámbito de la producción. Son por ejemplo, las relaciones que los trabajadores establecen en el taller entre sí y con los miembros de la dirección. En su aspecto práctico, el proceso productivo consiste, en cambio, en una serie de actividades que transforman materias primas en

¹⁷⁷ Cfr. Smith, V.: “El legado de Braverman. La tradición del proceso de trabajo veinte años después”, en *Revista Sociología del Trabajo* N° 26, Madrid, Invierno 1995-1996, pág. 8.

*objetos útiles o elementos de objetos útiles con ayuda de los instrumentos de producción*¹⁷⁸.

De esta manera Burawoy logra conceptualizar el conjunto de relaciones sociales que se establecen al interior de las empresas. Atendiendo a ello, comprenderá a la fábrica no solo en tanto su dimensión económica, sino también política e ideológica. Sobre estas bases, a mi entender viene lo más original de este autor norteamericano, analizando el proceso de trabajo como un “juego”, en el cuál, por primera vez, un autor marxista intentará tomar como insumo la subjetividad del trabajador¹⁷⁹. La descalificación entonces no puede tomarse como un proceso irremediable en los procesos productivos, en la medida que el trabajador siempre tiene en su poder la posibilidad de trazar ciertas estrategias que le permitan contar con un margen importante de autonomía. Estas ideas quedarán más claras con la lectura del texto 7.

Kern y Schumann, en otro trabajo clásico de los setenta, “Trabajo Industrial y Conciencia Operaria” (1970), sostienen que determinadas formas de automatización contribuyen a la renovación de “formas restrictivas” de trabajo; pero que además, en las distintas sociedades, dejan una parte importante de los procesos productivos en manos de técnicas no automatizadas que en definitiva muestran formas altamente repetitivas de trabajo que derivan inevitablemente en una continuidad de descalificación.

Para estos autores, el desarrollo técnico eleva las exigencias de calificaciones de los trabajadores, pero agregan que el sistema educativo es incapaz de brindar a los trabajadores las calificaciones exigidas; lo que abre una vasta literatura de esta temática relacionada con la Sociología de la Educación.

Vanilda Paiva cita también en los años setenta una investigación realizada por el grupo de sociólogos de Gottingen (Alemania). Esta investigación, publicada luego bajo el nombre “Calificación y Producción” (1978), tomó

¹⁷⁸ Cfr. Burawoy, M.: *El consentimiento en la producción. Los cambios del proceso productivo en el capitalismo monopolista*, Madrid, MTSS, Col. *Economía del Trabajo* N° 31, 1989, pág. 36 (edición original de 1979).

¹⁷⁹ Para una lectura crítica del análisis de Burawoy, Cfr. Littler, C.: “The Labour Process Debate: a theoretical review 1974-1988”, in Knights, D. and Willmott, H.: *Labour Process Theory*, London, The Macmillan Press, 1990, pág. 46-94; y Castro, N. y Guimarães, A.: “Depois de Burawoy: sobre a construção de modelos na análise do trabalho industrial”, trabajo presentado al Seminario Interdisciplinar “Modelos de Organização Industrial, Política Industrial e Trabalho”, ABET, São Paulo, Abril de 1991.

como objeto de estudio el sector industrial, y volvió a hacer hincapié en el método empirista a diferencia de los últimos autores citados. El objetivo de la investigación efectuada entre 1972 y 1977 era estudiar las relaciones entre el desarrollo económico y técnico y la estructura de calificaciones exigidas por el sistema ocupacional. Contribuyen al estudio de las calificaciones, utilizando cuatro categorías de exigencias de las mismas, a saber:

- > sensomotoras,
- > comportamiento perceptivo,
- > formas de pensar como exigencia de comportamiento diagnóstico y planificador, y
- > motivación para el trabajo.

Estas cuatro categorías serían combinadas con cuatro tipos de procesos de transformación técnico-organizacional:

- > Procesos artesanales o de manufacturas con alto concurso de modelados: industria de muebles, gráfica, construcción.
- > Procesos de racionalización de los sectores manufactureros para la reducción de costos (montaje de mecánica fina)
- > Procesos de producción parcialmente automatizada de partes, y producción en pequeñas series (caso de máquinas pesadas)
- > Procesos de racionalización organizacional del trabajo en sectores parcialmente automatizados (industria metalúrgica, automovilística, etc.).

Los autores entonces analizan el impacto de las calificaciones en los diferentes sectores, encontrando resultados bastante heterogéneos e incluso contradictorios. Entre las conclusiones, rescatan:

- a) Surgimiento de actividades profesionales calificadas en forma restringida
- a) Permanencia de actividades profesionales ampliamente calificadas, bajo nuevas formas
- a) Nuevas posibilidades de trabajo cualificado para la utilización de nuevas tecnologías

- a) Aguda diferenciación de funciones y exigencia de calificaciones sobre una amplia base de calificaciones, etc.

Por lo expuesto podemos decir que estas investigaciones realizadas en Alemania, parten no tanto de las tesis que sostienen un aumento en la calificación de los trabajadores, sino más bien de tesis que postulan una fuerte polarización.

En los años ochenta, Kern y Schumann vuelven a escena, con su libro de 1984 “¿El fin de la división del trabajo?”. Aquí postulan que la fuerza de trabajo está transformándose notoriamente, lo que apareja consecuencias en el plano de las calificaciones. Las nuevas formas de organización del trabajo y de la producción, las nuevas formas de racionalización empresarial, están destinadas a romper con la matriz taylorista de las tareas parciales y repetitivas, lo que estaría conduciendo a una recalificación del trabajo. Los trabajadores ante esa nueva realidad, estarían demandando: nuevos tipos de conocimientos sobre problemas técnico-físicos de las modernas unidades de producción con acento en la tecnomecánica; complementación de conocimientos relativos a capacidades artesanales con una visión amplia y global de todo el sistema; y conocimientos básicos sobre el proceso de transformación físico-químico de la materia en conexión con los procesos tecno-productivos.

Sin embargo, el mercado ofrece de todo, y en este plano, hay sectores de producción que no aplican esta recalificación de la mano de obra. Es así que los autores distinguen varios grupos de trabajadores según el impacto de las nuevas calificaciones:

- > Aquellos que ganan con los cambios (sectores de punta)
- > Aquellos que pierden con los cambios (sectores en crisis)
- > Los que soportan o sufren las consecuencias de la racionalización (en general, trabajadores tradicionalmente empleados en sectores de punta que por razones personales no son atractivos para la empresa)
- > Los que procuran un empleo con alto riesgo en el mercado, y los desempleados.

A similares conclusiones llegan otros estudios que también dejan de lado el binomio automatización-calificación, para poner acento en la “cons-

trucción social” de las definiciones de la calificación, mostrando que las distinciones entre el trabajo calificado y no calificado es a menudo más política e ideológica que económica y técnica¹⁸⁰. En ese sentido cabe citar, entre otros, a Lund y Hansen (1983), Graham y Rosenthal (1985), Schultz-Wild y Kohler (1985), etc.¹⁸¹.

Por otra parte, un estudio recientemente publicado por Cinterfor-OIT, realizado a partir del análisis de varias empresas de diferentes países, señala que la tesis de la descalificación no presenta evidencia empírica disponible, al menos en su versión más fuerte:

“Nuestras observaciones empíricas en países tan diferentes como Brasil, Francia, Italia, Singapur, Suiza y el Reino Unido no detectaron casos en los que los trabajadores fueran de-calificados. Es verdad, algunos trabajadores no fueron promovidos, pero esto no es equivalente a decir que fueron de-calificados”¹⁸².

Ciertamente João Araújo postula con criterio que una cosa es señalar que los nuevos empleos creados por empresas de alta tecnología no requieren calificaciones complejas, pero otra cosa es decir que eso provoca una descualificación. En ese sentido el autor formaría parte de la cuarta tesis, en el sentido de postular una mayor brecha entre los calificados y no calificados, que sin embargo, no implica descualificación entre los últimos. A su vez, tal postura, implica reconocer la existencia de un importante incremento de calificaciones con la introducción de moderna tecnología, y su investigación está repleta de ejemplos al respecto.

Además de los estudios que se basaron en el “fin de la división del trabajo”, o crisis del taylorismo, para sustentar una recalificación de la fuerza de trabajo; otros estudios en los últimos años se basaron en el análisis del sector terciario. Aquí el principal cambio operado ha sido sin lugar a dudas, la introducción de la informática en los procesos de trabajo. Estas nuevas tecnologías habrían variado los hábitos de trabajo. De esta forma,

“trabajando con un computador (que no es paciente como un papel) el individuo precisa ser veloz en la respuesta, necesita de gran capacidad de abstracción, de concentración”¹⁸³.

¹⁸⁰ Cfr. Frías, P.: *Hacia una nueva cultura del trabajo*, Santiago, PET, Documento de Trabajo N° 109, Enero de 1996, pág. 47 y ss.

¹⁸¹ Cfr. Frías, P.: *Ibidem*.

¹⁸² Cfr. Araújo e Oliveira, J.: *La nueva empresa: el aprendizaje como parte del negocio*, Montevideo, Cinterfor, 1994, pág. 34.

¹⁸³ Cfr. Paiva, V.: *op. cit.*, pág. 40.

¿Cómo impacta ello en los niveles de calificación?

Por lo general los jóvenes ingresan al mercado de trabajo con una mejor preparación que algunos grupos de adultos que ya no pueden o no quieren recapitarse. Desde este punto de vista, los últimos años, que han sido de enorme variación desde el punto de vista de la tecnología aplicada a la producción (de bienes y servicios), hace que ya no es posible pensar en la capacitación para toda la vida: son varios los momentos de capacitación y cualificación por el que deberá pasar el empleado. Pero además, las exigencias intelectuales son mayores y distintas que en el pasado:

“está presente un nuevo concepto de trabajo intelectual caracterizado por la conexión entre conocimiento, configuración de situaciones interactivas y procesos mercadológicos, siendo su papel especialmente relevante en las tomas de decisión comercial y asesoría en general”¹⁸⁴.

Pero además de ello, quisiera detenerme en el sector terciario, para señalar que aquí se presenta una interesante confluencia entre las llamadas competencias técnicas y las competencias sociales, hecho que ocurre de forma menos clara en la producción de bienes. Si bien ambas competencias se relacionan a conocimientos y habilidades, la primera lo hace cuando el trabajador fabrica, manipula o maneja objetos, en tanto la segunda adquiere relevancia en el manejo con personas. De esta manera, podemos decir que las competencias sociales se ponen en acto cuando hay personas con las que tratar, y ello, en una amplia variedad de servicios hoy en día, sin duda supone el ejercicio de habilidades muy demandadas como el buen trato, la atención esmerada, etc. En la medida que los servicios se vuelvan más estandarizados, como es el caso en muchas empresas, podemos decir que las competencias sociales se ven resentidas. Otras empresas que optan por un servicio más “cercano al cliente”, estarían demandando mayores competencias en ese plano social. Pensemos en el caso de la actividad bancaria. Sabemos en ese sentido, que en los últimos años hubo un intento de muchos bancos por ofrecer un servicio más personalizado. Evidentemente ello apareja un crecimiento en los niveles de cualificación de los funcionarios, al menos en lo que respecta a la dimensión social a la que estamos haciendo referencia. Por su lado, la estandarización de un lugar de comidas rápidas supone dejar de lado al tradicional “mesero” o “mozo”. Note el lector que en el caso de un restaurant tradicional, las ganancias del mozo estarían muy vinculadas a su

¹⁸⁴

Cfr. Paiva, V.: *Ibidem.*, pág. 41.

competencia social, ya que la institución de la propina surge justamente para premiar esa especial relación con el cliente.

Como decíamos al principio, es sumamente complejo asumir un término proveniente de otro origen lingüístico, por lo cual preferimos junto a De Coster, hablar de “empobrecimiento” del trabajo al hacer mención a la temática. Según el autor belga, el empobrecimiento del trabajo es visible a partir de la introducción de la máquina especializada y del taylorismo en las fábricas. La máquina spécialisée da origen al “ouvrier spécialisé”. La introducción de la cadena de montaje en las fábricas acentúa este proceso de empobrecimiento, además de las posibilidades de modular las cadencias y por consiguiente los ritmos de trabajo. A partir de entonces es que surge el debate entre los teóricos: ¿la automatización genera descalificación o recalificación de la mano de obra? En lo particular entiendo pertinente abandonar el esquema de análisis tecno-determinista, y pensar en la posibilidad que no sean las tecnologías duras las que determinen las calificaciones, sino el “constructo social” que tiene lugar en cada organización y sistema de relaciones laborales.

En ese sentido, evidentemente los cambios organizacionales han operado sobre manera en los últimos años para deducir que en muchas empresas en las que se ha aplicado la automatización se sucedieron resultados disímiles. Somos de la idea que los cambios organizacionales, donde lo social tiene una importancia por lo menos similar a priori a lo técnico (para utilizar el instrumental de la escuela sociotécnica), han operado en las empresas cambiando algunos contenidos en materia de calificaciones. Este es también el planteo de Adler¹⁸⁵, de quien reducimos sintéticamente un cuadro con las principales variantes analizadas.

¹⁸⁵ Cfr. Adler, P.: “Automation et qualifications. Nouvelles orientations”, *Sociologie du Travail* N° 3, París, 1987; en Frías, P.: *op. cit.*, pág. 50. Otro interesante estudio donde queda en evidencia la importancia de la organización del trabajo sobre la innovación tecnológica para el caso escandinavo, puede verse en Forslin, J.: “Descalificación y recalificación”, *Revista Sociología del Trabajo* N° 13, Madrid, Otoño 1991.

Factores	Antiguos contenidos	Nuevos contenidos
Responsabilidad	Basada en el comportamiento (esfuerzo, disciplina).	Basada en la toma de iniciativa (asegurar la continuidad del proceso).
“Expertise”	Ligada a la experiencia (habilidad manual o rutina).	Cognitiva (identificar y resolver los problemas).
Interdependencia	Secuencial (únicamente con los puestos precedentes y siguientes).	Sistemática (trabajo de equipo e interdependencia de las funciones y de los niveles).
Formación	Adquirida de una vez para siempre (inversión inicial solamente).	Permanente (actualización frecuente).

En América latina, algunas investigaciones al respecto se han realizado. Partiendo de una metodología adoptada por Preal/OIT, Gonzalo Herrera y Magdalena Echeverría, utilizan el concepto “contenido de las tareas” para dar cuenta de los cambios que operaron en el trabajo humano de varias empresas a partir de los cambios en la base técnica y organizacional de éstas¹⁸⁶.

Teniendo ello en cuenta definieron tres variables que articuladas definirían la orientación del contenido exigido a las tareas. Estas fueron: a) las habilidades manuales, es decir, la capacidad motriz y la velocidad en la realización de las operaciones; b) las habilidades mentales, consistentes en la combinación de concentración, memorización y relacionamiento lógico de informaciones; y c) la complejidad de las tareas, que incluyen los conocimientos técnicos requeridos y la superposición de diferentes tipos de tareas.

En su investigación deducen que los tres componentes habían aumentado después de la incorporación de los cambios. Resulta interesante rescatar que “el aumento de las habilidades mentales se relacionaba con las mayores exigencias de atención y concentración en la ejecución de tareas para asegurar la calidad y el mayor ritmo de producción”.

¹⁸⁶ Cfr. Echeverría, M. Y Herrera, G.: *Innovaciones en la empresa y situación del trabajo: la visión sindical*, Santiago, Pet, doc. de Trabajo N° 97, Octubre de 1993.

Entre las conclusiones señalan que “los cambios tecnológicos en su conjunto no han conducido a la reducción del requerimiento de las actividades manuales como podría suponerse” (sic). Hubo, a la inversa, una extensión de la habilidad y una intensificación de la habilidad.

TRABAJO EN GRUPOS

> ¿Qué imagen de trabajador artesanal propone Figari: la de un obrero descalificado o la de un obrero competente y con criterio propio? Leer la Ley 17.554 (Ley de Artesanía): ¿qué definición se propone sobre el trabajo artesanal?

Texto 6:

El Juego de los Trabajadores, según Michael Burawoy

(Tomado de Burawoy, M.: El consentimiento en la producción. Los cambios del proceso productivo en el capitalismo monopolista, Madrid, MTSS, Col. Economía del Trabajo N° 31, 1989.)

“En el presente apartado se describen las actividades en el taller como parte de un juego en el que los trabajadores intentan alcanzar niveles de producción a los que corresponde una prima complementaria de la retribución mínima, o, dicho de otra forma, tasas de producción superiores al 100 por 100. La meta concreta de cada trabajador se establece en cada caso en función de una serie de circunstancias, como el tipo de trabajo, la máquina que maneja el trabajador o su experiencia. Algunos trabajadores se contentan con alcanzar el 15 por 100, en tanto que otros se sienten insatisfechos si no llegan al 140 por 100, el límite máximo impuesto y admitido por todos los participantes. El juego sirve de marco para evaluar las actividades productivas y las relacionales sociales que se derivan de la organización del trabajo. Ese juego de “arreglárselas” comprende una serie de etapas, de confrontaciones entre los operadores de las máquinas y los objetos sociales y no sociales que determinan las condiciones de trabajo. Las reglas del juego se manifiestan en forma de una serie de relaciones externas impuestas. El arte de arreglárselas consiste en manipular esas relaciones para pasar en el menor tiempo posible de una etapa a la siguiente.

Al comenzar a trabajar en su turno, los trabajadores se reúnen ante la oficina de control del taller para recoger sus fichas de producción y marcar en ellas el comienzo del ajuste inicial para su primera tarea. Si la máquina ha sido ya preparada en el turno anterior, el trabajador marca el comienzo de la producción. Por lo general, charlando con el compañero del turno anterior, los trabajadores pueden averiguar antes de empezar a trabajar qué tareas se les van a encomendar. A veces, sabiendo lo que hay para cada máquina en el taller, un trabajador puede entenderse con el programador de tareas, encargado de distribuir las tareas.

En 1945, la única función de éste era distribuir el trabajo, pero en 1975 asumía una cierta responsabilidad en relación con la producción en el taller de las piezas solicitadas en el plazo fijado. En consecuencia, podía encontrársele a menudo ante una u otra máquina comprobando la marcha de los trabajos e instando a los trabajadores a adelantar su tarea. Al

carecer de autoridad sobre los trabajadores, su único recurso estriba en su capacidad de negociación, basada en sus facultades discrecionales en relación con la distribución de las tareas y del tiempo de trabajo. Los trabajadores que ocupan puestos de trabajo estratégicos que requieren, por ejemplo, una calificación especial, y aquellos a los que se recurre con frecuencia para que realicen “trabajos urgentes” están en buena posición para negociar con el programador, quien es perfectamente consciente de ello y procura no provocar su hostilidad...

Una vez que se les ha encomendado su primera tarea, los trabajadores tienen que recoger el plan de ejecución y los instrumentos para llevarla a cabo, que suelen estar en el cuarto de herramientas. En consecuencia, el personal del cuarto de herramientas tiene una importancia estratégica, y los maquinistas tienen que conseguir su cooperación. Si el encargado de cuarto de herramientas no se toma interés en entregarles rápidamente el plan de ejecución y los instrumentos, los maquinistas pueden perder mucho tiempo. A veces, los trabajadores que se han granjeado su confianza pueden acceder al cuarto de herramientas y acelerar el proceso. Habida cuenta de que al encargado, a diferencia del programador de tareas, no le interesa realmente que los maquinistas puedan arreglárselas, éstos tienen que recurrir a otros medios para conseguir su colaboración. Durante los primeros cinco meses en los que trabajé en el taller¹⁸⁷ mis relaciones con el encargado fueron bastante malas, pero en Navidad cambiaron radicalmente. Todos los años, el sindicato entregaba un jamón a sus afiliados. Le dije a Harry que no pensaba recoger el mío y que podía quedarse con él. Harry se mostró enormemente satisfecho y desde entonces fui bien atendido en el cuarto de herramientas.

...Aunque conseguí ganarme al encargado del cuarto de herramientas, no tuve la misma fortuna con los conductores de las carretillas. Al empezar a trabajar, me explicaron una y otra vez que ante todo tenía que establecer buenas relaciones con los repartidores encargados de transportar a la máquina en las carretillas el material desde los contenedores en que se guarda en el almacén lateral. Sobre todo al comienzo del turno, cuando los maquinistas recaban sus servicios, los conductores pueden hacer perder bastante tiempo. Aunque algunos trataban igual a todos los trabajadores, otros atendían a quienes tenían mayor influencia y hacían esperar a los demás. Como yo trabajaba de maquinista de oficios varios, necesitaba constantemente de los servicios del repartidor, y cuando éste era Morris,

¹⁸⁷ Burawoy realizó esta investigación en base a lo que definíamos en el Capítulo II, como Observación Participante, esto es, participando como trabajador en una fábrica de Chicago. N de R.

le gustaba hacerme esperar sin que yo pudiera hacer nada, salvo que estuviera ocupado con un trabajo urgente en cuyo caso el capataz o el programador de tareas podía intervenir. En otras circunstancias, quejarme al capataz sólo me hubiera originado más molestias, puesto que a Morris le hubiera resultado fácil desquitarse después. Lo mejor era no hacer nada y esperar. A los conductores de carretillas, como a los trabajadores del cuarto de herramientas, no les importaba si los maquinistas podían o no arreglárselas, y al mismo tiempo, eran perfectamente conscientes de su poder en el taller. Todo lo que querían era perderse de vista para descansar, charlar con sus amigos, encender un cigarrillo o ir a buscar una taza de café a la máquina, dicho de otra forma, para gozar de los espacios marginales de libertad de los maquinistas. Como decía uno de los letreros escritos en la pared del lavabo de hombres: “joded a la empresa, joded al sindicato, pero sobre todo joded a los conductores porque ellos nos joden a todos”. Si estaban al tanto, los trabajadores que se impacientaban podían subir a una carretilla vacía, y traer ellos sus propias piezas. Pero eso no solía ser demasiado recomendable, porque otros trabajadores les pedían que trajeran también las suyas.

...Mientras espera que llegue el material, cada maquinista prepara su máquina, si no está ya preparada. Como esa operación tiene asignado un tiempo para su ejecución, los maquinistas intentan “arreglárselas”. Si la efectúan en muy poco tiempo pueden producir algunas piezas antes de marcar en su ficha el comienzo de las operaciones de producción. Para ayudarles en ese ajuste inicial, hay un ajustador, cuya ayuda resulta imprescindible para los trabajadores que carecen de experiencia. Pero como ocurre con otros trabajadores auxiliares, hay que ganarse su cooperación. El ajustador no tiene tampoco interés especial en que los maquinistas ganen tiempo, aunque cuanto antes termine, antes queda libre. Una vez que ha preparado la máquina y ha recibido las piezas, el maquinista puede empezar con la primera pieza, y puede prescindir de la ayuda del ajustador hasta que sea necesario volver a ajustar la máquina.

El grado de competencia y de interés de estos trabajadores varía enormemente. Por ejemplo, el ajustador del turno de día no destacaba por su espíritu de cooperación. Cuando pregunté a Bill, que ocupaba mi puesto durante ese turno, a quién tenían de ajustador, me contestó: “Murió hace algunos años”, en alusión al hecho de que el que le había sustituido no le era de ninguna ayuda. En cambio, el del segundo turno desempeñaba su labor con entrega y amabilidad: hacía todo lo que podía por ayudar, y era apreciado y respetado por todos. Sin embargo, no conocía bien todos los

trabajos del taller. Por ejemplo, no conocía apenas alguna de las máquinas con las que yo trabajaba, por lo que su ayuda no me era demasiado útil.

...La tarea asignada puede consistir en taladrar una serie de orificios en una plancha, un tubo, un molde u otra pieza análoga; en fresar la superficie de un codo; en tornejar un diámetro interior; en desbardar los dientes de un engranaje, etc. El inspector tiene que verificar la primera pieza acabada, cotejándola con el plan de ejecución. Entre inspector y trabajador hay un inevitable conflicto de intereses, ya que al primero le preocupa la calidad, en tanto que al último le interesa la cantidad. El tiempo perdido cuando una operación no sale bien, y una serie consecutiva de piezas, a juicio del inspector, no se ajusta a las especificaciones, es tiempo perdido para el trabajador. Sin embargo, el inspector, desea dar el visto bueno a la pieza lo antes posible, y no querrá verificar otras piezas hasta que se alcance el grado de tolerancia requerido.

Cuando una pieza está en el límite, algunos inspectores la dejan pasar, en tanto otros se atienden estrictamente a las especificaciones del plan hasta un grado infinitesimal. En todo caso, el inspector es, de hecho, aunque no teóricamente, parcialmente responsable si un trabajador produce piezas defectuosas. Aunque oficialmente sólo responde de la primera pieza a la que le ha dado el visto bueno, se ganará una amonestación si las piezas siguientes no están dentro del margen de tolerancia. En consecuencia, hasta cierto punto, los inspectores están a merced de los maquinistas, quienes después de haber conseguido que dé el visto bueno a la primera pieza, pueden aumentar la velocidad de su máquina y producir piezas defectuosas. El maquinista siempre puede hacer recaer la responsabilidad sobre el inspector colocando la etiqueta de verificación de la primera pieza en una defectuosa. Naturalmente, el inspector tiene bastantes oportunidades para vengarse de un maquinista que proceda de esa forma. Además, los trabajadores son también responsables de la calidad. Durante el tiempo en el que estuve trabajando, se distribuyeron tablas que se fijaron en cada una de las máquinas, en las que se reflejaba la frecuencia con la que los operadores debían verificar las piezas producidas en una máquina concreta y dentro de un determinado margen de tolerancia. Además, en el período inmediatamente anterior a la realización de una investigación sobre la organización de la garantía de la calidad en la fábrica por un organismo certificador independiente, los operadores debían consignar al dorso de la ficha de verificación el número de veces que habían verificado sus piezas.

...Una vez que ha conseguido que se dé el visto bueno a su primera pieza, el maquinista emprende una batalla contra reloj con la máquina. A no ser que se trate de una tarea con la que esté familiarizado –en cuyo caso conoce hasta cierto punto la respuesta– la primera pregunta que se hace es ¿puedo arreglármelas? Quizá sea necesario idear determinados ángulos, ciertas simplificaciones, aumentar la velocidad de la máquina, construir un instrumento especial para realizar la operación, etc. Todo ello entraña riesgos (por ejemplo, la posibilidad de producir piezas defectuosas o de romper los instrumentos). Si resulta evidente que es imposible o sumamente difícil “arreglárselas”, los operadores aflojan el ritmo y se la toman con calma. Puesto que tienen garantizada la retribución básica, carece de sentido matarse si no pueden producir por encima de la tasa correspondiente a esa retribución básica, es decir, a una tasa superior al 100 por 100. Roy llama a este comportamiento “escurrir el bulto”. La otra forma de “limitación de la producción” a la que Roy hace referencia –la adopción de restricciones cuantitativas– estriba en fijar un tope máximo a las unidades que puede producir un trabajador, es decir, a la producción que puede figurar en su ficha. En 1945 el límite era el equivalente a 10 dólares por día, o 1,25 por hora, con ligeras variaciones según el tipo de máquina. En 1975 el tope máximo era una tasa del 140 por 100 para todas las operaciones en cualquier tipo de máquinas. se suponía que una producción superior al 140 por 100 abocaría a “reducciones de los precios” (aumentos de las tasas de producción), suposición, que como veremos, no era injustificada.

En 1975 las restricciones cuantitativas no suponían necesariamente una limitación de la producción, por cuanto los trabajadores normalmente producían a una tasa superior al 140 por 100, pero figuraban sólo una producción del 140 por 100 y constituían con el resto una “reserva” para compensar aquellas operaciones en las que no podían “arreglárselas”. De hecho, los trabajadores se “partían el pecho” durante todo el turno, cuando tenían un trabajo fácil, para constituir una reserva para el día o los días próximos. Los trabajadores experimentados, que manejaban máquinas más complejas, podrían llegar a obtener, sin dificultad una reserva de una semana entera. En consecuencia, había una constante discrepancia entre las piezas que figuraban como terminadas en los libros y las realmente terminadas en el taller...”

Capítulo III

La evolución del pensamiento referido a la organización empresarial

BASES TEMÁTICAS DE ESTE CAPITULO

- > El management como el estudio sistematizado de la gestión empresarial.
- > Historia de la gestión empresarial.
- > Las diferentes corrientes.
- > Importancia del Taylor – fordismos para la organización del trabajo en el Siglo XX.
- > Principales características del management contemporáneo.

En este capítulo expondremos la evolución que, en sus aspectos a nuestro entender más relevantes, ha tenido el estudio del management o dirección de empresas, con relación a los aportes realizados desde las ciencias sociales vinculadas al fenómeno del trabajo, fundamentalmente la sociología del trabajo, la psicología del trabajo y la sociología de las organizaciones.

En forma esquemática, podemos representar estas etapas de la siguiente manera:

1. Enfoques clásicos: One Best Way.	
La organización científica del trabajo	1910
2. La Escuela de las Relaciones Humanas	1930
3. Teorías de las motivaciones y necesidades en las empresas	1940
4. La Escuela Sociotécnica	1950
5. La Teoría de la Contingencia	1970
6. Los enfoques contemporáneos	1980

7.1.- Los enfoques clásicos

1.1. Precursores de la división científica del trabajo:

La mayoría de los economistas entre los Siglos XVII y XVIII le asignaron una gran importancia al fenómeno de la división técnica o manufacturera del trabajo como medio para incrementar las riquezas: eran los prolegómenos de las ideas de productividad, ahorro de trabajo y competitividad¹⁸⁸. Un primer antecedente en la materia se remonta a William Petty, autor del sintomático libro “La aritmética política” (1690) donde se refiere a las “manufacturas divididas”, probablemente influido por el puritanismo que comenzaba a destacar la idea del trabajo sistemático y metódico.

Más adelante Adam Ferguson en su Ensayo sobre la Sociedad Civil (1767), señala que “la separación entre las artes y los oficios abre las fuentes de riqueza”¹⁸⁹. Dice adelantándose a la visión del trabajo alienado:

“Numerosas artes mecánicas no exigen aptitudes particulares; progresan perfectamente cuando de ellas se ha cancelado completamente cualquier vínculos con los sentimientos o la razón; la ignorancia es la madre de la industria tanto como de la superstición. La reflexión y la imaginación pueden extraviarse, pero la costumbre de mover el pie o la mano no depende ni de una ni de otra. De tal forma que aquellas que progresan más son las manufacturas en las que se apela menos al espíritu y en las que el taller puede ser, sin gran esfuerzo de imaginación, considerado como una máquina cuyas partes son hombres”¹⁹⁰.

Pero será sin duda el clásico trabajo sobre la “Indagación acerca de la naturaleza y las causas de la riqueza de las naciones” de 1776 escrito por Adam Smith el que marcará el hito más importante. El autor escocés empezaba su capítulo primero señalando que

“el mayor adelanto realizado en la capacidad productiva del trabajo, y la mayor parte de la aptitud, destreza y discernimiento

¹⁸⁸ Cfr. Santos Ortega, A.: Sociología del Trabajo, Valencia, Tirant lo Blanch, 1995, p. 77.

¹⁸⁹ Cfr. Ferguson, A.: Ensayo sobre la historia de la sociedad civil, Madrid, Akal, 2010.

¹⁹⁰ En Santos Ortega, Op. Cit, p. 78.

con que es dirigido o aplicado en todas partes, parecen haber sido la consecuencia de la división del trabajo”¹⁹¹,

De esta manera estaba dando origen a una gran discusión teórica que hacía referencia a una de las características principales del novedoso proceso manufacturero que seguiría estando presente en las sucesivas reflexiones entre los intelectuales del mundo del trabajo en pleno período industrializador: Adam Smith nos introducía al análisis de lo que luego se conocería como la división técnica del trabajo, es decir, “la separación de un trabajo en una serie de tareas que pudieran ejecutarse en forma independiente”¹⁹², o “modo de repartición de actividades en las organizaciones que tiene por consecuencia parcelar una profesión u oficio en múltiples especializaciones”¹⁹³.

El autor de “La riqueza de las Naciones” graficaba esa particular mirada de la mayor productividad del trabajo a partir de la división en pequeñas tareas o especialización, con el famoso ejemplo de la fábrica de alfileres:

“Tomemos, pues, como ejemplo una industria de escasa importancia, pero en la que se suele poner con mucha frecuencia de relieve la división del trabajo: la fabricación de alfileres. Un obrero que no esté adiestrado para este oficio concreto (que lo es gracias a la división del trabajo) o que no esté familiarizado con el manejo de la maquinaria empleada en el mismo (maquinaria cuya invención se debió, probablemente, a esa misma división), quizá no conseguiría, con toda su habilidad, fabricar un alfiler en un día...Sin embargo tal como hoy se practica la referida industria, no sólo el conjunto de las operaciones constituye un oficio, sino que dicho conjunto se halla dividido en diversas operaciones que constituyen también, en su mayor parte, otros tantos oficios distintos. Un hombre desenrolla el alambre, otro lo endereza, un tercero lo corta, un cuarto le saca punta, un quinto lo afina en la parte superior para recibir la cabeza... De esta manera, la importante actividad de fabricar un alfiler se divide en unas dieciocho operaciones diversas, que en algunas fábricas son realizadas por operarios distintos, aunque hay algunas en las que la misma persona ejecuta dos o tres operaciones. Yo he visto una pequeña fábrica de esta clase que solo empleaba 10 hombres y en

¹⁹¹ Smith, A.: *La riqueza de las Naciones*, Madrid, Aguilar Ed, 1961, pág. 9.

¹⁹² Clerc, J.: *Introducción a las condiciones y el medio ambiente de trabajo*, Ginebra, OIT, 1987, pág. 200.

¹⁹³ De Coster, M.: *op. cit.*, pág. 51.

la que, por lo tanto, algunos llevaban a cabo dos o tres operaciones diferentes. Con todo ello, y aunque eran gente muy pobre y por esa causa estaba mal provista de la maquinaria precisa, lograban, cuando ponían empeño, fabricar entre ellos alrededor de 12 libras de alfileres por día. En cada libra entran más de 4000 de tamaño mediano. Por consiguiente, aquellas 10 personas eran capaces de fabricar más de 48.000 alfileres diariamente...”¹⁹⁴

En definitiva, para Smith, la división técnica del trabajo redundaba en un “aumento de la cantidad de obra” por tres razones diferentes: por aumento en la destreza de los operarios, por el ahorro de tiempo en el intercambio de una tarea a otra, y finalmente por la aplicación de la maquinaria adecuada.¹⁹⁵

En esta concepción, la división del trabajo es connatural al hombre¹⁹⁶, cuestión que negará uno de los autores del siglo XIX que más se preocupó por el tema: Pierre Proudhon. Para el autor de “la filosofía de la miseria”, había que distinguir entre la división social y la división técnica del trabajo. La primera era natural al hombre en tanto la segunda era artificial, esto es, producto de un momento histórico determinado. Carlos Marx, en “El Capital” también tendería a distinguir entre estas dos nociones, aunque para ambos autores, la división técnica era llamada “división manufacturera del trabajo”.

Para Carlos Marx, esta división del trabajo se manifestaba como “un medio de explotación civilizado y refinado”, y no duda en recoger fuentes de intelectuales de peso en la época para sustentar la tesis de que determinadas manufacturas “empleaban para algunas operaciones sencillas, obreros con preferencia medio idiotas”¹⁹⁷; así en sus notas

¹⁹⁴ Smith, A.: op. cit. pág. 10.

¹⁹⁵ Estos argumentos fueron criticados por Stephen Marglin. Sobre el ahorro del tiempo señala que “basta con proseguir una misma actividad el tiempo suficiente para que el tiempo de puesta en marcha represente una porción insignificante del tiempo de trabajo total”. Sobre la propensión a inventar señala que “resultaría sorprendente que la propensión a inventar del trabajador no se hubiera debilitado por la extrema especialización que caracteriza la división capitalista del trabajo”. Finalmente sobre el aumento de habilidad, descarta la tesis ya que no se habla de “músicos, bailarines o cirujanos”, “sino simplemente de la división parcelaria de actividades industriales banales en diferentes especialidades”. Cfr. Marglin, S: op. cit..

¹⁹⁶ Señala A. Smith: “Esta división del trabajo... es consecuencia obligada, aunque muy lenta y gradual, de cierta tendencia de la naturaleza humana que no busca una utilidad de tanto alcance: la tendencia al trueque, a la permuta, al cambio de una cosa por otra”. Cfr. Smith, A.: *Ibidem.*, pág. 17.

¹⁹⁷ Marx, C.: Op. Cit., Libro I, parte IV, París, Ed. Costes, 1927, caps. II, III y V: “El carácter capitalista de la manufactura”.

prolifera citas de Ferguson, Tuckett, Hegel, y desde puntos de vista disidentes a los de Marx, aportes de Ure, Babbage e incluso Smith.

Si bien a los efectos de nuestros objetivos, sólo nos detendremos en la división técnica del trabajo, debemos señalar que la división social reviste suma importancia en tanto asigna responsabilidades profesionales y de oficio de acuerdo a necesidades funcionales de la sociedad global, es decir, divide tareas pero a nivel social (división vertical del trabajo), y no a nivel de un proceso de producción (división horizontal del trabajo). Así este tipo de división del trabajo se vuelve fundamental en las sociedades modernas donde –a diferencia de las sociedades tradicionales– existen miles de oficios distintos en virtud de la interdependencia económica.

Este interés por la división del trabajo fue desarrollado por numerosos teóricos y hombres de acción que intentaron llevar los principios de la división del trabajo al proceso productivo. Entre ellos, uno de los antecesores de Frederick Taylor fue el inglés Charles Babbage (1792-1871), quien además de incursionar en alguna serie de principios, notablemente parecidos a los de Taylor, pasó a la posteridad con el análisis de los procesos y costes de fabricación en la manufactura de alfileres. Su influencia en esta corriente de la división técnica del trabajo y su contribución al planteo de principios generales quedan evidentes en afirmaciones como la siguiente: “Cuando a partir de la peculiar naturaleza del producto de cada fábrica se averigua el número de procesos que resulta más ventajoso dividir, así como el número de individuos a emplear, entonces todas las demás fábricas que no empleen un múltiplo directo de este número producirán el artículo a un coste mayor”.¹⁹⁸ En definitiva, el “principio de Babbage” según el cual el progreso en la producción puede medirse por el grado en el que las tareas de cada trabajador se simplifican e integran con la del resto de sus trabajadores¹⁹⁹, haría eclosión sesenta años después con la obra de Frederick Winslow Taylor.

¹⁹⁸ Babbage, Ch.: *Causes and consequences of large factories*, citado por Urwich, L. y Brech, F.: *La historia del management*, Barcelona, Ed. Orbis, Biblioteca de la Empresa N° 8, 5ta. Ed., 1986, pág. 25.

¹⁹⁹ Cfr. Giddens, A: *Sociología*, Madrid, Alianza Universidad Textos, 1991, pág. 517.

1.2. La división científica del trabajo y los teóricos del “One Best Way”

El joven Taylor había ingresado a la American Society of Mechanical Engineers en 1885, justo un año antes que Henry R. Towne presentara su obra clásica “The Engineer as an Economist”, que impulsaría al management como disciplina independiente de la ingeniería. Sin duda que la lectura de ese trabajo motivaría a quien luego se convertiría en el principal gestor del “management científico” a buscar soluciones que permitieran incrementar la productividad de talleres, fundiciones y fábricas que por entonces en Estados Unidos iban creciendo en forma vertiginosa. De hecho, Taylor conserva en Pennsylvania, una lápida con la inscripción “The Father of Scientific Management” (“el padre de la dirección científica de empresas”).

Ese crecimiento que situaba a la manufactura en gran escala en un plano más elocuente en la consideración ingenieril, hizo que surgieran problemas de planificación en el trabajo, y de eficacia en la producción que serían objeto de análisis por Taylor. Así en 1895 lanza su primer ensayo titulado “A Piece-Rate System”²⁰⁰, donde empieza a trabajar el tema del Management. Sin embargo, su obra cumbre será escrita en 1911 y llevaría por título “Principles and methods of Scientific Management”. Es allí donde sintetiza mejor los principios y métodos de organización del trabajo que irrumpirían con mayor fuerza en todo el mundo sobre todo luego de su muerte, acaecida en 1915.

Podemos decir que esta obra se basa en tres grandes principios:

1. División absoluta del trabajo entre quienes programan y quienes ejecutan.
2. Medición objetivada del tiempo necesario para la ejecución de las tareas, de forma de obtener un patrón de medida del mejor rendimiento.
3. Un sistema de remuneración tal que se premie el cumplimiento de las normas en cuanto al tiempo, y se penalice al obrero que no consiga alcanzar el rendimiento “normal”²⁰¹, en lo que denomina sistema diferencial del salario.

²⁰⁰ Cfr. Urwick, L y Brech E.: *op. cit.*, pág. 31.

²⁰¹ Cfr. Serra Ramoneda, A: *Prólogo al Management Científico*, en Taylor, F.: *Management Científico*, Barcelona, Oikos-Tau, 1970, pág. 14.

El mismo Taylor indica que el objetivo de sus planteamientos “debe ser el adiestramiento y formación de cada uno de los individuos de la empresa para que sean capaces de realizar el trabajo más complejo para el que sus habilidades naturales les capaciten, con el máximo ritmo y eficiencia”²⁰². Para ello entrega una batería de principios que conforman lo que el autor llama “management científico”, en oposición al “management ordinario” o “de iniciativa o incentivo”.



Imagen 8: Frederick Winslow Taylor. Su principal obra “Principios y Métodos del Management Científico” es considerada fundacional de la moderna gestión empresarial.

Decíamos que un primer principio era la división del trabajo entre quienes planifican y quienes ejecutan:

“Así por ejemplo, los managers toman a su cargo la tarea de reunir todos los conocimientos tradicionales que en el pasado eran patrimonio de los trabajadores; deben clasificar, tabular y reducir estos conocimientos a reglas, leyes y fórmulas que son de inmensa utilidad para los trabajadores en la realización de su trabajo diario. Los managers, además de desarrollar de este modo una “ciencia” asumen otros tipos de responsabilidades... Estas nuevas responsabilidades pueden agruparse en cuatro apartados:

Primero. Elaboran una ciencia para la ejecución de cada una de las operaciones del trabajo, la cual sustituye al viejo método empírico.

Segundo. Seleccionan científicamente a los trabajadores, les adiestran, les enseñan y les forman, mientras que en el pasado cada trabajador elegía su propio trabajo y aprendía por sí mismo como mejor podía.

Tercero. Colaboran cordialmente con los trabajadores para asegurarse de que el trabajo se realiza de acuerdo con los principios de la ciencia que se ha elaborado.

Cuarto. El trabajo y la responsabilidad se reparten casi por igual entre el management y los obreros. El management toma bajo

²⁰²

Taylor, F: *Ibidem.*, pág. 26.

*su responsabilidad todo aquel trabajo para el que está más capacitado que los obreros, mientras que en el pasado, casi todo el trabajo y la mayor parte de la responsabilidad se echaban sobre las espaldas de los trabajadores*²⁰³.

Un segundo principio hacía referencia a la medición del tiempo. En efecto, el rendimiento del obrero se determinaba por minuciosas técnicas de medición determinadas por la oficina de métodos. En su obra “Shop Management” incursiona en estas técnicas y señala que la mejor forma de cumplir con esto, es dividiendo el trabajo de los obreros en sus elementos más simples, midiendo la ejecución de esos elementos convirtiéndoles en unidades de tiempo. Al decir de Hopenhayn, “este recurso que se pretende objetivo se convierte fácilmente en un instrumento del capital para ejercer mayor presión sobre la fuerza de trabajo, y permite también aplicar hasta el extremo el concepto atomizado del trabajo, propio de la producción industrial”²⁰⁴.

El tercer principio es el de la remuneración de acuerdo a la producción: para Taylor el incremento en las remuneraciones de los trabajadores era una consecuencia directa de la implementación de su “management científico”, de manera que se obtendrían importantes incrementos en la productividad que se verían reflejados en los ingresos de los trabajadores. Para ello proponía un sistema de remuneración que superara al de destajo, imperante en el antiguo management, y que consistiera en una doble tarifa por pieza: una para cuando la producción por unidad de tiempo es menor a la programada, y otra cuando la producción por unidad de tiempo es superior a la medida por los ingenieros. De esta forma “es posible dar al trabajador lo que más desea –salarios elevados– y al empresario lo que más le interesa –un bajo coste de producción”²⁰⁵.

Notamos como Taylor intenta separar su concepción managerial de la anterior, basado en lo que él entiende es un método científico que se basa en los tres principios y los cuatro apartados transcritos anteriormente.

La práctica de estos principios llevó a consolidar algunos aspectos rectores en la organización del trabajo:

²⁰³ Taylor, F.: *Ibidem.*, pág. 51-52.

²⁰⁴ Hopenhayn, M.: *op. cit.*, pág. 134.

²⁰⁵ Cfr. Taylor, F.: *ob. cit.* pág. 24.

- Disociación entre el saber de los obreros y la producción, separando la concepción de la ejecución.
- Se traslada a la gerencia la concepción del método.
- Estudio del tiempo y movimiento a través de gestos elementales (“Ciencia de los gestos”).
- Parcelación del trabajo en tareas repetitivas, simples y monótonas.
- Selección minuciosa del personal a cargo de tareas predeterminadas.

¿Qué nivel de participación tenía el trabajador bajo este sistema? Ninguno, o mínimo. Al trabajador desde la óptica taylorista no se le pedía que pensara, sino que actuara de acuerdo a los parámetros que le daba la gerencia. Había por tanto una “implicación mínima” del trabajador en su puesto de trabajo y en el proceso de producción todo. “Esta implicación mínima del trabajo taylorizado es informal, no reconocida. Se le llama una implicación paradójica. ¿Por qué? Porque el superior niega que la obrera piense; él ordena respetar las consignas pero espera que la obrera se las arregle para que todo funcione bien. Y, de hecho, el trabajador hace lo posible para que todo funcione bien y, haciendo eso, expresa su autonomía de actor social o de ser humano capaz de pensar pero... al servicio de los conceptores sin que su `saber hacer` pueda ser sistematizado y cambiado en un `saber hacer` colectivo”²⁰⁶.

Estos principios fueron rápidamente implementados, y en ello jugaron un gran papel el hecho de la gran cobertura que tuvieron las audiencias del Eastern Rate Case en 1911, cuando Harrington Emerson atestiguó, que mediante el uso de la “dirección científica”, las empresas ferroviarias del país podrían ahorrar un millón de dólares al día²⁰⁷. Su difusión además, no se limitó al campo capitalista, ya que el propio Lenin fue impulsor del taylorismo en las fábricas de la Unión Soviética. Stalin fue aún más lejos, y bajo su égida los procesos productivos del campo socialista se constituyeron en base al taylorismo.

Pero el taylorismo fue aún más allá, y llegó a aplicarse en tareas tan disímiles a las fabriles, como las que tienen lugar en el hogar. A tal punto

206 Cfr. Molitor, M.: “Nuevas ofertas de participación”, notas del postgrado Pet-Uahc en Ciencias Sociales del Trabajo, Santiago, 1992, pág. 5.

207 Cfr. Enciclopedia de Gestión y Administración de Empresas, Barcelona, Grijalbo, 1982, pág. 730.

llegó Christine Frederick, quien en 1912 publicó en su “Ladies’ Home Journal”, acerca de la necesidad de entender el trabajo doméstico como necesariamente más eficiente y productivo: “Durante años, nunca me di cuenta de que realmente realizaba 80 movimientos equivocados tan solo en la operación de lavado, sin contar los que podía producir en la selección y secado, o al guardar las prendas... ¿no se pierde tiempo trajinando en cocinas pobremente dotadas y arregladas?...¿No podría el tren del trabajo doméstico ser despachado de estación en estación, de tarea en tarea?”²⁰⁸.

Otro hito importante en la historia de la organización taylorista del trabajo, fueron las contribuciones de Henry Ford, quien da origen a lo que hoy día conocemos como sistema de producción en masa Taylorfordista. Podemos decir ciertamente con Leborgne y Lipietz que “como principio general de organización del trabajo o paradigma tecnológico, el fordismo no es sino el taylorismo más la mecanización”, pero sucede que este paradigma que nosotros preferimos llamar taylor-fordista, hereda de Henry Ford otro importante fundamento que nos une al tecnológico, y es el referido al ámbito macroeconómico: “en tanto estructura macroeconómica (o “régimen de acumulación”), el fordismo implicaba que los logros de la productividad resultado de esos principios de producción sean acompañados, por una lado, del crecimiento de las inversiones financiadas por las ganancias y, por otro, del crecimiento del poder adquisitivo de los asalariados”²⁰⁹. Por ahora detengámonos en la primera concepción, es decir, entender el aporte Fordista sólo en el orden de paradigma tecnológico, aún a sabiendas que el modelo Taylorfordista supera esta noción²¹⁰.

En el plano de la organización del trabajo, entonces, la principal contribución fordista fue la inclusión de la cadena de montaje o cinta transportadora. Para la construcción de esta cadena, parece que Ford se inspiró en los Mataderos de Chicago, donde los animales eran “desmontados” parte por parte en una cadena. Henry Ford adoptó este sistema a la producción fabril, donde cada trabajador tenía su tarea específica en su lugar específico de trabajo.

²⁰⁸ Cfr. Fredrick, Ch.: “The New Housekeeping”, *The Ladies’ Home Journal*, Set. 1912, en Rifkin, J.: *Op. Cit.*, pág. 77.

²⁰⁹ Leborgne, D. y Lipietz, A.: “Ideas falsas y cuestiones abiertas sobre el postfordismo”, en revista “Trabajo” N° 8, México, 1992, pág. 20.

²¹⁰ Para una revisión del taylor-fordismo como “paradigma o modelo de desarrollo”, o en su “visión macroeconómica”, sugerimos un texto de este mismo autor, donde incursionamos en las instituciones funcionales al sistema, y los efectos de las crisis económicas y las Guerras Mundiales: Guerra, P. y Supervielle, M.: *op. cit.*

Estos nuevos elementos confluyeron en algunas características del sistema:

- > Producción en serie y en masa, aplicando a Taylor rigurosamente al punto de inaugurar la expresión: “un hombre-un puesto-una tarea”²¹¹.
- > Disminución del coste unitario del producto.
- > Cadena de montaje (cinta transportadora), que permite hacer desaparecer aún más los “tiempos muertos” de la producción, aumentando la intensidad del trabajo.

La producción estandarizada que expande el Fordismo permitió producir más de dos millones de automóviles al año en la década del 20, una suma por cierto muy distinta a la registrada en los talleres artesanales de Panhard y Levassor (París), donde se confeccionó el primer automóvil, hecho a “pedido del cliente” (Sir Evelyn Henry Ellis), donde todas las piezas fueron montadas mano a mano durante varias semanas, en 1894.



Imagen 9: Chaplin interpretando a un obrero enajenado por el trabajo en cadena, propio del fordismo. “Tiempos Modernos” representa una genial crítica al modelo industrial imperante en EUA en plena crisis de los años treinta.

Veamos cómo relata una operaria manufacturera de nuestro medio, el trabajo realizado en una fábrica donde impera este tipo de organización: “Estaba la que llenaba la bolsa, la que la pesaba, la que cerraba la bolsa con una cerradora eléctrica, la que hacía las puntas, y la que hacía las planchas, el trabajo era pesado, trabajábamos precariamente, no teníamos la ropa adecuada... Comíamos ahí mismo: mientras nosotros trabajábamos pasaba un hombre con bizcochos y café, y nosotros con las manos llenas

²¹¹ Tal división del trabajo llevó a que en la elaboración de un Ford T se necesitaran 7.882 operaciones diferentes. En su autobiografía Ford explicó que para esas operaciones necesitaba de: “949 hombres fuertes, de compleción robusta y condiciones físicas casi perfectas, 3.338 hombres de fuerza física simplemente ordinaria”; la mayoría de las demás operaciones podían ser realizadas por mujeres o niños. Incluso afirmaba fríamente que “descubrimos que 670 podían ser realizados por hombres sin piernas, 2.637 por hombres de una sola pierna, dos por hombres sin brazos, 715 por hombres de un solo brazo, y diez por ciegos”. Tal afirmación muestra la falta de “integridad” del sujeto en el proceso taylor-fordista. Cfr. Ford, H.: *My life and work*, New York, Doubleday, pág. 108-109.

de polvo comíamos en turnos, ahí al lado de la línea, para entrar en calor y seguir...no se podía parar”²¹².

De tal forma, podemos decir que el modelo Taylor-fordista “evoca una producción de masa, estandarizada, de producción en largas series, caracterizada por procesos secuenciales donde las máquinas son reagrupadas en familia, con una organización jerárquica junto a una fuerte separación entre servicios funcionales”²¹³.

La organización del trabajo de acuerdo a los parámetros taylor-fordistas, fueron graficados espléndidamente por el comediante Charles Chaplin en su célebre cinta “Tiempos Modernos”. La acción del filme, parecería no alejarse demasiado de la realidad, como podemos observar luego de obtener relatos como el de éste empleado de la Fabrica Citroën en la década de 1970:

“Cada hombre tiene un área bien definida para las operaciones que tiene que desempeñar, aunque sus límites son invisibles: tan pronto como un coche entra en el territorio de un hombre, éste coge el soldador, el fundente, el martillo o su lima y se pone manos a la obra. Unos pocos golpes, unas cuantas chispas, y la soldadura ha acabado, el coche ya se ha alejado unos cuántos metros de su posición, y el próximo coche está llegando al área de trabajo. Entonces el obrero vuelve a empezar”²¹⁴.

Esa producción en masa a la que hacíamos referencia, solo podía desarrollarse en la medida que hubiera una cantidad suficiente de consumidores. Por esa razón, algunos autores consideran que la aportación singular de Ford no fue la línea de montaje. Al decir de Theodore Levitt, “su aportación original fue comprender que el verdadero problema del posible comprador era que no ganaba dinero suficiente para comprarse un coche, de modo que se propuso resolver esa dificultad buscando maneras de fabricarlos más baratos”. Un ex director de la Ford, nos da más pistas sobre el origen de la medida de pagar el doble de lo que ganaba un obrero común de la época: “Lo que no siempre ha comprendido la opinión pública es que Ford no hizo esa oferta por generosidad ni

²¹² Historia de vida a una operaria; en el marco del Seminario de Sociología del Trabajo, DS/FCS/Udelar, generación 1996.

²¹³ Cfr. Cohendet, P. et. al.: “Propriétés et principes d`evolution des processus de production dans un régime de variété permanente”, en Cohendet (Ed): L`apres-taylorisme. Nouvelles formes de rationalisation dans l`entreprise en France et en Allemagne, París, Economica, 1988, pág. 56.

²¹⁴ Tomado de Giddens, A: op. cit., pág. 519.

por compasión. No le importaba el nivel de vida de los trabajadores, ni tampoco ocultó nunca el verdadero motivo por el que pagaba cinco dólares por jornada: quería que sus obreros ganasen lo suficiente como para poder comprar algún día los coches que ellos mismos fabricaban. En otras palabras, Henry Ford estaba creando una clase media”²¹⁵.

En efecto, la sociedad de consumo tal cuál la entendemos hoy, se habría desarrollado al amparo de este marco de organización del trabajo y de la producción. Tantos bienes producidos solo tenían cabida en la medida en que aumentara el consumo, incluso satisfaciendo necesidades por medio de satisfactores destructores, inhibidores, o pseudosatisfactores²¹⁶. En ese sentido no deberían llamar la atención el surgimiento de la figura del “consumidor insatisfecho”, esto es, el bombardear publicidad con el objeto que el consumidor nunca esté plenamente feliz con lo que tiene y busque cambiarlo por algo mejor. Uno de los directivos de General Motors en EUA, señalaba que “la clave para la prosperidad económica consiste en la creación organizada de un sentimiento de insatisfacción”. El Nobel John Kenneth Galbraith lo resumiría observando que la nueva misión de las empresas consistía en “crea las necesidades y esfuérzate por satisfacerlas”²¹⁷.

El taylor-fordismo, tuvo tal impacto como modelo de organización del trabajo, que dio origen a un particular modelo de desarrollo (de producción en masa), también construyendo todo un tejido en materia de relaciones laborales. En efecto, bajo la égida del taylor-fordismo, se desarrolló un modelo de relaciones laborales basado en al menos las siguientes características²¹⁸:

- > Negociaciones obreros-patronales, basadas en intereses antagónicos, donde por lo general no se negociaba más allá de salarios y condiciones de trabajo
- > En el razonamiento de los actores había dos formas de lograr aumentos salariales: trasladándolos a los precios (lo que era posible en mercados cerrados como los amparados por el modelo sustitutivo de importaciones), o restándolos de las ganancias del capital.

²¹⁵ Cfr. Iacocca, L.: *Autobiografía de un triunfador*, Barcelona, Grijalbo, 1985. En Clutterbuck, D. Y Crainer, S.: *Los maestros del management*, Barcelona, Grijalbo, 1990, pág. 48.

²¹⁶ Cfr. Max Neeff, M. et al: *op. cit.*, págs. 47 y ss.

²¹⁷ Cfr. Galbraith, J.: “*The affluent society*”, 4ª. ed. Boston, Houghton Mifflin, 1984. En Rifkin, J.: *op. cit.*

²¹⁸ En base a Consuelo Iranzo. Cfr. Guerra, P. y Supervielle, M.: *op. cit.*, pág. 35-36.

- > Normativización exhaustiva de los puestos de trabajo, de tal forma que cada trabajador tuviera muy claramente estipuladas sus tareas. Esto dio origen a la “evaluación de tareas” en las empresas.
- > Al predominar los contratos de trabajos típicos, de duración indefinida y a tiempo completo, los sindicatos solo afiliaban a los trabajadores que cumplían con este requisito. Esta “norma social” explica en parte la dificultad actual de los sindicatos para sumar trabajadores tercerizados a sus reclamos.
- > El sindicalismo solía estar protegido por diversas instituciones jurídicas, y ello a las empresas les permitía tener un canal de comunicaciones hacia sus trabajadores.

La absoluta “normalización” de las tareas, concebidas por los managers y acatadas por los trabajadores, donde nada se deja al azar, por cierto no ha sido patrimonio de la industria manufacturera. Los servicios también han sido normativizados por el paradigma taylor-fordista, y de ello tenemos sobrados ejemplos en las sociedades contemporáneas. Vaya en tal sentido, y a manera de ejemplo, la “Planilla de observación del Puesto” de una hamburguesería multinacional que también opera en nuestro país. Notaremos, en la misma, como la empresa, se permite una producción en masa y en serie, logrando un comportamiento estandarizado de sus trabajadores, donde la iniciativa y el comportamiento individual aparecen como prácticamente vedados por la empresa:

Servicio en el mostrador

Planilla de Observación del Puesto

Objetivo del puesto: Servir a los clientes en un período con una tasa de ventas por hora de Dar el servicio más rápido posible a cada cliente. Impresionar al cliente con un servicio rápido, amable y atento siguiendo los seis pasos.

Pasos	Información
<p>Antes de empezar</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Lavarse las manos 2. Comprobar las existencias 3. Revisar el equipo 	<p>Lavarse las manos y las muñecas con jabón germicida durante 20 segundos por lo menos. Tener buen aspecto y darse prisa en el mostrador.</p> <p>Cerciorarse de que hay suficientes vasos, bolsas, bandejas y condimentos.</p> <p>Cerciorarse de que la caja registradora se encuentra sin llave, con cambio, limpia y funcionando correctamente.</p>
<p>Los seis pasos</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Sonreír y saludar al cliente 5. Tomar el pedido/vender por sugerencia o vender tamaño mayor 6. Reunir el pedido 7. Presentar el pedido 8. Recibir el pago 1. Dar las gracias al cliente y pedirle que vuelva a visitarnos 	<p>Sonreír y saluda al cliente con un tono de voz amable y mirando al cliente a los ojos.</p> <p>Usar la venta por sugerencia cuando sea apropiado. Preguntar si el pedido es “para aquí”.</p> <p>Seguir el orden correcto al reunir el pedido. Usar bolsas del tamaño adecuado si el pedido es “para llevar”.</p> <p>Presentar la bandeja o la bolsa doblada dos veces hacia el cliente. Asegurarse de que el emblema de McDonald’s está mirando al cliente.</p> <p>Decir la cantidad entregada por el cliente en voz clara. Ejemplo: “Gracias. Son tres dólares señor/ señora”.</p> <p>Dar las gracias a cada cliente e invitarlos a que regresen de manera cortés y sincera. Recordar tratar a los niños igual que a los adultos.</p>

<p>Sistema de cajero</p> <p>9. Encargado de pedidos</p> <p>- Cajero</p>	<p>Es necesario que comprenda los principios presentados en los seis pasos antes de trabajar con el sistema de cajero.</p> <ul style="list-style-type: none"> > Sonreír y saludar al cliente > Tomar el pedido/vender por sugerencia cuando sea apropiado > Identificar los pedidos “para aquí” > Reunir el pedido en el orden correcto > Presentar el pedido > Dar las gracias al cliente y pedirle que vuelva a visitarnos > Sonreír y saludar al cliente > Decir la cantidad de la venta al cliente > Recibir el pago y devolver el cambio > Dar las gracias al cliente y pedirle que vuelva a visitarnos 																		
<p>Secuencia al reunir el pedido</p> <p>- Desayuno/ Almuerzo/Cena</p>	<table border="0"> <thead> <tr> <th style="text-align: left;">Desayuno</th> <th style="text-align: left;">Almuerzo/Cena</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. bebidas frías</td> <td>1. bebidas frías</td> </tr> <tr> <td>2. bebidas calientes</td> <td>2. bebidas calientes</td> </tr> <tr> <td>3. Sandwiches/platillos</td> <td>3. ensaladas</td> </tr> <tr> <td>4. Cereal</td> <td>4. sandwiches</td> </tr> <tr> <td>5. pan danés/muffin</td> <td>5. galletas</td> </tr> <tr> <td>6. tortilla de papa</td> <td>6. pasteles</td> </tr> <tr> <td></td> <td>7. papas fritas</td> </tr> <tr> <td></td> <td>8. sundaes/conos</td> </tr> </tbody> </table>	Desayuno	Almuerzo/Cena	1. bebidas frías	1. bebidas frías	2. bebidas calientes	2. bebidas calientes	3. Sandwiches/platillos	3. ensaladas	4. Cereal	4. sandwiches	5. pan danés/muffin	5. galletas	6. tortilla de papa	6. pasteles		7. papas fritas		8. sundaes/conos
Desayuno	Almuerzo/Cena																		
1. bebidas frías	1. bebidas frías																		
2. bebidas calientes	2. bebidas calientes																		
3. Sandwiches/platillos	3. ensaladas																		
4. Cereal	4. sandwiches																		
5. pan danés/muffin	5. galletas																		
6. tortilla de papa	6. pasteles																		
	7. papas fritas																		
	8. sundaes/conos																		

En materia de análisis organizacional, la sociología de Max Weber en los años veinte, ofrecía un modelo dominante similar al taylorismo, que consistía en el análisis que el autor alemán hacía de la incipiente sociedad industrial del Siglo XX. Weber, en su clásico trabajo “Economía y Sociedad”, oponía el modelo de “legitimidad tradicional” al “legal-racional”, característico de las sociedades industrializadas estudiadas por el autor. Su “sistema de administración burocrática”, se caracterizaba por una serie de elementos “típicos” que enumeraremos a continuación (nótese la similitud con el esquema anterior):

- > El sistema de administración burocrática, o simplemente la organización burocrática, supone una división del trabajo, de donde corresponde una rigurosa definición de tareas.
- > Una jerarquía estructurada formalmente, de manera que quede manifiesto el sistema de control de niveles.
- > Aplicación de reglas abstractas, independiente de quienes sean los implicados.
- > Fuerte formalización, de donde se deriva que las reglas anteriores permite el funcionamiento de la organización. Esas reglas son de carácter escrito.
- > Naturaleza impersonal de las sanciones.
- > Acceso a puestos de trabajo ligados a cualificaciones técnicas, de donde surge la importancia del diploma y el certificado.
- > Garantía de carrera dentro de la organización, de lo que deriva la protección del empleado contra el despido.
- > Separación entre vida privada y la actuación en la organización.
- > Finalmente, la organización burocrática, supone que los dirigentes no son más los propietarios, desarrollándose así una clase dirigente (“la nueva clase dirigente” a la que se refería el norteamericano T. Veblen) encargada de imprimirle un carácter racional a las decisiones de la organización.

Como vemos, en este modelo típico-ideal, se presentan muchas características que se asemejan a los postulados que Frederick Taylor, en fechas semejantes, trataba de inculcar en los Estados Unidos de América.

Sin embargo creemos que el sistema burocrático no debe ser confundido con la administración científica, y esto a causa de varios hechos. En primer lugar, Weber fue un teórico que trataba de entender cuáles eran los fenómenos que caracterizaban la sociedad a principio de siglo. Taylor, por su lado, era un ingeniero preocupado de encontrar soluciones prácticas al funcionamiento de la empresa. Eso nos une a una segunda diferencia, esto es, al carácter descriptivo de una realidad por parte del norteamericano, y de “típico-ideal” por parte del autor alemán.

Una tercera diferencia tiene que ver con el campo de estudio, reducido al análisis del trabajo por parte de Taylor, y enmarcado en el ámbito organizacional por parte de Weber.

Weber, además, imprimía a su análisis, una visión más sociológica, donde el fenómeno del poder y la legitimidad, se constituían en elementos claves, al contrario de Taylor, quien para nada hacía referencia a ellos.

Hay sin embargo, algunos elementos en común entre ambas exposiciones: la división del trabajo, la jerarquía bien definida y la fuerte formalización.

Algunos de estos elementos en común, son también visibles en otras investigaciones realizadas por diferentes escuelas del comportamiento organizacional, pero fundamentalmente, lo que debemos remarcar es la compatibilidad que existe entre algunos de los elementos de esta escuela, con algún elemento de otra escuela diferente. Es así como Wisner constata que “una organización burocrática es totalmente compatible con una organización socio-técnica del trabajo en una parte de la empresa. Se puede encontrar muchas veces en la misma empresa una organización muy rígida en las secciones de producción y una organización muy informal en los servicios de estudio y de investigación”²¹⁹.

En materia organizacional, a las teorizaciones de Weber, tenemos que sumar otras que se desarrollaron por la época y que representan la corriente clásica en la materia. Pero haciendo un corte con el autor alemán, creemos que los siguientes autores presentan características comunes

²¹⁹ Wisner, A.: “De la ergonomía a la antropología. La organización de la empresa y del trabajo en la transferencia de tecnología”, en *Sociología del Trabajo* N° 17, Madrid, 1993, pág. 38.

que distinguieron una época de análisis organizacional. Entre los autores que nos interesan presentar aquí, figuran Gilbreth, Urwick y Mooney. Para todos ellos, la organización se puede reducir a algunos principios generales que la harían funcionar correctamente, en donde la estructura rígida y un management autoritario, eran las recetas más idóneas para obtener los éxitos esperados. Estos autores se colocan entonces en la línea teórica de lo que llamaremos “One best Way”. Así para Urwick “las consideraciones que parecieron de mayor importancia eran las que implicaban que debían existir claras líneas de autoridad, desde la más alta hasta llegar a cada rincón de la empresa y que la responsabilidad de los subordinados que ejercían una autoridad delegada debía estar definida con gran precisión”. En cuanto a los principios a que hacíamos referencia, Urwick es muy categórico en sus afirmaciones, como queda demostrado en el siguiente pasaje: “La tesis fundamental de este trabajo es que existen principios a los que se pueden llegar inductivamente a partir del estudio de la experiencia humana en la organización; principios que debieran regir las asociaciones humanas de cualquier tipo. Estos principios pueden ser estudiados como cuestiones técnicas, independientemente del fin de la empresa, el personal que la componga o cualquier teoría constitucional, política o social subyacente a su fundación”²²⁰. Mooney por su lado expresaría que “el tipo de dirección que considera de primera importancia la definición exacta de cada trabajo en sus relaciones con otras tareas y funciones, puede parecer a veces excesivamente formalista, pero queda justificado en la experiencia práctica a causa de sus resultados. De hecho, es una condición necesaria para lograr una verdadera eficacia en todas las formas de esfuerzo humano colectivo y organizado”²²¹.

Frank Bunker Gilbreth fue uno de los manager que más participó junto a Taylor en la consolidación del “Management científico”. Lo hizo junto a su esposa, Lilian Gilbreth, a quien muchos consideran la “madre del management”. El aporte más específico de este autor que se manejó fundamentalmente en los procesos ligados a la construcción, fue el desarrollo de la “ciencia de los movimientos”, de la que hizo su campo de acción más estudiado fundamentalmente a través de su obra “Bricklaying System” de 1909.

²²⁰ Urwick: “*Organization as a technical problem*”, en Lawrence y Lorsch: *Organización y Ambiente*, Santiago, Ed. Labor S.A., 1987, pág. 161.

²²¹ Mooney, J y Reiley: “*Onward Industry*”, New York, H&B, 1931, en Lawrence y Lorsch: *op. cit.*, pág. 161.

Quizá una excepción en la materia, sea la ofrecida por el francés Henry Fayol, quien si bien establecía catorce principios de administración (que en otras obra ascendía a dieciséis normas administrativas), señalaba que “no hay límite para el número de principios de administración”, abriendo así las puertas a la variabilidad en la organización empresarial. Dice el autor francés contemporáneo a Taylor:

“Adopto el término ‘principios’, aunque disociándolo de toda sugerencia de rigidez, p porque no hay nada que sea rígido o absoluto en los conceptos del management; todo es una cuestión de proporción”²²².

Veamos el listado de estos “principios” según Fayol:

- > División del trabajo, con el propósito de producir más y mejor. El trabajador produce siempre lo mismo y el manager se encarga de sus asuntos
- > Autoridad, entendida como el derecho de dar órdenes y el poder de ser obedecido
- > Disciplina, obediencia y respeto entre los diferentes niveles de la empresa
- > Unidad de comando, cada empleado debe recibir órdenes del mismo superior
- > Unidad de dirección, una cabeza y un plan
- > Subordinación de los intereses individuales al negocio general
- > Remuneración del personal, el precio de los servicios que el personal presta debería justo y satisfactorio
- > Centralización, como en todo organismo, en la empresa es el centro (directiva) que envía órdenes a las partes
- > Escala en cadena, la autoridad baja desde la autoridad máxima hacia los rangos inferiores
- > Orden, “un lugar para cada uno y cada uno en su lugar”
- > Equidad, esmerarse en un trato bondadoso para obtener lo mejor del empleado

²²² Cfr. Fayol, H.: *General and Administrative Management*, Pitman, Londres, 1916, en Davis y Donaldson: *Management Cooperativista*, Bs.As., Granica, 2005, p. 87.

- > Estabilidad del personal, a los efectos que el trabajador se acostumbre a su tarea
- > Iniciativa, debe darse a los subalternos espacios de libertad para que propongan ideas
- > Espíritu de cuerpo, según la máxima “la unión hace la fuerza”²²³.

Otros autores que también escaparon a la lógica más categórica del One Best Way en la época podrían ser Mary Parker Follet, Luther Gulick, y Elton Mayo²²⁴.

Sobre este último, sin embargo, habría que aclarar que si bien rompió con la tradición clásica de entender la organización ideal como la altamente estructurada y verticalmente dirigida, al punto de inaugurar una nueva etapa en el management empresarial como veremos más adelante, termina señalando un “One Best Way”, esta vez inverso al anterior, con estructuras que atienden a las lógicas informales y la cultura del grupo.

La introducción de las prácticas del “management científico”, respaldado por las otras escuelas de la época, con su división especializada del trabajo y la mínima implicación, generó airados debates en el mundo del trabajo y provocó numerosos conflictos sociales, huelgas y manifestaciones²²⁵ lo que obligó incluso a varios parlamentos a crear comisiones especiales que estudiaran la viabilidad de estos proyectos. Algunos de estos incidentes fueron los que condujeron al surgimiento de la sociología del trabajo, y dieron origen a la experiencia de la Western Electric Company, en Hawthorne, Chicago, que llegó a la notoriedad por los hallazgos logrados por Elton Mayo y su equipo de la Universidad de Harvard.

²²³ http://www.l2manage.com/methods_fayol_14_principles_of_management_es.html (recuperado en Enero de 2011)

²²⁴ Otros autores de la época que merecen mención por su contribución a las ciencias del management son Georg Siemens (1839-1901) y Eugen Schmalenbach (1873-1955) en Alemania, y Eiichi Shibusawa en Japón (1840-1931). Sobre este último, debemos destacar con Drucker, que “la elevación de Japón en este siglo a una posición de liderazgo económico se apoya, en gran medida en la labor de Shibusawa”. Cfr. Drucker, P.: *Gestión Dinámica. Lo mejor de Peter Drucker sobre management*, Barcelona, Hispano Europea S.A., 1981, pág. 43.

²²⁵ Una de las primeras organizaciones laborales que reaccionaron con fuerza al “management científico” fue la AFL norteamericana, quien llegó a afirmar que “el sistema inhumano y asqueroso (de Taylor) reduce a los seres humanos al estado de simples máquinas”. Cfr. Serra, A: *op. cit.*, pág. 16.

7.2.- La escuela de las relaciones humanas:

Los famosos experimentos de Hawthorne de la Western Electric Company entre 1923 y 1926 y entre 1927 y 1932, dejaron en evidencia por primera vez la importancia que los factores humanos tienen con el rendimiento resultante del trabajo. Entre esos factores, destacaron la importancia de los grupos informales, la relación entre obreros, el status al interior del grupo, y la jerarquía y liderazgos internos. Al decir de Etzioni, mientras que para la organización científica del trabajo, el trabajador eficiente es el más satisfecho, para la escuela de las relaciones humanas, el trabajador satisfecho es el más eficiente.

Los resultados de esta escuela tuvieron mucho éxito a partir de la divulgación de la experiencia por parte de Roethlisberger y Dickson, quienes la expusieron con el título de “Management and the worker” en la Harvard University Press. Elton Mayo por su lado, pudo divulgar esta experiencia en muchas conferencias, una de las cuales fue desarrollada durante las sesiones en Royaumont (Francia) en el año 1939, en donde pudo contactarse con Georges Friedmann. Este –como se vio–, uno de los fundadores de la sociología del trabajo francesa, luego pudo visitar la planta de la Western Electric y escribir un capítulo en su célebre “Problemas humanos del maquinismo industrial”, sobre la importancia de la investigación impulsada por Mayo²²⁶.

Éste toma contacto con la empresa en 1927 para establecer la relación entre la satisfacción del trabajador y su productividad, luego que estudios anteriores pretendieran verificar la correlación entre productividad e iluminación. A continuación se describen las distintas fases del experimento:

Primera fase del experimento de Hawthorne

Se seleccionaron dos grupos de obreras que ejecutaban la misma operación, en condiciones idénticas: un grupo de observación trabajó bajo intensidad variable de luz, mientras que el segundo grupo (de control) trabajó bajo intensidad constante. Se pretendía averiguar qué efecto pro-

²²⁶ La importancia que el contacto con Mayo tuvo para Friedmann queda manifiesta cuando relacionamos el título de su obra con otros similares escritos por el autor norteamericano, por ejemplo “Human Problems of and Industrial Civilization”, New York, 1933, y “The Human Effect of Mechanization”, Paper escrito en 1930. Debemos señalar, sin embargo, que si bien Friedmann entiende la importancia de esta escuela, también se muestra crítico de algunos de sus enfoques.

ducía la iluminación en el rendimiento de los obreros. Los observadores comprobaron la preponderancia del factor psicológico sobre el fisiológico: las obreras reaccionaban al experimento de acuerdo con sus suposiciones personales, o sea, se creían en la obligación de producir más cuando la intensidad de la luz aumentaba, y producir menos cuando disminuía²²⁷.

Segunda fase del experimento de Hawthorne

La segunda fase comenzó en Abril de 1927. Para constituir el grupo de observación (o grupo experimental) fueron seleccionadas seis jóvenes de nivel medio, ni novatas, ni expertas: cinco montaban relés, mientras la sexta suministraba las piezas necesarias para mantener un trabajo continuo. La sala de pruebas estaba separada del resto del departamento (donde se hallaba el grupo de control) por una división de madera. La mesa y el equipo eran idénticos a los usados en el departamento, pero tenían un plano inclinado con un contador de piezas individual que indicaba, en una cinta perforada, la producción de cada joven. La producción, fácilmente medible, se constituyó en el índice de comparación entre el grupo experimental (sujeto a cambios en las condiciones de trabajo) y el grupo de control (compuesto por el resto del departamento), que continuaba trabajando siempre en las mismas condiciones.

El grupo experimental tenía un supervisor común, al igual que el grupo de control, pero además contaba con un observador que permanecía en la sala, ordenaba el trabajo y se encargaba de mantener el espíritu de cooperación de las jóvenes. Posteriormente, el observador contó con la colaboración de algunos asistentes, a medida que se hacía más complejo el experimento. A las jóvenes convocadas a participar en la investigación se les aclararon completamente los objetivos de ésta: determinar el efecto de ciertos cambios en las condiciones de trabajo (período de descanso, refrigerios, reducción en el horario de trabajo, etc.). Constantemente se les informaban los resultados, y se sometían a su aprobación las modificaciones que fueran a introducirse. Se insistía en que trabajasen con normalidad y pusieran voluntad en el trabajo. La investigación llevada a cabo con el grupo experimental se dividió en doce periodos para observar cuales eran las condiciones de rendimiento más satisfactorias.

²²⁷ *Se cambiaron las lámparas por otras de la misma potencia, aunque se hizo creer a las obreras que la intensidad de la luz variaba, con lo cual se verificó un nivel de rendimiento proporcional a la intensidad de la luz bajo la cual aquellas suponían que trabajaban.*

Primer periodo: se registró la producción de cada obrera en su área original de servicio, sin que lo supiese, y se estableció su capacidad productiva en condiciones normales de trabajo. Ese promedio (2,400 unidades por joven) se comparó con el de los demás periodos, el primero de los cuales duró dos semanas.

Segundo periodo: se aisló el grupo experimental en la sala de pruebas, se mantuvieron normales las condiciones y el horario de trabajo y se midió el ritmo de la producción. Este periodo duró cinco semanas y sirvió para verificar el efecto producido por el cambio de sitio de trabajo.

Tercer periodo: se modificó el sistema de pagos. En el grupo de control se pagaba por tareas en grupo. Como los grupos eran numerosos –compuestos por más de 100 jóvenes–, las variaciones de producción de cada joven se diluían con la producción del grupo y no se reflejaban en su salario individual. En el grupo experimental se separó el pago de las jóvenes y, como el grupo era pequeño, ellas percibieron que sus mejores esfuerzos individuales repercutían directamente en su salario. En este periodo de ocho semanas, aumentó la producción.

Cuarto periodo: marca el inicio del cambio directo en el trabajo. Se introdujeron cinco minutos de descanso a mitad de la mañana y otros cinco a mitad de la tarde. Se presentó un nuevo aumento de la producción.

Quinto periodo: los intervalos de descanso fueron aumentados a diez minutos cada uno; de nuevo, aumentó la producción.

Sexto periodo: se dieron tres descansos de cinco minutos en la mañana y otros tres en la tarde. Se observó que la producción no aumentó, y hubo quejas de las jóvenes en cuanto al rompimiento del ritmo de trabajo.

Séptimo periodo: se volvió de nuevo a los intervalos de diez minutos, uno por la mañana y otro por la tarde. Durante uno de ellos se servía un refrigerio ligero. De nuevo, la producción aumentó.

Octavo periodo: con las mismas condiciones del periodo anterior, el grupo experimental comenzó a trabajar hasta las 16:30 horas y no hasta las 17:00 horas, como el grupo de control. Hubo un acentuado aumento de la producción.

Noveno periodo: el trabajo del grupo experimental terminaba a las 16:00 horas. La producción permaneció estable.

Décimo periodo: el grupo experimental volvió a trabajar hasta las 17:00 horas, como en el séptimo periodo. La producción aumentó considerablemente.

Undécimo periodo: se estableció una semana de cinco días; el grupo experimental tenía libre el sábado. Se observó que la producción diaria de las jóvenes continuaba subiendo.

Duodécimo periodo: se volvió a las condiciones del tercer periodo; se quitaron los beneficios otorgados durante el experimento, con la aprobación de las demás jóvenes. Este periodo, último y decisivo, duró doce semanas; inesperadamente, se observó que la producción diaria y la semanal alcanzaron un índice jamás logrado anteriormente (3,000 unidades semanales por joven en el grupo experimental)²²⁸.

Los resultados dejaron perplejos a los investigadores:

“Las mismas obreras del test-room manifestaban cierta perplejidad ante su aumento de rendimiento. Sin embargo, en su conversación con los investigadores, sugieren que se trata de un cambio dentro de sí mismas cuya naturaleza no pueden precisar: algo como una liberación de la coacción o de las intervenciones que las molestan en el taller ordinario, fuera del test-room”²²⁹.

Ese cambio que no sabían precisar las obreras estudiadas sería fundamental en la concepción futura de la organización del trabajo.

La investigación señalaba que la explicación a ese aumento podría venir de un mejoramiento también evaluado de la moral de los trabajadores:

“Se han establecido con las jóvenes obreras relaciones de confianza y amistad hasta el punto de que prácticamente no hay necesidad de vigilarlas... Dicen ellas que no tienen la sensación de trabajar más rápido que en las condiciones anteriores, y que el

²²⁸ Cfr. <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/teorelhum.htm> (relevado en Enero de 2011)

²²⁹ Cfr. Friedmann, G.: *Problemas humanos del maquinismo industrial*, Ed. Sudamericana, 1956, pág. 409.

*considerable aumento de su producción no exige ningún esfuerzo consciente de su parte*²³⁰.

La investigación fue completada con numerosas encuestas, entrevistas individuales, trabajos grupales, etc. que confirmaron la importancia del ambiente de trabajo, la consideración del grupo de trabajo, las relaciones jerárquicas de la empresa, la participación del trabajador, etc.

Tercera fase del experimento de Hawthorne

Cerca de 22.000 empleados fueron entrevistados a partir de 1928 hasta 1931. El resultado fue descubrir la existencia de una organización informal de los obreros, conformada para protegerse de cualquier amenaza de la administración contra su bienestar. Algunas manifestaciones de esa organización informal son:

- > Producción controlada por estándares establecidos por los propios obreros, y que no eran sobrepasados por ninguno de ellos
- > Prácticas no formalizadas de penalización que el grupo aplicaba a los obreros que excedían aquellos estándares, por considerarlos saboteadores.
- > Expresiones que dejaban ver la insatisfacción con respecto a los resultados del sistema de pagos de incentivos por producción.
- > Liderazgo informal de ciertos obreros que mantenían unidos los grupos y aseguraban el respeto a las reglas de conducta.
- > Muestras de satisfacción e insatisfacción exageradas ante las actitudes de los superiores inmediatos por el comportamiento de los obreros.

Esta lealtad entre obreros, propia de la organización informal, convive con ciertas cuotas de lealtad hacia la empresa. Este tema es el que habilita una cuarta y última fase de experimentación:

²³⁰ Cfr. Putnam, M.: "Improving, employee Relations", artículo que publicara en 1930. Putnam fue uno de los principales miembros del equipo investigador de Mayo, que también integraban G. Pennock, H. Wright y W. Dickson, fundamentalmente. Cfr. Friedmann, G.: *Ibidem*. pág. 410.

Cuarta fase del experimento de Hawthorne

Se escogió un grupo experimental -nueve operadores, nueve soldadores y dos inspectores-, todos de la sección de montaje de terminales para estaciones telefónicas, el cual pasó a trabajar en una de las test room. En la sala había un observador; fuera de ésta, una persona entrevistaba esporádicamente a aquellos obreros. Ese experimento, que pretendía analizar la organización informal de los obreros, duró de Noviembre de 1931 a Mayo de 1932.

El sistema de pagos se fundaba en la producción del grupo: existía un salario-hora, basado en innumerables factores, y un salario mínimo horario para el caso de interrupciones en la producción. Los salarios sólo podían ser elevados si aumentaba la producción total.

Una vez familiarizado con el grupo experimental, el observador pudo constatar que los obreros utilizaban un conjunto de artimañas: cuando alcanzaban lo que ellos juzgaban era su producción normal, reducían su ritmo de trabajo. Manipulaban el informe de producción, de manera que el exceso de producción de un día podía acreditarse a otro día en que hubiese un déficit; también, solicitaban pago por exceso de producción. Se comprobó que esos trabajadores presentaban cierta uniformidad de sentimientos y solidaridad grupal, lo que se reflejó en los métodos que el grupo desarrolló para legitimar sus acciones: consideraba delator al miembro que perjudicase a algún compañero y presionaba a los más rápidos, a través de penalizaciones simbólicas, para “estabilizar” su producción.²³¹

Esta fase pone de relieve la importancia que tienen los grupos, por encima de las individualidades, en el comportamiento de las organizaciones complejas. Las normas y valores grupales explican una parte importante de los comportamientos, cosa que la teoría clásica (Taylor) no había descubierto.

En cuanto al vínculo jerárquico, los resultados afirman según Putnam que

“las relaciones entre los cuadros y el personal influye más que cualquier otro factor aislado para determinar la actitud, la moral, la satisfacción y la eficiencia del asalariado”²³².

²³¹ Cfr. Gallaga, N.: “Teoría de las relaciones humanas”, en <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/teorelhum.htm> (relevado en Enero de 2011)
²³² Cfr. Putnam, M. en Friedmann, G.: *Ibidem*. pág. 325.

Así la investigación hace hincapié en lo que Friedmann entiende una de las enseñanzas principales de la psicotecnia europea:

“las reacciones psicológicas del obrero son desfavorables a todo comportamiento impuesto desde arriba, sin que él participe mentalmente y sin que él comprenda”²³³.

En definitiva, esta visión termina criticando la visión tecnicista imperante en la época, y concluye distinguiendo dos funciones principales de una empresa industrial: la función económica y la de “distribuir satisfacciones” entre sus miembros, lo que constituye un adelanto muy importante para la organización del trabajo y que servirá de puente, creemos a nuevas conceptualizaciones sobre teoría de organización y sistemas como veremos más adelante.

Sin embargo, se le discute a la escuela de las relaciones humanas que nace con esta investigación, el grado de ruptura que tuvo con la anterior conceptualización taylorista. En ese sentido hay autores que sostienen que “más que una verdadera ruptura sobre la perspectiva tayloriana, la escuela de las relaciones humanas aporta, sobre todo, correctivos, ciertamente muy importantes, sin transformar, sin embargo, las concepciones sobre el trabajo y el conflicto social”²³⁴. Creemos que distinguir entre correctivos muy importantes o ruptura, es una tarea tan difícil como estéril y no hace al centro de la discusión. Sea cual sea el término que terminemos escogiendo, parecería claro que la escuela de las relaciones humanas constituye al decir de Hopenhayn “una respuesta crítica al taylorismo”²³⁵ que intenta superar una concepción del hombre como mero “homo economicus”, y donde se destacan los llamados factores informales en la organización del trabajo y su motivación.

La escuela de las relaciones humana trajo aparejada la importancia de las políticas de recursos humanos en la empresa, y marca un giro en el management empresarial, dando origen a otras corrientes que analizaremos a continuación.

²³³ Friedmann, G.: *Ibidem*. pág. 417.

²³⁴ Erbes Seguin, S. y Ollier, P: *Sociología del trabajo*, Madrid, Ed. Pirámide, 1978.

²³⁵ Hopenhayn, M.: *op. cit.* pág. 141.

7.3.- La teoría de las motivaciones y necesidades en la empresa:

En los años cuarenta, el psico-sociólogo norteamericano Abraham Maslow inauguraba una vasta literatura acerca de las motivaciones humanas en la empresa, desde una visión conductista. Quizá su mayor aporte haya consistido en la formación de una escala jerárquica de necesidades, de forma tal que el hombre, a medida que iba satisfaciendo sus necesidades más básicas, incluía otras más elevadas para perseguir en su vida. Comenzaba en su base con las necesidades orgánicas o fisiológicas, que comprenden todas aquellas necesidades básicas para la supervivencia, como las de alimentación, vestimenta y vivienda. En el plano del trabajo, que es el que nos interesa desarrollar aquí, podemos decir junto a Maslow que el salario es una condición necesaria pero no suficiente para la motivación del trabajador en la empresa. Es así, que le siguen en la pirámide, otros cuatro tipos de necesidades.

El segundo tipo es el de las necesidades de seguridad, de donde surge, por ejemplo, la preferencia de trabajos continuados y seguros, o de estar cubierto por la seguridad social, entre otras. Las necesidades orgánicas junto a las necesidades de seguridad componen el dúo de necesidades primarias. A medida que el sujeto empieza a satisfacer sus necesidades primarias, biológicas y de seguridad, empiezan a tallar las llamadas necesidades secundarias.

En tercer lugar Maslow nos habla de las necesidades de amor, o necesidades sociales, de pertenencia o de grupo. En estas, se recoge toda la experiencia desarrollada por la escuela de las relaciones humanas, en cuanto el hombre tiende a buscar un grupo de pertenencia con el cual se desatan una serie de códigos y valores comunes.

En cuarto lugar surgen las necesidades de valoración personal o de estima.

El reconocimiento de estas necesidades despertó la atención que hoy se presta a las técnicas de gestión de participación que antagonizarían con una dirección científica del trabajo caracterizada por la desvalorización que hizo de este tipo de necesidad de reconocimiento y valoración personal.

Finalmente, el autor de “La teoría de las motivaciones humanas” presenta la necesidad de realización personal, esto es, la necesidad de realizar el

trabajo más adecuado para cada individuo. En palabras de Maslow: “para ser realmente feliz, el músico debe componer, el artista debe pintar y el poeta debe escribir. El hombre debe llegar a ser lo que sus capacidades le permiten. Esta es la necesidad de realización personal”²³⁶.

Obviamente, las categorías de Maslow son demasiado simples, por lo que ha generado numerosas críticas. Peter Drucker escribió al respecto: “Lo que no comprendió Maslow es que el deseo cambia por el mismo hecho de verse satisfecho. Cuando se ha satisfecho el deseo económico, es decir, cuando la gente no necesita subordinar todos los demás valores humanos y todas las demás necesidades a la de llenar el plato todos los días, la obtención de compensaciones económicas se hace cada vez menos satisfactoria. Pero eso no significa en modo alguno que las compensaciones económicas pierdan importancia; muy al contrario, y aunque haya decrecido la influencia del premio económico como incentivo positivo, su capacidad para crear insatisfacción en caso de que desapareciese la compensación se incrementa rápidamente. Los premios económicos dejan de ser “incentivos” y se convierten en “derechos adquiridos”. Y si no se tiene cuidado con ellos —es decir, si llega a cundir la insatisfacción en cuanto a las compensaciones económicas— incluso llegarán a ser contraproducentes”²³⁷.

El trabajo de Maslow no deja de ser, aun, interesante, y por sobre todas las cosas, tiene el mérito de abrir un campo de acción que la psicología norteamericana no iba a desaprovechar. Es un campo de acción dominado especialmente por la psicología que empezaba a abrirse terreno dentro de las empresas. Este movimiento, posee elementos en común en torno a la autorealización del hombre en la empresa. Como señala Herzberg:

“Ciertamente, el concepto de autorealización, como supremo fin del hombre, ha sido central en el pensamiento de muchos teóricos de la personalidad. Para autores como Jung, Adler, Sullivan, Rogers, Goldstein, Maslow y Gardner, la meta suprema del hombre es realizarse a sí mismo como ser creativo y único de acuerdo con su propia e innata potencialidad y dentro de los límites de la realidad. Cuando se le vacía de esa meta, el hombre se convierte en lo que Jung llama ‘un animal lisiado’”²³⁸.

²³⁶ Cfr. Maslow, A.: “A theory of Human Motivation”, *psychological review*, num.50, Julio de 1943, págs. 370-396.

²³⁷ Cfr. Drucker, P.: *Management*, Londres, Pam, 1977; en Clutterbuck, D. Y Crainer, S.: *op. cit.*, pág. 166.

²³⁸ Herzberg, F.: “Work and the nature of man”, New York, Mentor, 1973. En

Así Douglas Mc. Gregor incursiona en esta línea con su famosa teoría X e Y de la organización. En su obra "The Human Side of Enterprise" de 1960, postula seis principios de comportamiento industrial que compara con un punto de vista tradicional, clásico o taylorista de la motivación humana sobre el trabajo.

(1) "La descarga de energía que supone el esfuerzo físico y mental es tan natural como el juego o descanso. Esta idea se opone al supuesto de la teoría X, según la cual, el ser humano medio se siente inherentemente disgustado por el trabajo y lo evitará si puede.

(2) El ser humano es capaz de ejercer la autodirección y el autocontrol para servir a los objetivos con los que se siente comprometido. Según la teoría X, la mayor parte de las personas necesitan ser presionadas, controladas y dirigidas, así como amenazadas con el castigo, si se quiere que realicen un esfuerzo adecuado para cumplir los objetivos de la organización.

(3) El compromiso con los objetivos está en función de las recompensas asociadas con su cumplimiento. La más importante de ellas, es decir, la satisfacción del ego y de los deseos de realización personal, puede ser un resultado directo del esfuerzo aplicado al cumplimiento de los objetivos de la organización.

(4) En condiciones adecuadas, el ser humano aprende no sólo a aceptar la responsabilidad, sino a buscarla. Según la teoría X, la persona media prefiere que le dirijan, trata de evitar toda responsabilidad, tiene relativamente poca ambición y anhela la seguridad por encima de todo.

(5) La capacidad para aplicar un alto grado de imaginación, genio y creatividad a la solución de los problemas de la organización está distribuida ampliamente en la población.

(6) En las condiciones de la moderna vida industrial, las potenciales capacidades intelectuales del ser humano medio sólo se aprecian parcialmente"²³⁹.



En definitiva, los postulados de esta Teoría Y, que por entonces obtendría mayores éxitos en Japón que en el propio

López Pintor, R.: op. cit., pág. 231.

²³⁹ Cfr. Mc.Gregor, D.: *The Human Side of Enterprise*, New York, Mc.Graw Hill, 1960. Tomado de *Enciclopedia de Gestión y Administración de Empresas*, op. cit., pág. 729

Estados Unidos de América, conducirían a la búsqueda de un modelo de gestión empresarial más democrático fundamentado en la participación del personal²⁴⁰. Años más tarde, un profesor de origen japonés pero de nacionalidad norteamericana, fundó la llamada teoría Z, en obvia referencia a las elaboraciones de Mc Gregor, donde ponía en manifiesto una “filosofía” que ponía en primer plano algunos valores fundamentales como el respeto por la inteligencia del trabajador, la lealtad, el espíritu de grupo, etc., tendiente a lograr un mayor involucramiento libre de la fuerza de trabajo en el proceso de producción. Estas elaboraciones, sin embargo, corresponden a otra etapa en la historia del management²⁴¹.

Entre otros destacados intelectuales de la época (Chris Argyris, Lickert, Tannenbaum), la figura de Frederick Herzberg no debería ser descuidada. Este autor también norteamericano, ha desarrollado en su obra “El trabajo y la naturaleza del hombre” de 1966, lo que llamaremos teoría de “motivación higiene”. A diferencia de lo que veíamos en el trabajo de Maslow, Herzberg entiende que la estructura de las necesidades humanas no es jerárquica sino dual, y propone a tales efectos distinguir los factores de satisfacción de los factores de insatisfacción. Por un lado está la tendencia a evitar los factores de insatisfacción, y luego, con relativa independencia, está el impulso a buscar, conscientemente, satisfacciones.

Para Herzberg, el trabajador buscará en su lugar de trabajo, las siguientes satisfacciones: logro, reconocimiento, el trabajo mismo, responsabilidad y promoción, en ese orden jerárquico. Los factores de insatisfacción (dissatisfiers) serían en su orden: administración y gestión de la empresa, supervisión jerárquica, salario, relaciones interpersonales y condiciones de trabajo.

Cuando estos factores son óptimos, se evita la insatisfacción y esto pues su grado de influencia no es tal que logre elevar la satisfacción. Sin embargo si estos factores son precarios, la causa es una elevación de la insatisfacción. Sobre los factores satisfactorios, cuando son óptimos, sube sustancialmente la satisfacción, y cuando son precarios el resultado es ausencia de satisfacción.

En consonancia con los autores anteriores, Herzberg insistirá en la necesidad de impulsar un modelo determinado de organización. En

240 Para una revisión crítica de la teoría de Mc. Gregor a la luz del análisis de Maslow, Cfr. Drucker, P.: op. cit., pág. 432-450.

241 Cfr. Ouchi, W.: Teoría Z. Un desafío americano, Ed. Fondo Educativo Interamericano, 1982.

este caso, el hincapié del autor es en la organización de las tareas. “Es así como las tareas pasaron a provocar un efecto de desmotivación: la apatía y la alienación son los resultados naturales de la existencia de tareas que no son capaces de ofrecer al trabajador nada más que un lugar decente para trabajar”²⁴². Herzberg señala que la solución no puede pasar por los factores higiénicos (los tradicionalmente utilizados por la dirección científica del trabajo y el management clásico en general), pues estos no ofrecen una sólida estrategia de motivación. Para esa sólida estrategia, Herzberg propone –y con esto entramos a una fase decisiva en la organización del trabajo– el enriquecimiento de las tareas (job enrichment).

En definitiva, a la conclusión que llega este autor –coincidente con la corriente que analizamos– es que “la industria, como institución dominante de nuestra sociedad, tiene que reconocer que si ha de utilizar a los seres humanos eficazmente debe tratarlos en términos de su propia naturaleza y no en los de aquellas características que parecen ajustarse mejor a su organización actual”²⁴³. Este tipo de conclusiones tardaron en ser aceptadas y fueron blanco de críticas por numerosos administradores de personal adictos a una organización de tipo más “mecanicista” (Burns), “científica” (Taylor), o propia de la “teoría X” (Mc. Gregor).

Creemos que al igual que la anterior, esta corriente psicologista, agrega elementos fundamentales al análisis de la organización del trabajo. Partiendo de un análisis crítico de las tesis que primaban en la época, desarrollan nuevas perspectivas organizacionales basado en una nueva concepción del hombre y más concretamente del trabajador en la empresa. Sin embargo, no parecería aceptable culminar aquí sin hacer referencia a algunos déficits que encontramos en estos análisis. En ese sentido, creemos que el estudio de las motivaciones en estos autores es bastante simplificante, lo mismo con referencia a las necesidades. En ambos, notamos esquemas muy poco flexibles que no hacen referencia a la compleja estructura psicológica del individuo²⁴⁴, lo que ha sido reprochado por numerosos críticos, dando origen luego a otras investigaciones más rigurosas²⁴⁵ que insisten en ver a las necesidades como un complejo

²⁴² Chiavenato, I.: *Administración de recursos humanos*, Colombia, Mc. Graw Hill, 1993, pág. 65.

²⁴³ Herzberg, F.: *Ibidem.*, pág. 233.

²⁴⁴ Otros autores partiendo de esa crítica, desarrollaron teorías más complejas como las de Víctor Vroom, la cual sin embargo, creemos, adolece de un excesivo individualismo analítico. Cfr. Vroom, V.: *Work and Motivation*, New York, Jhon Wiley & Sons, 1964.

²⁴⁵ En materia de “teoría de motivaciones”, dos aportes latinoamericanos contemporáneos que contribuyeron de gran manera han sido los realizados por Manfred Max

sistémico, donde éstas no tienen un escalonamiento. Por otra parte, tanto esta escuela como la anterior, deja de lado un enfoque de tipo más sociológico, por lo menos en el sentido que le da De Coster²⁴⁶. Todos estos elementos habrán de ser tenidos en cuenta por el análisis más contemporáneo. Por su lado, esquemas más desarrollados como el de Herzberg, también han sufrido críticas, tanto metodológicas como de contenido. Entre las primeras, se señala que otras investigaciones basadas en el análisis factorial, y procurando evitar la falta de control en la muestra como le sucedió a Herzberg, dieron resultados distintos. En cuanto al contenido, al igual que con Maslow, se critica el admitir como postulado la universalidad y jerarquía axiológica. Por su lado, algunas experiencias admiten que la satisfacción promueve el desempeño sólo en ciertas categorías de personal (las más estudiadas por Herzberg, categorías profesionales). En trabajadores de cuello azul, sin embargo, el salario operaría más como motivador que como factor higiénico.

Por lo demás, el sesgo psicologista es visible en estas teorías. Como veremos más adelante, los estudios de la Escuela de la Contingencia, demostraron que los comportamientos y actitudes individuales, dependen en buena medida del tipo de organización donde operan. Teniendo ello en cuenta, y suavizando las definiciones del profesor de Utah, se podría sostener que: “En determinados contextos organizativos, los llamados satisfactores son generalmente causa de motivación en el trabajo, mientras que los factores higiénicos habitualmente no motivan, sino tan solo reducen la insatisfacción”²⁴⁷.

7.4.- La escuela socio-técnica:

El Tavistock Institut of Human Relations, centro de difusión de la corriente socio-técnica, esta vez no se encontraba albergado en los EUA, sino en Londres.

Su rasgo central es afirmar que la organización consiste en la combinación de un sistema tecnológico y otro social, de donde surge una interrelación recíproca. A la luz de los estudios impulsados en un primer momento

Neef, Antonio Elizalde y Martín Hopenhayn, por un lado, y Luis Razeto por otro. Cfr. Max Neef, M. et al.: “Desarrollo a escala humana, una opción para el futuro”, *Development dialogue*, número especial 1986, Cepaur-Dag Hammarskjöld, Uppsala, Suecia; y Razeto, L.: *Economía de Solidaridad y Mercado Democrático, Libro Tercero, Santiago, Pet, 1988.*

²⁴⁶ Cfr. De Coster, M.: op. cit.

²⁴⁷ Cfr. Garmendia, J. y Parra Luna, F.: *Sociología industrial y de los recursos humanos, Madrid, Taurus, 1993, pág. 116.*

por las figuras de Eric Trist y Kenneth Bamforth²⁴⁸ en las minas de carbón de Gran Bretaña en tiempos de post-guerra, se desarrolló la noción de “sistema socio-técnico”.

Como señala Bernoux, “un sistema socio-técnico es un sistema donde lo social y lo tecnológico están en una interacción constante”²⁴⁹. El sistema técnico incluye el flujo de trabajo, la tecnología usada, los papeles requeridos por las tareas, y otras variables tecnológicas. El sistema social por su lado, se relaciona con la cultura organizacional, con los valores, normas y símbolos que se encuentran en la empresa, el nivel motivacional y las actitudes de individuos y grupos.

Los investigadores descubrieron en una misma mina de carbón con tecnología idéntica, dos formas de organización diferentes. En la primera, el minero recibía órdenes de realizar tareas simples y trabajaba con un pequeño grupo de trabajo. En la segunda organización, el minero recibe una globalidad de tareas que las puede cumplir en colaboración con los otros mineros que conforman un grupo grande. La conclusión que obtienen es que la segunda forma se muestra más eficiente en materia de productividad, del interés del trabajador y del sentimiento de pertenencia al grupo. Además, la segunda forma se adapta más a los cambios de todo tipo que revisten estas minas. La noción de socio-técnica nos recuerda la diferenciación que los estudios de Hawthorne hacían entre sistema formal e informal.

Un buen dato, sin embargo, es que a diferencia de otros autores como Mc. Gregor que defendía una postura (Teoría Y versus Teoría X), los autores británicos no lo hacían, y pensaban en definitiva que no había soluciones más oportunas per se, sino que se tenían que elaborar caso por caso, por lo cual estas investigaciones también se adelantan a lo que años más tarde se llamaría corriente de la contingencia²⁵⁰.

Finalmente, la escuela socio-técnica con sus investigaciones, colaboró

²⁴⁸ Algunos de los trabajos más notorios del Instituto son los de Emery y Trist “Sociotechnical System” (1960), y luego A.K. Rice “The Enterprise and the Environments” (1963), F. Kast y J. Rotszenweig “Organizations and Management. A Systems Approach” (1970), D. Kingdon “Matrix Organization, managing. Information Technologies” (1973).

²⁴⁹ Bernoux, P.: *La sociologie des organisations*, en Durand, J. (comp): *Sociologie contemporaine*, París, Ed. Vigot, 1989, pág. 383.

²⁵⁰ Aún así fueron Tom Burns y G.M. Stalker quienes con una concepción más avanzada de la teoría sistemática desde la escuela socio-técnica, contribuyeron en mayor grado presentando antecedentes al pensamiento de la contingencia que se desarrollaría más adelante en EUA. Cfr. Burns, T. y Stalker, G.: *The management of Innovation*, Londres, Tavistock, 1961.

como ninguna otra a catapultar la necesidad de variar la organización de las tareas al interior de las fábricas. A raíz de ello, se iniciaron en Europa algunos tímidos intentos en la década del 60 en materia de enriquecimiento de tareas y constitución de grupos semi-autónomos de trabajo, sobre todo en los países escandinavos.

Otra virtud de esta corriente fue la utilización de un marco analítico sistémico diferente al utilizado corrientemente en la época.

Dos nociones importantes insume este tipo de perspectiva: en primer lugar la concepción de un sistema abierto, en interacción constante con el ambiente; y en segundo lugar un enfoque sistémico socio-técnico. Lo primero imprime una nueva visión de la organización, vista ahora ya no como un sistema cerrado y autónomo, sino abierto al contexto y ambiente. Definido inicialmente por Trist, el sistema abierto supone “recibir” o “importar” varios elementos del contexto (los llamados “inputs”), para luego procesarlos y darles salida o “exportarlos” (los llamados “outputs”). Los “inputs” son generalmente informaciones contextuales de importancia para el sistema productivo que luego de procesadas da lugar a los “outputs”. Este enfoque profundiza en la necesidad de considerar las exigencias del entorno y se corre, por ello, el riesgo de no considerar las variables internas. Esta visión será mayormente profundizada por otros autores que manejaremos más adelante.

Lo segundo, la concepción socio-técnica, resultó como dijimos más arriba, de la investigación llevada a cabo por los años cincuenta, en las Minas de Carbón de Gran Bretaña, de donde Trist y Bamforth dedujeron que el modelo de la burocracia centralizada y del taylorismo no ofrecían ninguna garantía de eficiencia. Proponen en tal sentido (quizás influido por los sistemas formales e informales de la Escuela de Harvard), distinguir la esfera de dos subsistemas apuntando a la necesidad de pensar conjuntamente los cambios técnicos y las relaciones sociales en la organización. El cambio con las anteriores concepciones supuso enfocar una organización productiva como resultado de factores tecnológicos y al mismo tiempo de factores sociales, ambos sumergidos en una interrelación recíproca. “El fundamento de ese enfoque reside en el hecho de que cualquier sistema de producción requiere tanto una organización tecnológica (equipos y disposición de procesos), como una organización de trabajo (que comprende a quienes desempeñan las tareas necesarias). Las demandas tecnológicas condicionan y limitan la especie de organización de trabajo posible; sin embargo, la organización

de trabajo presenta propiedades sociales y psicológicas propias, pero independientes de la tecnología”²⁵¹.

A partir de estos elementos diseñados por el Instituto Tavistock, algunos autores van sosteniendo posturas que como vimos, se acercan a las corrientes más contingenciales. Así para Emery y Trist²⁵² existen cuatro tipos de medio según sus probabilidades de cambio y la previdencia de sus orientaciones: “tranquilo y disperso”, “tranquilo y agrupado”, “perturbado y reactivo” y “turbulento”. Cada medio, se sostiene, constituye una trama causal de la organización con el ambiente.

Pero estas ideas van a ser mayormente analizadas por otros autores. La idea de concebir a la organización como fruto de la interdependencia con el ambiente es de largo aliento. Podemos decir que las corrientes estructuralistas de los años sesenta van dando forma a diferentes visiones que se pueden sintetizar en un llamado de atención al “One best way” taylorista y fordista imperante en la organización del trabajo. En ese sentido creemos que el trabajo de Lawrence y Lorsch²⁵³ establece claramente un conjunto de ideas que fueron conformándose hasta dar origen a una verdadera escuela de pensamiento que conforma una nueva etapa en nuestra breve historia del management.

7.5.- La teoría de la Contingencia

Lawrence y Lorsch intentaron formalizar una teoría de la contingencia resumiendo algunas investigaciones con características en común. Estos autores analizaron seis estudios contingentes que subrayaban las variables ambientales a las tareas. En primer lugar analizaron a Burns y Stalker en su “Management of Innovation”²⁵⁴, quienes influidos por la escuela socio técnica, estudiaron la relación entre la política directiva interna y las condiciones externas, obteniendo diferentes métodos directivos que sintetizaron en dos categorías hoy ampliamente conocidas: las categorías mecanicistas y orgánicas.

²⁵¹ Chiavenato, I.: *Op. Cit.*, pág. 25.

²⁵² Emery, F. y Trist, E.: “The causal Texture of organizational Environment”, en Crozier, M. y Friedberg, E.: *El actor y el sistema. Las restricciones de la acción colectiva*, México, Alianza Ed., 1990, pág. 125.

²⁵³ Cfr. Lawrence, P. y Lorsch, J.: *Organization and Environment*, EUA, Harvard Business School, 1967.

²⁵⁴ Burns, T. y Stalker, G.: *op. cit.*

“Parecían existir dos sistemas divergentes de dirigir una empresa... Uno de ellos, al que dimos el nombre de mecanicista, parecía adecuarse a empresas que operaban bajo condiciones bastante estables. El otro sistema `orgánico`, parecía que era necesario en condiciones de cambio... En los sistemas mecanicistas, los problemas y objetivos con los que se enfrenta el negocio como unidad se dividen en especialidades. Cada individuo se dedica a su tarea como si fuera algo diferente de las tareas generales del negocio como unidad, como si fuera sujeto de un contrato. Los de arriba son quienes han de decidir si su actuación es o no adecuada...

Por el contrario, los sistemas orgánicos se adaptan a condiciones inestables, en las que los problemas y requisitos que surgen no pueden dividirse y distribuirse entre los especialistas de una jerarquía claramente definida. Los individuos han de cumplir sus tareas especiales a la vista de los objetivos generales de la firma. Los trabajos pierden la mayor parte de su definición formal en términos de métodos, derechos y obligaciones, todo lo cual ha de sufrir un proceso continuo de redefinición por medio de la interacción de los demás participantes en la tarea...”²⁵⁵

La variable que estos autores utilizan como explicativa de los cambios en los métodos de dirección es el cambio en la tecnología y la comercialización.

Lawrence y Lorsch destacan este trabajo ya que coincide con algunas de las conclusiones de sus investigaciones en el sentido de identificar diversas posibilidades de dirección empresarial, y no una sola como manejaba la teoría clásica, fundamentalmente de raíz taylorista. Otros de los estudios que sigue esta línea es el llevado a cabo por la socióloga inglesa Joan Woodward, quien en 1953 organiza un equipo de profesionales para analizar las ligazones entre organización y tecnología. Woodward seleccionó un área geográfica muy extensa como la de South Essex en Inglaterra donde estudió el 91% de las firmas con más de 100 empleados. El estudio clasificó las empresas de acuerdo a once sistemas de producción, de acuerdo al siguiente detalle:

²⁵⁵

Burns, T.- Stalker, G.: *Ibidem*, pág. 5-6.

N° de Empresas		SISTEMA DE PRODUCCION
(a) PRODUCTOS COMPLEJOS	5	I Producción unitaria a pedido de Clientes.
	10	II Producción de prototipos
	2	III Fabricación de grandes equipamientos en estadios
	7	IV Producción en pequeños lotes por encomienda
	14	V Producción en grandes lotes
	11	VI Producción en grandes lotes con línea de montaje.
	6	VII Producción en masa
(b) PRODUCTOS DIMENSIONALES	13	VIII Producción intermitente de químicos en fábricas de múltiples propósitos. IX Producción de flujos continuos de líquidos, gases o sustancias cristalinas.
	12	
(c) SISTEMAS COMBINADOS	3	X Producción en grandes lotes de piezas padronizadas.
	9	XI Producción por procesamiento de sustancias cristalinas preparadas para venta por producción padronizada.

En esta figura, Woodward coloca los sistemas de producción en orden al desarrollo cronológico y su complejidad técnica: la producción de artículos unitarios para atender los requisitos individuales de los clientes, afirma Woodward, “es la forma más antigua y más simple de manufactura”, en tanto “la producción de flujos continuos de productos dimensionales es la más avanzada y la más complicada”²⁵⁶.

La investigadora inglesa deduce que “las empresas con sistemas de producción similares parecerían tener estructuras organizacionales similares”²⁵⁷, pero también señala que “naturalmente”, hay diferencias dentro de cada categoría, pero éstas eran menores a las existentes entre categorías diferentes.

²⁵⁶ Cfr. Woodward, J.: *Organização Industrial: teoria e prática*, São Paulo, Atlas, 1977, pág. 49.

²⁵⁷ Woodward, J.: *Ibidem.*, pág. 58.

“Por lo tanto, la principal conclusión de este proyecto de investigación fue que la existencia de una ligazón entre tecnología y estructura social, postulada por Thorstein Veblen, puede ser empíricamente demostrada”²⁵⁸. Ahora bien, la misma autora, previendo críticas, señala que la tecnología no es la única variable que afecta la organización.

Se le critica a Woodward que esa conclusión no coincide con algunos datos relevados de la investigación, en el sentido de que por ejemplo, la especialización de los cuadros funcionales y jerárquicos, y la burocratización de las empresas son más fuertes en el centro que en las empresas más sofisticadas. Esta crítica, dirigida especialmente por Crozier, se inscribe en lo que la misma autora había señalado, esto es, a que “tiende a predominar los sistemas orgánicos de administración en las categorías de producción situadas en los extremos de la escala técnica, en tanto que en las categorías intermedias predominan los sistemas mecánicos”. En otras palabras, Woodward señala la existencia de mayor flexibilidad en los extremos de la escala. Preferimos señalar como mayor debilidad de este trabajo, el hecho de descalificar a las empresas, que alejadas de los tipos ideales construidos, también pueden sobrevivir y desplegarse competitivamente. Esto lo profundizaremos luego al estudiar el análisis estratégico.

Una tercer fuente que recogen Lawrence y Lorsch son los estudios de Fouraker. Este autor identificó dos tipos de conductas organizacionales relacionadas con situaciones planteadas por el ambiente.

La primera es la organización en “L” compuesta por una dirección muy motivada, independiente, y miembros afectados por las aspiraciones de los directores: “La organización en L es autoritaria... La disciplina es una necesidad para asegurar armonía de intereses y objetivos. La organización en L parece constituir una respuesta bastante eficaz ante todo ambiente institucional que sea: 1) bastante estable y sencillo; 2) básicamente amenazador”²⁵⁹. El tipo “T” por su lado, se caracteriza por una dirección comprometida y miembros independientes.

Alfred Chandler constituye otras de las fuentes rescatables a la teoría de la contingencia, gracias a sus investigaciones realizadas en algunas de las empresas más grandes de los EUA como la General Motors, la Dupont de Nemours, Standard Oil, etc. En su “Strategy and Structure: Chapters

²⁵⁸ Woodward, J.: *Ibidem.*, pág. 58.

²⁵⁹ Fouraker, L.: *Manuscrito no publicado*. Cfr. Lawrence y Lorsch: *op. cit.* pág. 187.

un the History of Industrial Enterprise”, el autor observa que la elección de estrategias nuevas surge a causa de los cambios ambientales: “El crecimiento de las estrategias es resultado de la toma de conciencia de las oportunidades y necesidades –creadas por los cambios en la población, las ganancias y la tecnología– de emplear los recursos, ya existentes o en expansión, de manera más ventajosa”²⁶⁰.

Chandler deja en claro que son necesarios varios tipos de organizaciones para enfrentar las diferentes estrategias de producción y los distintos ambientes.

Otro de los autores destacados en esta teoría, es el sociólogo norteamericano Stanley Udy, quien también incursionó en examinar la relación entre tecnología y organización. En un trabajo clave de 1959, recoge información de organizaciones no industriales, de donde concluye que “dada una sistematización de los posibles niveles de variación de los procesos tecnológicos, se encontró que algunos aspectos de la autoridad, la división del trabajo, la solidaridad, la propiedad y la estructura de reclutamiento podrían predecirse, en cuanto a su orientación general, a partir exclusivamente de la tecnología”²⁶¹.

Como vemos hay para este autor, un nexo inequívoco entre organización y tecnología, por lo menos para sociedades no industrializadas, lo que de todas maneras, contribuye a fortalecer la visión “contingente” y más que nada “tecnológico-determinista”.

Finalmente, Lawrence y Lorsch toman como fuente para su análisis, las contribuciones provenientes de las escuelas psicologistas del MIT, fundamentalmente en lo que tiene que ver a las contribuciones de Harold Leavitt. Este psicólogo social, trabajando con grupos experimentales, encuentra que hay distintos grupos de trabajo que se adecuan a diferentes situaciones. Así un primer grupo más centralizado, altamente rutinario y de poco compromiso, parece ser el más adecuado para ciertos trabajos de carácter industrial, fundamentalmente de tipo técnico (para los cuáles son importantes –señala el autor– los criterios de rapidez, organización clara y descripciones nítidas de los trabajos, etc.). Pero si los criterios de trabajo escapan a los anteriores y son más generales (“tales como la

²⁶⁰ Chandle, A.: “Strategy and Structure: Chapters in the History of Industrial Enterprise”, Cambridge, MIT, 1962; Cfr. Lawrence y Lorsch: *Ibidem*. pág. 190.

²⁶¹ Udy, S.: *Organization of Work: A comparative Analysis of Production Among Non-Industrial Peoples*, Nueva Haven, HRAF Pressw, 1959; en Lawrence y Lorsch: *Ibidem*. pág. 192. También Cfr. *Administrative Rationality, Social Setting and Organizational Development*, New York, John Willey and Sons, 1964.

aceptación de la creatividad, flexibilidad al tratar con problemas nuevos y lealtad”), entonces otros grupos más igualitarios y descentralizados son más apropiados²⁶²; constituyéndose así otra vez más, diferentes tipos organizacionales dependientes de determinadas características ambientales.

En definitiva, la contribución que estas investigaciones estructuralistas hacen a la sociología de las organizaciones es clave, y se pueden sintetizar en lo que los norteamericanos Lawrence y Lorsch han llamado Teoría de la Contingencia, en el sentido de que intentan comprender y explicar cómo las organizaciones funcionan bajo condiciones diversas. Esas condiciones serán claves para entender porqué, por ejemplo, la gestión participativa es posible de implementar con éxito en un medio determinado, y porqué fracasa en otro. La teoría de la contingencia nos da elementos de análisis muy importantes para no caer en la tentación de creer que la participación de los trabajadores es la clave del éxito en cualquier empresa. En cualquier análisis deberemos ser cuidadosos en ese sentido y advertir las diversas variables que juegan al momento de poner en práctica distintos tipos de gestión empresarial.

Por lo general, entre otros autores que contribuyeron a esta corriente, hay un predominio de los “tecno-deterministas”, entre los cuáles se suele citar a Woodward aunque ésta se cuidara especialmente de caer en esta orientación.

Los primeros trabajos de Perrow en el marco del Instituto de Tavistock también pueden incursionar en esta línea. Para Perrow, la tecnología está compuesta por dos variables claves (naturaleza de la materia prima y naturaleza de la investigación), que cruzada por otras variables (inputs y carácter de la investigación) conforman cuatro tipos de tecnologías que traen consecuencias inmediatas sobre cuatro dimensiones organizativas²⁶³. El problema que este tipo de análisis determinista tiene para la sociología de las organizaciones será mayormente abordado con la crítica presentada por Crozier y Friedberg.

Otro de los autores más destacados en la escuela de la Contingencia, fue Peter Blau, quien no hizo hincapié en el factor tecnológico sino en otros factores ambientales. Para Blau el crecimiento de la magnitud de las organizaciones, que tienen una intensidad y un efecto declinante, trae

²⁶² Leavitt, H.: “Unhuman Organizations”, artículo de la *Harvard Business Review*, Julio-Agosto de 1962; en Lawrence y Lorsch, *op. cit.* pág. 194-195.

²⁶³ Perrow, C: “A Framework for the Comparative Analysis of Organizations”, *American Sociological Review* N° 32, 1967.

consigo una diferenciación estructural muy grande. De ello derivan dos consecuencias aparentemente contradictorias: una economía de personal administrativo en la medida que a mayor homogeneidad hay más facilidad de control; y un aumento de personal administrativo en la medida en que a mayor diferenciación más coordinación se requiere²⁶⁴. Estos planteos también fueron atacados desde su lógica por Argiry y por las tesis de los autores de “El Actor y el Sistema” que serán abordadas más adelante.

7.6.- Los enfoques contemporáneos

Como bien señala Mayntz²⁶⁵, éste es sin duda el siglo de las organizaciones. Además, como pudimos ver a lo largo de estas páginas, desde el momento en que los hombres se agrupan para conseguir ciertos objetivos de carácter productivo dando origen a las organizaciones empresariales, surge la actividad de dirigir las (managing) que es puesta a los pies de los managers.

Al principio, el management, o arte de dirigir las empresas, era justamente eso: un arte, o un Know-how como decimos ahora, es decir, un “saber hacer” las cosas para obtener los resultados deseados.

De ese arte se fueron preocupando profesionales de diversos orígenes, que fueron desarrollando y mejorando el conocimiento sobre la dirección de las empresas, al punto de que hoy se habla de una Ciencia del Management, ya que –sobre todo a partir de los rigurosos estudios del ingeniero Taylor–, se han construido una serie de generalizaciones, hipótesis y principios, e incluso leyes, al estilo de cualquiera de las otras ciencias. Podemos decir en tal sentido junto al español Viedma, que “la historia del management o la historia de la dirección y administración de empresas ha sido en cierta manera la historia de la búsqueda de los principios, teorías, métodos y procedimientos que hagan de esta dirección lo más eficaz posible, o dicho de otra manera, que hagan de ella una dirección excelente”²⁶⁶.

Hemos visto cuánto han cambiado esos principios y teorías, y como se

²⁶⁴ Blau, P.: “The Formal Theory of Differentiation un Organizations”, *American Sociological Review* N° 35, 1970; Cfr. Crozier, M. y Friedberg, E.: *op. cit.* pág. 118.

²⁶⁵ Mayntz, R.: *Sociología de la Organización*, Madrid, Alianza Universidad, 1972.

²⁶⁶ Cfr. Viedma, J.M.: *La excelencia empresarial. Un estudio del caso español con conclusiones aplicables a las empresas latinoamericanas*, Barcelona, Mc. Graw Hill, 1992, pág. 10.

han turnado las escuelas en privilegiar sus argumentos, y cuánta evolución ha habido sobre el concepto de la dirección excelente.

Para el análisis del Management actual, proponemos basarnos en algunos elementos que creemos claves. Obviamente la limitación de espacio nos obliga a distinguir sólo algunas características de las muchas que caracterizan el management actual. Entre ellas una primera es el esfuerzo realizado por las actuales corrientes de pensamiento en no romper definitivamente con anteriores elaboraciones, sino retomar lo positivo de cada una de ellas y sumar otras nuevas perspectivas con una lógica de acumulación y no de negación. Una segunda característica muy ligada a la anterior es la necesidad de integrar conocimientos, fundamentalmente entre lo que se conoce como “ciencia empresarial” y las ciencias sociales clásicas del trabajo. Una tercer característica es el desarrollo conceptual de la “estrategia”, tanto desde el análisis empresarial a través del “desarrollo estratégico”, como de la sociología de las organizaciones a través del “análisis estratégico”, sin desconocer los diferentes niveles de una y otra propuesta, ya que mientras el desarrollo estratégico es una técnica managerial, el análisis estratégico forma parte de una teoría dentro de la sociología de las organizaciones. Otra de las características relevantes en el management actual es el mayor análisis que se hace sobre los caminos conducentes a la “excelencia” empresarial.

Creemos que una de las características del management actual, es el interés que ha despertado la estrategia. La estrategia ha sido un concepto manejado por las dos vertientes de pensamiento que estudiaremos en el análisis de la actualidad: la vertiente venida de las ciencias sociales y la vertiente venida del pensamiento empresarial (lo que se conoce en términos restringidos como pensamiento managerial). En ambos, aunque con enfoques diferentes, la estrategia adquiere un rol protagónico.

Para el pensamiento empresarial, “se puede considerar a la estrategia como un concepto multidimensional que abarca la totalidad de las actividades críticas de la firma y les da un sentido de unidad, dirección, y propósito, a la vez que facilita los cambios necesarios que su medio ambiente induce”²⁶⁷. La estrategia emerge de tres procesos diferentes:

²⁶⁷ Cfr. Hax, A. y Majluf, N.: *Gestión de empresa con una visión estratégica*, Santiago, Ed. Dolmen, 1993, pág. 20.

- > “Los procesos cognitivos de los individuos, en los cuales residen la comprensión racional del medio ambiente externo y de las capacidades internas de la firma.
- > Los procesos sociales y organizacionales, que contribuyen a la comunicación interna y al desarrollo de un consenso de opinión.
- > Los procesos políticos, que tienen que ver con la creación, retención, y transferencia de poder dentro de la organización”²⁶⁸.

Claro que a la hora de estudiar el proceso de formación de la estrategia, surge la controversia entre la escuela analítico-formal²⁶⁹ que tiende a emplear los sistemas de planificación formal, y los enfoques conductuales y de juegos de poder²⁷⁰, que hacen hincapié en la confrontación y la negociación, en definitiva, en el juego y el poder.

Esta discusión nos liga a la crítica de la Teoría de la Contingencia llevada a cabo por muchos autores²⁷¹, quienes discutían sobre la relación entre estructura, entorno y estrategia a fines de los años setenta.

Así para Philippe Hermel, el nuevo enfoque organizacional en torno al management estratégico, quiere responder a múltiples necesidades:

- > “las necesidades de coordinación entre las grandes funciones empresariales,
- > la importancia de la puesta en marcha de la estrategia adoptada, al mismo nivel que el análisis y la formulación,
- > la imprescindible consideración de las variables de comportamiento,
- > la necesaria articulación entre lo `interno` y lo `externo`,
- > los peligros de una gestión a través de la simplicidad,
- > finalmente, la necesidad de dirigir el cambio más que experimentarlo”²⁷².

²⁶⁸ Cfr. Hax, A. y Majluf, N.: *Ibidem*. pág. 24.

²⁶⁹ Esta corriente está formada por los mismos Hax y Majluf, además de otros autores como Michael Porter, Igor Ansoff, Boris Yavitz, etc.

²⁷⁰ Esta escuela es formada entre otros por Cyert y March, Lindblom, H. Simon, E. Wrapp, etc.

²⁷¹ Cfr. Mussche, G.: “Les relations entre stratégies et structures dans l'Entreprise”, París, *Revue Economique*, enero de 1974.

²⁷² Cfr. Hermel, P.: *La Gestión Participativa (Management Participativo)*,

Desde la sociología de las organizaciones, quizá quien más contribuyó a sentar las bases del análisis estratégico en los ochenta fue Crozier quien junto a Friedberg, escribiera el ya clásico “El Actor y el Sistema”.

Crozier y Friedberg en el marco de su análisis estratégico que revisaremos a continuación, presentan una visión crítica de las anteriores escuelas de pensamiento y titulan el capítulo 4 de su texto “El Actor y el Sistema” como “Los límites de una Teoría de la Contingencia Estructural”²⁷³.

Para esta teoría según los autores, “las circunstancias técnicas, económicas, sociales y culturales que prevalecen son factores restrictivos (para las organizaciones), y de ello depende sino su éxito, por lo menos su supervivencia”²⁷⁴.

Sin embargo destaca que estas investigaciones han permitido subrayar de una manera útil la importancia que tiene el medio y el contexto (sobre todo tecnológico) de las organizaciones para poder comprender sus procesos internos. No obstante ello, se le critica que esta visión niega la autonomía del constructo humano subyacente en toda organización. Con esta crítica fundan el pensamiento estratégico.

Sobre los estudios tecno-deterministas, sobre todo los de Woodward, la crítica se centra en que a pesar de las tasas de éxito inferiores a la media de cada una de sus categorías, “son relativamente numerosas las empresas que subsisten y mantienen sus estructuras atípicas”. Luego se exclama: “El simple hecho de que existan tales ‘aberraciones’ es suficiente para demostrar que el mercado no es ese universo darwiniano donde sólo sobreviven los más aptos”²⁷⁵.

En resumen, hay para estos autores en la teoría de la contingencia, la reproducción de un sesgo tecnocrático que proviene de la teoría clásica de las organizaciones; aunque en esta oportunidad llevada a cabo por una refinada batería de técnicas sociológicas que la distancia de los principios a priori manejados por los clásicos del Management. “Como antes –sostienen– estamos ante una perspectiva económica y técnica muy estrecha que toma la eficacia de las organizaciones como una simple función de la adecuación más o menos óptima de sus estructuras a las características –tratadas como objetivos– de sus situaciones”²⁷⁶.

Barcelona, Ed. Gestión 2000, 1990, pág. 92-93.

²⁷³ Cfr. Crozier, M. - Friedberg, E.: op. cit.

²⁷⁴ Cfr. Crozier, M. - Friedberg, E.: *Ibidem*. pág. 110.

²⁷⁵ Crozier, M.- Friedberg, E.: *Ibidem*. pág. 114.

²⁷⁶ Crozier, M.- Friedberg, E.: *Ibidem*. pág. 129.

Por ello es que si bien mantienen que la anterior teoría fue un avance con relación al management científico y la burocracia Weberiana, la critican, cosa que también hacen a otras escuelas de pensamiento. La Tesis de Crozier y Friedberg es la del Análisis Estratégico: ¿en qué consiste el mismo?

El sugerente título que estos autores escogieron para su libro, nos habla por sí solo del marco teórico que los orienta: “El Actor y el Sistema”. La teoría clásica en materia organizacional para esta visión, ha sobrevalorado demasiado la racionalidad del funcionamiento de las organizaciones. Desde esta crítica se funda un primer concepto fundamental: el individuo o el conjunto de individuos es un actor (individual o colectivo) pues aún en las situaciones de mayor represión y dependencia, hay márgenes de libertad que permiten su accionar.

Por otro lado la teoría más individualista parte del actor para comprender la organización, ignorando muchas veces la constitución de grupos y los límites del sistema: “Sucede que por estar metidos en la libertad de los actores, desconocen la contingencia de sus comportamientos”²⁷⁷. Sobre esta crítica se funda un segundo concepto de importancia: la gravitación de las estructuras:

“Podemos decir sin temor a equivocarnos que los actores no son totalmente libres y que de cierta manera el sistema oficial los `recupera`, pero sólo a condición de que reconozcamos también que en cambio ese sistema está igualmente influido, incluso corrompido por las presiones y las manipulaciones de los actores”²⁷⁸.

Por tanto el modelo rechaza la visión omnicompreensiva del sistema, y la visión ilimitada de la acción individual. Los “actores” serán entendidos como “constructos sociales” y no como “entidades abstractas”. Este planteamiento supone entender algunas observaciones empíricas que irán conformando el concepto central de ESTRATEGIA.

I. “El actor rara vez tiene objetivos claros y menos todavía proyectos coherentes”, sino que pueden ser múltiples, ambiguos y hasta contradictorios.

²⁷⁷ Crozier, M.- Friedberg, E.: *Ibidem*. pág. 45.

²⁷⁸ Cfr. Crozier, M. y Friedberg, E.: *Ibidem*. pág. 38.

2. “Sin embargo su comportamiento es activo”: al límite, la pasividad del actor es el resultado de una acción electiva.
3. “Es un comportamiento que siempre tiene un sentido”; es un actor racional.
4. Es un comportamiento que presenta un aspecto ofensivo y otro defensivo. El primero para aprovechar las oportunidades con miras a mejorar su situación, y el segundo para mantener y ampliar su margen de libertad.
5. No existe, pues, un comportamiento irracional. Es necesario descubrir las regularidades que se relacionan con una estrategia²⁷⁹.

“La reflexión en término de estrategia –señalan los autores– obliga a buscar en el contexto organizativo la racionalidad del actor y a comprender el constructo organizativo de los actores”²⁸⁰.

Por tanto vemos una separación del contexto organizativo al constructo organizativo. Para su comprensión es indispensable la conceptualización del poder, como elemento central en el análisis estratégico y como fundamento de la acción organizada.

El Poder implica la posibilidad de actuar de unos sobre otros: “En efecto, actuar sobre el prójimo es entrar en relación con él; y es en esta relación donde se desarrolla el poder de una persona A sobre una persona B”²⁸¹.

El poder, pues, tiene tres características: es instrumental, no transitivo y desequilibrado. Reside en el “margen de libertad” de que dispone cada una de las partes involucradas. Por su lado, otros recursos como la riqueza, el prestigio, la autoridad, etc., no intervienen sino en la medida en que sean recursos movilizables y pertinentes. El poder por tanto, está en función de la “zona de incertidumbre” que lo imprevisible de su propio comportamiento le permite controlar ante sus contrapartes.

El poder actúa entre actores, y luego, en la organización, que por sus características estructurales “delimitan el campo de ejercicio de las relaciones de poder entre los miembros de una organización y definen las condiciones en las que éstos pueden negociar entre sí”²⁸².

²⁷⁹ Cfr. Crozier, M. y Friedberg, E.: *Ibidem*. pág. 46-47.

²⁸⁰ Cfr. Crozier, M. y Friedberg, E.: *Ibidem*. pág. 48.

²⁸¹ Cfr. Crozier, M. y Friedberg, E.: *Ibidem*. pág. 55.

²⁸² Cfr. Crozier, M. y Friedberg, E.: *Ibidem*. pág. 65.

¿Cuáles son las fuentes del poder? Los autores distinguen cuatro: la experticia (“las que provienen del control de una competencia particular”); el control de las relaciones con el entorno; la información; y la utilización de las reglas organizativas. En definitiva, “el razonamiento estratégico” se puede desglosar de la siguiente manera:

1. “Los participantes de una organización se pueden considerar como actores con estrategias propias”.
2. “Si se conocen las estrategias de cada actor y las restricciones objetivas a las que están sometidos dadas las incertidumbres que trae consigo la realización de sus actividades, por ejemplo las de la Tecnología y las del mercado, podremos reconstituir el juego a partir del cual éstas estrategias pueden volverse todos, al mismo tiempo, racionales”.
3. “El fenómeno sociológico fundamental de la integración de los comportamientos del mismo conjunto social se analiza, en el marco organizativo, como un proceso indirecto mediante el cual los actores están obligados, si es que quieren ganar o por lo menos minimizar sus pérdidas, a adoptar una estrategia ‘ganadora’, es decir, racional dentro del juego...”
4. “Las organización como fenómeno sociológico es, pues, un constructo cultural gracias al cual los hombres logran orientar sus comportamientos de tal manera que puedan lograr un mínimo de cooperación, sin perder su autonomía de hombres libres”²⁸³.

A este razonamiento, sin embargo, hay que corregirlo. A diferencia de los interaccionistas²⁸⁴ no se quedan aquí, sino que lo combinan con el razonamiento sistémico, so pena de caer en una interpretación fenomenológica: “si no existe un razonamiento sistémico, el análisis estratégico no va más allá de ser sólo una interpretación fenomenológica. Si no existe verificación estratégica, el análisis sistémico continúa siendo especulativo, y sin el estímulo del razonamiento estratégico, se vuelve determinista”²⁸⁵.

El problema allí es que la noción del sistema para estos autores es ambigua y evoca modelos funcionalistas. Se propone en tal sentido, el Sistema de Acción Concreto, que no hace referencia a un esquema a priori, sino a un fenómeno concreto, a un sistema construido, y también –recogiendo

²⁸³ Cfr. Crozier, M. y Friedberg, E.: *Ibidem*. pág. 190.

²⁸⁴ Cfr. Goffmann, E.: *La Mis en scène de la vie quotidienne*, París, Minuit, 1973.

²⁸⁵ Cfr. Crozier, M. y Friedberg, E.: *op. cit.* pág. 195.

fuentes anteriormente manejadas– a un sistema abierto. Claramente el SAC debe distinguirse tanto del sistema cibernético como del sistema funcionalista.

El sistema de Acción Concreto es definido “como un conjunto Humano estructurado, que coordina las acciones de sus participantes mediante mecanismos de juego relativamente estables y que mantiene su estructura, es decir, la estabilidad de sus juegos y las relaciones que existen entre éstos, mediante mecanismos de regulación que a su vez constituyen otros juegos”²⁸⁶.

Finalmente consideramos de importancia exponer el pensamiento del belga De Coster en la materia, ya que expresa una tendencia loable en ese esfuerzo al que apuntábamos en el comienzo de ir evolucionando en el conocimiento mediante la acumulación de lo positivo, y más concretamente en el esfuerzo por unir conocimientos producidos en las esferas de las ciencias empresariales y las ciencias sociales clásicas del trabajo. Para este autor, la Sociología del Trabajo y la Gestión de Recursos Humanos se han constituido en campos autónomos. En ese sentido pretende articular los objetos de estudio de ambas esferas. De la primera se consagra al análisis del trabajo como valor social, de la división social y técnica del trabajo, de la evolución tecnológica en donde distingue el tipo de organización, de trabajadores, de tecnología y de relación hombre-máquina. También incursiona en materia de la sociología de las organizaciones, donde distingue la lógica de poder y de la acción sindical y profesional.

En materia de recursos humanos, incursiona en el estudio de los sistemas y funciones de la empresa, la política de recursos humanos, las técnicas de gestión y de control, los modos y políticas de remuneración y las nuevas formas de organización del trabajo.

En suma, nos presenta un esquema de análisis sociológico encaminado a relevar un objeto de estudio antes reservado solamente a los teóricos del management a través de la “gestión por objetivos”, la “gestión estratégica”, los “plan de carrière” (plan de carrera), etc.

Para De Coster, la organización empresarial deber ser estudiada como un sistema productivo. La idea de organización supone un arreglo de medios

²⁸⁶

Cfr. Crozier, M. y Friedberg, E.: *Ibidem*. pág. 236.

en vista de una finalidad u objetivo a realizar postulando la existencia de una autoridad o jerarquía, y de un mínimo de reglas.

El objetivo de la empresa es la producción de bienes o servicios que se transformen en demandables por parte de los consumidores: “en términos más económicos diremos que la actividad de la empresa reposa en un cálculo según el cual un input se transforma en output”²⁸⁷.

En este sistema productivo señala la existencia de tres factores intervinientes: hombres, recursos financieros, y medios de producción. Una de las características de la empresa es la relativa permanencia de su objeto o razón de ser, o como señala el mismo autor con un claro ejemplo: “es difícil, en efecto, para una clínica privada, transformar su actividad terapéutica en una empresa hotelera o una industria siderúrgica”.

Esta relativa permanencia nos podrá explicar la existencia de ciertos valores, normas y tipos de comportamientos en la empresa.

Para el autor es posible distinguir dos subsistemas: el económico y el social, aunque también se podría pensar en otros como el jurídico, psicológico y moral, para señalar algunos. Ver la empresa desde el subsistema económico supone hacer mención a un sistema de costos, donde se buscará optimizar los factores de producción, y en la división del trabajo a los efectos de obtener una combinación óptima de los recursos fundamentales.

A su vez, como sistema social, implicará pensar en las relaciones de igualdad-desigualdad, solidaridad, conflicto, etc. que son posibles advertir en toda obra productiva.

Aquí toma el análisis del sociólogo alemán Ferdinand Tönnies para distinguir entre comunidad (*Gemeinschaft*) en oposición a la sociedad (*Gesellschaft*). La organización para De Coster tiende más hacia lo primero, donde la división del trabajo se entiende como básica a la hora de generar ese “espíritu común” que se antepone a la mera suma de individuos.

Para este autor, existe la solidaridad entre los dos sistemas: habrá constante interdependencia entre ellos, a pesar de los conflictos siempre existentes, que el mismo autor trata en su obra.

Veamos cuáles son las funciones del sistema económico. Propone cinco: la función de marketing, la función de compras y adquisiciones, la función de producción, la función financiera y la función managerial.

En tanto, las funciones del sistema social se reducen a la integración como función por excelencia, aunque no entendida en un sentido “funcionalista

²⁸⁷ Cfr. De Coster, M.: *op. cit.* pág. 211.

y conservador”, a saber: el sistema de valores es necesariamente el resultado de la relación de fuerzas que contribuyen a crear una cultura de empresa a la cual cada uno, individual o colectivamente, aporta su contribución²⁸⁸.

Siguiendo con su análisis, distingue del objeto de empresa (la razón de ser) que como vimos tiene una relativa permanencia, las políticas de la empresa, que a diferencia de aquéllas, no tienen la misma permanencia en el tiempo ya que éstas son fruto del enfrentamiento de los diversos grupos con sus propias estrategias.

Toda política de recursos humanos posee dos funciones: “una relativa a la división social y técnica del trabajo”, esto es, la función managerial, y otra “concerniente a la comunidad de trabajo”, esto es, la función de integración²⁸⁹.

De Coster entonces distingue cinco modelos de política de recursos humanos: el modelo paternalista, el modelo mecanicista, el modelo de las relaciones humanas, el modelo burocrático, y finalmente el modelo participativo.

Si la política de recursos humanos designa la asunción de la función managerial y de integración, las técnicas de gestión traducen sobre el plan operativo esta política general por medio de procedimientos y métodos que traduzcan en vías de acción la decisión de los gestores.

Es importante en este marco de análisis, hacer notar como las técnicas de gestión no se consideran neutras, sino que reflejan claramente un sistema de valores y determinan por consecuencia una cultura de empresa.

En consonancia con otros autores²⁹⁰, entiende que la organización del trabajo representa uno de los aspectos de las condiciones de trabajo donde es posible englobar los sistemas de horarios, la definición de los puestos de trabajo, los modelos de remuneraciones, el estilo de relacionamiento y el sistema de información.

Aún así, De Coster se detiene especialmente en los tiempos de trabajo, en la gestión por la calidad y en la participación y enriquecimiento de las

²⁸⁸ Cfr. De Coster, M.: *Ibidem*. pág. 223.

²⁸⁹ Cfr. De Coster, M.: *Ibidem*. pág. 233.

²⁹⁰ Cfr. Trépo, G.: “Conditions de travail, hygiène et sécurité”, un Joffre, P et Simon, Y.: *Encyclopédie de la gestion, Paris, Económica, 1989*, pág. 488-518; y Grossin, W.: “Les conditions de travail”, en *L`Année sociologique, Paris, 1980*, pág. 511-517.

tareas a la hora de tomar en cuenta los principales cambios introducidos por la nueva organización del trabajo.

Continuando con el análisis del management actual, creemos que otra de sus características es la “búsqueda de la excelencia”. Esta búsqueda se ha divulgado especialmente a partir de la obra “In Search of Excellence” que Thomas Peters y Roberto Waterman entregaron al público en el año 1982, donde estudiaban las características comunes de las 62 compañías con los mejores resultados (las empresas excelentes) en Norteamérica.

Esa búsqueda es continuada por otros estudios posteriores realizados en empresas británicas²⁹¹, en la mediana empresa norteamericana²⁹², en estudios llevados a cabo en Francia²⁹³, en Bélgica²⁹⁴, Japón²⁹⁵, y España²⁹⁶. También incluiremos un estudio realizado en Iberoamérica²⁹⁷.

Entre los ocho principios detectados por Peters y Waterman²⁹⁸, figura la productividad basada en la motivación del personal: “Las empresas sobresalientes consideran la motivación del personal como piedra angular del sistema. Tratan a su personal como personas adultas. Confían en la madurez de sus empleados y saben que el mejor rendimiento se obtiene mediante el establecimiento de relaciones de confianza mutua. Sienten un gran respeto por el individuo y procuran que las personas progresen dentro de la organización. En las empresas excelentes, los empleados tienen expectativas claras, y disfrutan de autonomía y buenas condiciones de trabajo. Por ello, son personas fieles a la empresa, que viven el trabajo

²⁹¹ Cfr. Goldsmith, W. and Clutterbuck, D.: *The Winning streak*, Pening Books, England, 1985.

²⁹² Cfr. Clifford, D. and Cavanagh, R.: *The Winning Performance*, Sidgwick & Jackson, Londres, 1985.

²⁹³ Cfr. Pagé, J.P. et al.: *La recherche de l' excellence en France*, Bordes, París, 1987.

²⁹⁴ Cfr. Lemaitre, N.: *In Search of Belgium Excellence*, Université Libre de Bruxelles, Ecole de Commerce Solvay, 1984.

²⁹⁵ Cfr. Abegglen, J. y Stalk, G.: *Kaisha. La Corporación Japonesa*, Barcelona, Plaza & Janes, 1986.

²⁹⁶ Cfr. Viedma, J.: *op. cit.*

²⁹⁷ Cfr. Waissbluth, M. et al.: *Cien empresas innovadoras en Iberoamérica*, Santiago, Cyted-d, 1992.

²⁹⁸ Los ocho puntos son: Preferencia a la acción, o deseo de hacer cosas; cercanía con respecto al cliente, o convicción sincera de que el cliente es rey; autonomía y sentido empresarial, medio ambiente que promueve la innovación; productividad a través de las personas, lo que significa que se considera a los trabajadores de a pié como los verdaderos creadores de las mejoras de calidad y de productividad; directivos al pié del cañón, e inspirados por valores; cada uno a lo suyo, o permanecer dentro del sector de actividad que domina; formas sencillas, planas mayores reducidas, estructuras muy simples; y simular rigidez con flexibilidad.

y el espíritu de empresa como algo propio. De esta manera, la motivación de las personas está asegurada porque se sienten implicados con lo que hacen”²⁹⁹.

Entre los principios detectados en el estudio sobre empresas medianas en Norteamérica figura el Desarrollo y motivación del personal: “Motivan al personal haciéndolo participar en la empresa de manera que la sienten como propia...”³⁰⁰.

En el caso Británico, también figura el trabajo mediante técnicas de acción orientadas o dirigidas, favoreciendo la creación de grupos informales de management. También se detectaron políticas tendientes a lograr la implicación de los trabajadores.

En Francia, las empresas excelentes ponen en práctica cuatro modalidades de motivación al personal: una comunicación movilizadora, participación en los debates internos, una política racional de formación, y la participación en los beneficios.

En el caso Belga, se detectó una preocupación constante por informar de forma clara y completa al sindicato, haciéndolo participar al máximo en la fijación de objetivos y actividades.

Entre las empresas españolas que figuraron como excelentes, se vio una preocupación real por “integrar y motivar” los recursos humanos, lo que se realiza mediante “políticas de motivación, promoción interna del personal, participación en la toma de decisiones, y poniendo un especial énfasis en la formación de personal”³⁰¹. Avanzando más profundamente en la investigación, notamos que hay “participación de alguna forma en las decisiones de la empresa por parte de los niveles inferiores, a nivel de consulta y comentario, y participación más directa por parte de los niveles más superiores...”³⁰².

Sobre las experiencias de Iberoamérica, el estudio señala que “un aspecto central en la empresa innovadora es la creatividad. Para lograr un ambiente creativo es necesario generar un flujo intenso de ideas, y el establecimiento de relaciones laborales distintas a las de empresas más tradicionales”³⁰³. Entre los factores organizacionales de influencia

²⁹⁹ Cfr. Viedma, J.: *op. cit.* pág. 25.

³⁰⁰ Cfr. Viedma, J.: *Ibidem.* pág. 28.

³⁰¹ Cfr. Viedma, J.: *Ibidem.* pág. 122.

³⁰² Cfr. Viedma, J.: *Ibidem.* pág. 203.

³⁰³ Cfr. Waissbluth, M.: *op. cit.* pág. 30.

positiva que se destacaron para las cien empresas más innovadoras en Iberoamérica, la investigación rescata dos grandes núcleos. “El primero está referido a los Recursos Humanos, con un fuerte énfasis en los aspectos culturales de las empresas (estilo de liderazgo, motivación para la innovación, valores y clima organizacional en general). El segundo de esos núcleos, corresponde a aspectos de calidad (tanto de los productos como de los procesos)”³⁰⁴, lo que sigue confirmando la importancia que poseen las técnicas organizacionales, y dentro de ellas las referidas a la participación de los trabajadores.

Sobre el caso Japonés no nos detendremos en este capítulo, pero debemos consignar, que el modelo Nipón fue la gran vedette del management en los ochenta y noventa. Como pudimos observar, de todas maneras en las empresas occidentales la participación de los trabajadores es motivo de reflexión en el management, y se dedican muchas políticas de gestión para aprovechar ese recurso que hoy se estaría transformando en el de mayor importancia a la hora de hacer competitiva una empresa o Nación. Al decir de Peter Drucker, uno de los representantes más reconocidos del management actual, “el individuo altamente educado se ha convertido en el recurso central de la sociedad actual”, por ello propone

"considerar el recurso humano como un ser y no como un objeto, y dotado –a diferencia de cualquier otro recurso– de personalidad y ciudadanía, así como de control respecto a su elección de si debe o no trabajar, cuánto y con qué grado de perfección, requiriendo de este modo responsabilidad, motivación, participación, satisfacción, incentivos y recompensas, liderazgo, categoría y función”³⁰⁵.

Incluso, criticando la dirección científica de Taylor, señala que

“hemos visto casos en los que la productividad aumentó considerablemente cuando a los trabajadores se les otorgó responsabilidad para planear su labor y el mismo resultado ha sido obtenido (para no decir nada de la mejora en la actitud y amor propio del trabajador) dondequiera que hemos combinado el divorcio entre planeamiento y ejecución por un lado y el matrimonio entre quien planea y quien ejecuta por otro”³⁰⁶.

Estas afirmaciones de Drucker, se asocian a las conclusiones de investigaciones realizadas en empresas de propiedad unipersonal o

³⁰⁴ Cfr. Waissbluth, M.: *Ibidem.* pág. 31.

³⁰⁵ Cfr. Drucker, P.: *op. cit.* pág. 64.

³⁰⁶ Drucker, P.: *Ibidem.*, pág. 401.

familiar, donde el trabajador realiza sus labores de forma más creativa, e incluso trabaja más horas de las normales ya que el trabajo en algo propio “tiene un gusto diferente” al trabajo que se realiza con la única motivación económica donde el empleado no tiene implicación alguna³⁰⁷.

Hay sin embargo algunas críticas que se le pueden hacer a estas empresas que buscan la excelencia y prestan atención a sus recursos humanos. Algunas de ellas tienen que ver con el paternalismo con que dirigen esas políticas, pudiendo generar con ello un ambiente donde la conflictividad sea vista como un mal al que hay que exorcizar, como algo anormal y afuncional a la organización y el sistema. En este marco, muchas veces los sindicatos son entendidos como agentes invariables bajo el nuevo concepto de empresa, como grupos de presión pertenecientes al pasado, sin ninguna utilidad en una organización moderna. Sobre ello nos referiremos más adelante.

En referencia a Drucker, debemos decir que para muchos es el verdadero gestor del management moderno. Este autor austríaco, pero de vastísima trayectoria en Estados Unidos, país al que emigró en 1937, ha reconocido que el management es tan viejo como la especie humana, razón sobrada para rechazar a quienes escribieron: “Drucker: The man who invente the management”. Tom Peters, entiende sin embargo que Drucker, a través de sus innovaciones en materia de descentralización, dirección por objetivos, y estrategias comerciales guiadas por las necesidades del cliente, marca un antes y después en el management contemporáneo. Su enorme cantidad de publicaciones dan comienzo en 1939, con “The end of economic man”, donde incursiona en diversas disciplinas de las ciencias sociales. Recién con sus trabajos para la General Motors en 1942, logra estudiar detenidamente las formas de hacer negocios de diversas compañías, lo que le permitiría desarrollar varios métodos, entre los cuáles, el “management por objetivos” que desarrolla en “The practica of Management” de 1954.

Según James O´Toole, los principales méritos de Drucker son:

- > Fue el primero en definir el papel de la alta dirección como conservadora de la cultura empresarial, y el primer en decir que el éxito depende de la visión articulada por el máximo jefe operativo.

³⁰⁷ Para una lectura de las lógicas de trabajo de estos sectores, Cfr. Razeto, L.: *De la Economía Popular a la Economía de la Solidaridad en un proyecto de desarrollo alternativo*, Santiago, Pet, 1993; o *Las Donaciones y la Economía de la Solidaridad*, Santiago, Pet, 1994.

- > Fue el primero en demostrar que la estructura deriva y procede de la estrategia.
- > Fue el primero en observar que el éxito es consecuencia de atenerse a lo básico, que todo se resume en estar atento a la sensibilidad del consumidor y en saber comercializar productos innovadores.
- > Fue el primero en proponer la calidad como parámetro de medida de la productividad.
- > Fue el primero en predecir la llegada de la época post-industrial, y el primero en sugerir que ello iba a demandar una reforma de las prácticas manageriales.
- > Fue el primero en recomendar la educación permanente, la programación de carreras y la formación de dirigentes, en tanto que cometidos de la alta dirección³⁰⁸.

Otra de las contribuciones del management contemporáneo refiere a la importancia que fue adquiriendo la noción de “calidad de vida laboral”. Sus inicios se remontan a fines de los sesenta cuando el Director del Departamento de Trabajadores de la GM, Irving Bluestone, acuña el término para referirse a la necesidad de incluir a los trabajadores activamente en las decisiones sobre sus condiciones laborales. La Universidad de Columbia en 1972 incluiría programas en tal sentido con el propósito de avanzar en sus aspectos teóricos. En la actualidad es posible clasificar las diferentes orientaciones en la materia a través de dos bloques: (a) las definiciones que destacan la calidad de vida tal como es vivida por los trabajadores (enfoque subjetivo); (b) definiciones que acentúan los aspectos del entorno laboral (enfoque objetivo). Una definición que incluye ambos enfoques es la de Segurado y Agulló:

“La CVL persigue alcanzar una mayor humanización del trabajo a través del diseño de puestos de trabajo más ergonómicos, unas condiciones de trabajo más seguras y saludables, y unas organizaciones eficaces, más democráticas y participativas capaces de satisfacer las necesidades y demandas de sus miembros además de ofrecerles oportunidades de desarrollo profesional y personal”³⁰⁹.

³⁰⁸ Tomado de Clutterbuck, D. Y Crainer, S.: *op. cit.*, pág. 100.

³⁰⁹ Cfr. Flores, N.: *Calidad de vida laboral en empleo protegido*, Madrid, CES, Colección Estudios n. 214, 2008, p. 25.

Otros autores que han desarrollado tesis importantes en el management contemporáneos, han sido Taichi Ohno, Kenichi Ohmae, Michael Porter, Warren Bennis, Edward de Bono, Theodore Levitt, etc.

Trabajo en grupos

> Entrevistar a un trabajador jubilado de la industria a los efectos que describa cómo se trabajaba años atrás. De acuerdo a lo narrado, concluya si existen elementos de algunas de las escuelas de pensamiento reseñadas antes. Comparta la información con el resto del grupo.

Texto 7:

La aplicación de la OCT en la carga de lingotes, según Taylor.

(Tomado de Taylor, F.: Management Científico, Barcelona, Oikos-Tau, 1970 –versión original en inglés, 1911–).

“Uno de los primeros estudios emprendidos cuando el autor empezó a introducir el management científico en la Bethlehem Steel Company, fue el de la manipulación de lingotes por el sistema a destajo. Al comienzo de la guerra de EEUU con España, unas 80.000 toneladas de lingotes de hierro se encontraban situadas en pequeños montones en un descampado cerca de la fábrica. El precio del lingote había estado tan bajo que no podía venderse con beneficio, por lo que se fue acumulando. Con el comienzo de la guerra subió el precio del lingote, y pudo venderse en gran stock. Ello nos dio una buena oportunidad de mostrar a los trabajadores, así como a los propietarios y managers de la fábrica, a una escala relativamente grande, las ventajas del trabajo por tareas sobre el anticuado sistema por día o por piezas en la realización de un tipo de trabajo elemental.

La Bethlehem Steel Company tenía cinco altos hornos, cuya producción había sido manipulada, durante años, por una brigada de obreros. En la época que consideramos, esta brigada consistía en unos 75 hombres. Todos ellos eran buenos acarreadores de lingotes y estaban bajo las órdenes de un excelente capataz que había sido él mismo acarreador. El trabajo se realizaba, en conjunto, tan rápida y económicamente como en cualquier otro sitio por esa época.

Se construyó un empalme de ferrocarril en el descampado, a lo largo de los montones de lingotes de hierro. Una tabla inclinada fue colocada contra el costado de los vagones; cada obrero tomaba del montón un lingote que pesaba unos 41 kg., se desplazaba sobre la tabla inclinada y lo dejaba caer al fondo del vagón.

Constatamos que esta brigada cargaba un promedio de 12,5 toneladas por hombre cada día. Después de estudiar el asunto, vimos con sorpresa que un acarreador de lingotes muy eficiente debía poder cargar entre 47 y 48 toneladas diarias en lugar de 12,5. Esta cota nos pareció tan elevada que nos vimos obligados a repasar nuestros estudios varias veces hasta adquirir la certeza de que estaba bien calculado. Cuando tuvimos la seguridad de que 47 toneladas diarias eran un trabajo adecuado para un obrero de primera calidad, la tarea que nos esperaba como managers

decididos a aplicar los métodos científicos se veía con toda claridad: lograr que las 80.000 toneladas de lingotes fueran cargadas en los vagones a un ritmo de 47 toneladas por hombre y por día en lugar de 12,5 como se venía haciendo hasta entonces. Era también nuestra misión conseguir que este trabajo se hiciese sin provocar huelgas entre los obreros, sin disputas con ellos, y lograr al mismo tiempo que se sintiesen más contentos y satisfechos cargando lingotes al nuevo ritmo.

El primer paso consistía en seleccionar científicamente a los trabajadores. En este sistema de management, una regla fundamental en el contacto con los trabajadores es hablar individualmente con ellos, pues cada uno tiene sus propias capacidades y limitaciones...En primer lugar, debíamos encontrar al trabajador adecuado con el que empezar. Por lo tanto durante tres o cuatro días estuvimos observando y estudiando cuidadosamente a los 75 obreros que componían la brigada; al cabo de ese tiempo escogimos cuatro hombres que parecía ser físicamente capaces de cargar lingotes al ritmo de 47 toneladas diarias. A continuación estudiamos atentamente a cada uno de estos hombres; nos informamos de su historial pasado lo más completamente que fue posible, y realizamos encuestas sobre su carácter, hábitos y ambiciones. Finalmente, seleccionamos de entre los cuatro el que nos pareció más apropiado para empezar...La tarea a la que nos enfrentamos entonces se limitaba a obtener de Schmidt que cargase 47 toneladas diarias de lingote y que estuviese contento en hacerlo... Llamamos a Schmidt y hablamos con él más o menos en los siguientes términos.

—Schmidt ¿es usted un trabajador que se cotiza?

—Pues, no comprendo lo que quiere usted decir.

—Ya lo creo que me comprende. Lo que yo quiero saber es si usted se considera un trabajador que se cotiza o no.

—No, no comprendo lo que quiere usted decir.

—Vamos, por favor, conteste a mis preguntas. Quiero saber si es usted un trabajador cuyo trabajo se paga o uno de esos tipos baratos que hay por aquí. Quiero saber si desea ganar 1 dólar con 85 o se considera satisfecho con 1 dólar con 15, lo mismo que están ganando esos tipos.

—¿Qué si quiero ganar 1 dólar con 85?; ¿era esto ser un trabajador que se cotiza? Pues sí, lo soy.

–¡Oh, me está usted exasperando! Naturalmente que desea ganar 1 dólar con 85 cada día, ¡cualquiera lo desea! Pero usted sabe perfectamente que esto no tiene nada que ver con que usted sea un trabajador que se cotiza. Por el amor de Dios, conteste a mi pregunta y no me haga perder más tiempo. Venga conmigo. ¿Ve este montón de lingotes?

–Sí

–¿Ve este vagón?

–Sí

–Pues bien, si es usted un trabajador que se cotiza, mañana cargará estos lingotes en el vagón por 1 dólar con 85. Ahora despierte y conteste a mi pregunta. Dígame es usted es un trabajador que se cotiza o no.

–Bueno, ¿me darán 1 dólar con 85 por cargar mañana estos lingotes en el vagón?

–Claro que sí, y seguirá recibiendo 1 dólar con 85 todos los días del año por cargar un montón de lingotes como éste. Esto es lo que hace un trabajador que se cotiza y usted lo sabe tan bien como yo.

–Bueno, de acuerdo. Cargaré este montón de lingotes en el vagón mañana por 1 dólar con 85 y seguiré cobrando lo mismo cada día, ¿no es cierto?

–Seguro que sí.

–Bien: entonces soy un trabajador que se cotiza.

–Cuidado, cuidado. Usted sabe tan bien como yo que un trabajador que se cotiza tiene que hacer exactamente lo que se le manda desde la mañana hasta la noche. Conoce a este hombre ¿verdad?

–No, no le he visto nunca

–Bien, si es usted un trabajador que se cotiza hará exactamente lo que este hombre le diga mañana que tiene que hacer, desde la mañana hasta la noche. Cuando le diga que tome un lingote y lo transporte, usted lo tomará y lo transportará; cuando le diga que se siente y descanse, usted se sentará. Hará exactamente esto durante todo el día. Además,

no discutirá. Un trabajador que se cotiza hace exactamente lo que se le ordena, sin discutir. ¿Entiende esto? Cuando este hombre le diga que trabaje, trabajará; cuando le diga que se siente, se sentará, y no discutirá con él. Nada más; venga mañana aquí a trabajar y antes de la noche sabré si usted es un trabajador que se cotiza o no”.³¹⁰

³¹⁰ Taylor, F: *Management Científico*, Barcelona, Oikos-tau ediciones, 1970 (versión original en inglés, 1911).

Capítulo VIII

Taylor-fordismo: desarrollo, crisis y alternativas

BASES TEMATICAS DE ESTE CAPITULO

- > El Taylor – fordismo ha entrado en crisis como paradigma.
- > Ya no existe un “One Best Way”.
- > Numerosos cambios sociales, económicos y culturales van configurando nuevos modelos económicos y de empresa.

8.1.- Las lecturas de la crisis



Imagen 10: Planta de Funsacoop, empresa recuperada por sus trabajadores. Funsa fue en los años de postguerra, un claro ejemplo de empresa que desarrolló sus actividades al amparo del modelo sustitutivo de importaciones.

Al Taylor-fordismo lo podemos concebir desde dos grandes puntos de vista: como modelo de organización del trabajo y como paradigma de producción, lo que se relaciona con el enfoque más macroeconómico. Entendemos que en ambos aspectos el Taylor-fordismo ha entrado en una gran crisis que vendrá a definir las diversas posibilidades de superación que tenga a futuro.

Los dos puntos de vista reseñados, de todas maneras no son fácilmente separables, y sabemos que el paradigma de producción no es posible de entender sin hacer referencia al modelo de organización del trabajo que le dio sustento.

En América Latina esa crisis es más patente en el plano macroeconómico, con la caída de ciertas instituciones ligadas fundamentalmente al período de sustitución de importaciones, pero también se ha empezado a notar en el plano de la organización del trabajo. Muchas empresas, aunque no ciertamente la mayoría, lentamente van desmontando los estándares de organización taylor-fordistas (que por lo general presentaban características sui generis debido a la combinación de políticas gerenciales provenientes de diferentes escuelas) para pasar a otro tipo de organización más flexible y adaptada a los cambios, cosa que ocurre mayormente en las empresas transnacionales o las grandes compañías que dirigen su producción al exterior.

Teníamos que por un lado la producción en masa³¹¹ tuvo un gran impulso con la división científica del trabajo que instauró Taylor a principios de siglo. Por otra parte, con Ford vemos introducir la cinta de montaje, donde al trabajador sólo le restaba situarse en su entorno realizando alguna actividad específica y rutinaria. Surge de esta manera un modelo de organización del trabajo que algunos autores llaman “clásico” y que aún sigue perdurando, en muchas ocasiones todavía con carácter hegemónico.

Por otra parte, ese modelo de organización del trabajo posibilitó la expansión de la producción en masa y en grandes series, de donde obtenemos que el taylor-fordismo como paradigma de producción se constituyó en un modelo inflexible, ya que “la inflexibilidad surge del hecho de que, porque fueron los trabajadores concentrados en la ejecución de estas tareas específicas, no se está en condiciones de trasladarse y realizar otras tareas cercanas”³¹².

Hoy en día no obstante, pareciera ser que ese modelo y paradigma no funciona y no recoge adeptos como lo hacía veinte, treinta o cincuenta años atrás. En efecto, creemos que hoy el mundo industrializado se encuentra en los “límites de un modelo de desarrollo asentado en la producción en serie”, que se vio fuertemente amenazado ya en la década del 70 cuando el viejo paradigma económico conocido como Ley de Say: “Toda oferta determina la demanda”, parecía caer llevando consigo a Instituciones que ya no conseguían ajustarse de manera viable a la

³¹¹ _ La producción en masa es un “concepto global que implica la manera en que es posible alcanzar con una base de recursos limitados, un tipo de incremento progresivo en la productividad”. Cfr. Piore, M.: “Dos concepciones sobre la flexibilidad del trabajo”, en Gutiérrez Garza, E.: *La ocupación del futuro. Flexibilización del trabajo y desreglamentación laboral*, México, Ed. Nueva Sociedad, 1990.

³¹² Cfr. Piore, M.: *Ibidem*.

producción rígida de bienes³¹³. Decía Jean Baptiste Say: “Un producto tan pronto como es creado, desde ese mismo momento, proporciona un mercado para otros productos en su mismo ámbito...La creación de un producto abre, de forma inmediata, un abanico para otros productos”. La tesis de que la demanda genera la oferta, sin embargo, en una sociedad de consumo donde la publicidad y el marketing operan con enorme fuerza, parecería al menos contar con ciertos signos de interrogantes. La caída de la Ley de Say, más bien la preferimos entender como fruto de la emergencia de una mayor pluralidad en las racionalidades de consumo percibidas en las últimas décadas. La publicidad, por su parte, juega un papel enormemente preocupante en la medida en que se presentan los productos como satisfactores de múltiples necesidades cuando en realidad, incluso, podrían llegar a ser satisfactores contraindicativos para necesidades básicas. Coincidimos con Neil Postman, discípulo de Marshall McLuhan, quien señala que

“el problema es que los comerciales enseñan que todos los problemas pueden ser resueltos milagrosamente con solo comprar el producto indicado. Aburrimiento, envidia, soledad, en la televisión hay remedios para cada uno de esos males: se llaman Nintendo, Toyota y Budweiser y son peligrosísimos. Una propaganda de Alka Seltzer, por ejemplo, enseña que la gula es perfectamente aceptable. No hay que hacer el esfuerzo de evitar de comer de más, sólo hay que comprar el digestivo adecuado”³¹⁴.

Esta tesis de la caída de la Ley de Say, es la sugerida por Piore y Sabel en su ya clásico trabajo reseñado anteriormente³¹⁵, donde colocan el modelo Taylor-fordista de organización del trabajo en el primer plano a la hora de explicar la crisis del 70, que otros autores atribuyen a la crisis petrolera, o incluso a la incapacidad del Estado de Bienestar en dirigir esta etapa histórica. Esta tesis es igualmente presentada desde otras corrientes teóricas opuestas³¹⁶, como la manifestada por Michel Aglietta. Para este autor de orientación marxista y proveniente de la escuela regulacionista, igualmente “la crisis del fordismo es, en primer lugar, la

³¹³ Cfr. Guerra, P. y Supervielle, M.: *op. cit.* Caps. I y II.

³¹⁴ Cfr. Entrevista a Neil Postman, “Lectura de los Domingos”, Montevideo, La República, Octubre de 1997.

³¹⁵ Piore, M. y Sabel, G. (1983): *op. cit.*

³¹⁶ Hacemos mención a las corrientes “optimistas” de la cuál Piore y Sabel son parte, y a las corrientes “pesimistas” dentro de la cual podemos ubicar a Aglietta. Para una discusión de estas categorías Cfr. Alonso, O.: “Automatización y Estrategia Sindical”, Caracas, Ildis-Nueva Sociedad, 1989.

crisis de un modo de organización del trabajo”³¹⁷. Por tanto la centralidad de la organización del trabajo para explicar la crisis no es capital de una única fuente de pensamiento, sino de múltiples. Las diferencias vendrían luego, fundamentalmente en lo que tiene que ver con el alcance de los modelos que superan el taylor-fordismo, esto es, la discusión desatada fundamentalmente en la década del ochenta entre los que hacían hincapié en el neofordismo como sustituto del paradigma en crisis, y los partidarios del postfordismo.

Esta profunda crisis ha sido relevada por Francois Stankiewicz, para quien es posible distinguir dos tipos de crisis³¹⁸: un primer efecto de la crisis tuvo como eje las reivindicaciones obreras de los años setenta producto de las disconformidades que el trabajador tenía de un modelo de organización del trabajo que hacía de éste algo rutinario y cansador. Las manifestaciones más evidentes de esto fueron el alto ausentismo³¹⁹, las fallas de producción, los altos niveles de conflictividad sindical, la rotación de personal, etc.

Las primeras soluciones a este cuadro negativo vinieron por la reconsideración de los lineamientos de las escuelas más humanistas en la organización del trabajo, y luego dando un paso más importante, tejiéndose las primeras quiebras en el management científico a partir del surgimiento de las experiencias de los grupos semiautónomos, del management participativo y de las nuevas tecnologías de gestión. En ese sentido pueden comprenderse algunas experiencias de “gestión social en Europa”, desarrolladas en los años setenta. Vayan en tal sentido, algunos ejemplos de los efectos de la crisis del paradigma taylor-fordista en Europa: “Por otra parte, una de las razones que movieron a Olivetti a dicha reorganización fue la batalla al absentismo, que llegaba a bloquear las cadenas de producción tradicionales”; “Dada la situación de deterioro del clima social, Fiat ha enfocado su estrategia a partir de los mandos, con los que está haciendo un esfuerzo de motivación y formación”³²⁰;

³¹⁷ Cfr. Aglietta, M.: *Regulación y crisis del Capitalismo, México, Siglo XXI Editores, 1979, pág. 139.*

³¹⁸ Cfr. Stankiewicz, F.: *Las estrategias de las empresas frente a los recursos humanos: el tiempo de las revisiones, cap. I, Bs. As., Ed. Humanitas, 1991.*

³¹⁹ Y no sólo por la frecuencia, sino también por su irregularidad. Como señala Aglietta, ésta tiene efectos particularmente desastrosos “porque aumenta sensiblemente el tiempo que se necesita para la constitución de los equipos y, por tanto, el tiempo de puesta en funcionamiento de la cadena, y porque dicho absentismo requiere el empleo de mano de obra excedente, destinada a tareas anexas de diverso tipo, pero necesaria sobre todo como recambio para el equilibrio de la cadena”. Cfr. Aglietta, M.: *op. cit.*, pág. 97-98.

³²⁰ Cfr. Arsuaga, E. y Cantera, E.: *Experiencias de gestión social en Europa,*

etc. Las condiciones de trabajo afectaban tanto a los trabajadores que existen antecedentes de tasas de absentismo muy importantes como las que tenían lugar en una importante fábrica textil de Italia: “Bassetti llega a alcanzar el 30 por 100 de absentismo, y en “Alfasud” (Nápoles) se llega hasta el 60 por 100, y al 80 por cien los días en que hay fútbol”. Luego de la implementación de prácticas “sustitutivas” de la OCT, el absentismo bajó al 12.5% para los hombres y 2.5% para las mujeres³²¹.

Uruguay no fue la excepción a este panorama, como nos lo muestran los mismos afectados al tedioso trabajo en cadena: “Las condiciones eran tan malas que la gente se enfermaba o faltaba por otra cosa y mentía diciendo que estaba enferma, con tal de ir lo menos posible”³²².

La segunda crisis del Taylorismo se percibirá desde un punto de vista más amplio que el del obrero. En términos del autor: “Asociar la pérdida de eficacia del Taylorismo con la resistencia o la oposición de los asalariados, es un argumento sólido si lo aplicamos a los años 70. Si lo trasponemos al contexto de los años 80 se transforma en una hipótesis homérica. Sin embargo, el Taylorismo está en crisis pero la dinámica que actualiza su enjuiciamiento ya no reposa en el litigio obrero. Las experiencias en curso no exhalan un perfume autogestionario. Las ideologías de ruptura con el capitalismo se han disipado de un modo sorprendente. Los conflictos se encuentran en su punto más bajo”. La descalificación del taylorismo proviene ahora “como consecuencia de los perfeccionamientos alcanzados por la automatización programable. Nuevos bienes de equipamientos que nacen del desarrollo de la informática y de la elección electrónica se incorporan en las empresas porque permiten prever una reducción substancial de los costos de producción”³²³. Esta explicación, que por sí sola es de carácter tecnológico-determinista, nos ayuda de todas maneras a presentar el papel relevante de las nuevas tecnologías.

La crisis del taylor-fordismo ha sido explicada entonces, desde diversos puntos de vista. El primer tipo de crisis del que nos habla Stankiewicz, se relaciona a los principios de organización del trabajo del modelo en cuestión, en lo que se refiere directamente al carácter alienante del mismo. La segunda explicación proviene desde el análisis técnico, con el surgimiento de las nuevas tecnologías, sobre todo en lo que tiene que ver

Madrid, Asociación para el progreso de la Dirección, 1979.

³²¹ Cfr. Arsuaga, E. y Cantera, E.: *Ibíd.*, pág. 77.

³²² Historia de vida a una operaria, en el marco del seminario de Sociología del Trabajo, DS/FCS/Udelar, generación 1996.

³²³ Stankiewicz, F.: *op. cit.*, cap. I.

con la microelectrónica, la informática y la robótica. Con Piore y Sabel podríamos hacer referencia a un tercer origen de la crisis que tiene que ver con los cambios en los modelos culturales de consumo, lo que supone el desplazamiento de la Ley de Say. Dentro del enfoque regulacionista, la explicación viene por el lado de la inoperancia de las Instituciones reguladoras del sistema, lo que condujo al crecimiento del costo relativo de la mano de obra, y a la rigidez en la institucionalidad laboral. La caída de la rentabilidad en las empresas movidas por la organización clásica del trabajo y la producción, finalmente, ponía en cuestionamiento el modelo imperante hasta entonces, y empezaba a perfilar posibles salidas a la crisis.

Sucede que las posibles salidas dependían en buena parte del análisis que se hacía de la crisis. Si se hacía hincapié en la crisis de la demanda y en el impacto negativo de las instituciones reguladoras como el salario mínimo, los derechos laborales, la negociación colectiva por Rama de Actividad, etc.; entonces el modelo de salida tendría un carácter neo-fordista, al decir de Leborgne y Lipietz. Esta es la solución que manejaron los gobiernos conservadores de Margaret Thatcher en Gran Bretaña y Ronald Reagan en los Estados Unidos, además de ser también utilizados por los gobiernos Neoliberales que se instauraron en América Latina durante la década del ochenta. En cambio, si el análisis hacía mayor referencia a la ineficiencia del taylorismo en cuanto dejaba de lado la participación de los trabajadores en el mismo puesto del trabajo, y eliminaba todo involucramiento; entonces las soluciones tendrían un carácter post-fordista³²⁴.

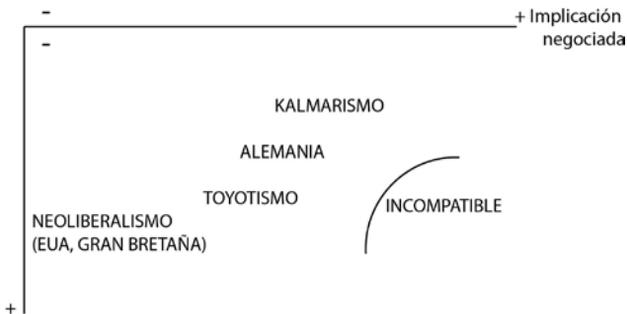
En términos generales, podemos decir que Neo-fordismo y Post-fordismo, son categorías analíticas, que raramente se dan en forma pura en la realidad. Incluso para estos autores, no existe una única vía de salida a la crisis, y ella se encuentra en cada caso nacional a ser estudiado. Para una mayor comprensión del fenómeno, transcribimos el siguiente cuadro de referencia³²⁵:

³²⁴ Las clásicas categorías neo-fordistas y post-fordistas fueron abordadas por los autores Leborgne y Lipietz. Cfr. Leborgne, D. y Lipietz, A.: "Ideas falsas y Cuestiones Abiertas sobre el postfordismo", en *Revista Trabajo* N° 8, México, 1992.

³²⁵ Cfr. Guerra, P. y Supervielle, M.: *op. cit.* pág. 48.

	NEO FORDISMO	POST FORDISMO
Contrato Laboral	Flexibilidad	Rigidez
Relaciones entre empresas	Integración vertical	Redes horizontales
Organización del trabajo	Control jerárquico y directo	Implicación negociada

Detengámonos un poco más en este análisis. Para Leborgne y Lipietz, las dos salidas pueden concebirse como dos ejes que se alejan de las características de las relaciones profesionales foristas. Un primer eje (externo) que se refiere al grado de rigidez del mercado de trabajo, a los vínculos entre las empresas y la fuerza de trabajo que pretende ser contratada y recibir un ingreso. Aquí el eje distingue desde la rigidez hasta la flexibilidad en el contrato de trabajo. Un segundo eje (horizontal) nos remite al mercado interno del trabajo, y se refiere a los diferentes grados de implicación, esto es, a los grados de participación y cooperación de los trabajadores. La implicación puede ser negociada individualmente, empresa por empresa, a nivel de rama o finalmente a nivel de toda la Sociedad (lo que los autores llaman fordismo “social-demócrata”). De lo anterior resulta el siguiente esquema para los países capitalistas avanzados:



Mercado externo de Trabajo

La flexibilidad externa asociada a un control directo y jerárquico, es una especie de taylorismo “sin las contrapartes sociales de la edad de Oro Fordista”. Eso caracterizaría el paradigma Neofordista. La “rigidez externa del mercado de trabajo asociado con la implicación negociada de los operadores” constituiría el modelo Kalmariano, al que nos referiremos más adelante, que se constituye en una de las salidas post-tayloristas. Los autores finalmente señalan que “la implicación negociada a nivel de la empresa (típica del caso japonés) permite una coexistencia dualista de los dos paradigmas”³²⁶ lo que mereció el nombre de Toyotismo, modelo al que también nos referiremos más adelante.

Para Palloix, que fue quien acuñó la expresión “Neofordismo”, éste es un “intento puramente formal de abolir al trabajador colectivo”. Luego señala que lejos de ser rupturista con el modelo anterior, establece el

“despotismo absoluto en la coordinación de los procesos de trabajo basados en la automatización. La recomposición y el enriquecimiento del trabajo industrial parecen ser... únicamente una adaptación de los procesos de trabajo de la producción en serie (taylorismo y fordismo) a las nuevas condiciones de control del trabajo, a las nuevas condiciones de reproducción de la dominación del capital en relación con las condiciones para la reproducción del plusproducto, y constituyen una nueva práctica capitalista: el neofordismo”.³²⁷ En la misma línea teórica, Coriat entiende que el neofordismo conserva los principios de la organización clásica del trabajo, pero que se distingue de éste por la “segmentación de las cadenas en espacios distintos, cada uno de ellos dotados de su propio stock de componentes y herramientas; y la introducción del trabajo en equipo o grupo, en lugar del principio fordista de un hombre-un puesto-un trabajo. Se trata de una ‘autonomía controlada’ que deja el ritmo del trabajo fuera del control del trabajador”³²⁸. Ante esta corriente de pensamiento, los teóricos del post-fordismo ponen énfasis en las diferencias de este nuevo modelo de organización del trabajo con relación al anterior, y

326 Leborgne, D. y Lipietz, A.: op. cit., págs. 23-24.

327 Cfr. Palloix, C.: “The labour process: From Fordism to neo-fordism”, Londres, 1976, en Smith, C.: “Especialización flexible, automatización y producción en serie”, Sociología del Trabajo No. 7, Madrid, otoño de 1989, pág. 35-61.

328 Cfr. Coriat, B.: “The restructuring of the assembly line: a new economy of time and control”, Capital and Class No. 11, 1980, pág. 35-36; en Smith, C.: op. cit. pág. 44.

distinguen por tanto, en una escala, el sistema tradicional, del neo-taylor-fordismo, y del post-taylor-fordismo. Luego volveremos sobre esto.

Finalmente, el hincapié se puede hacer en las variaciones producidas en el medio económico y en las tecnologías industriales. Ello conduciría a una nueva representación de los procesos de producción caracterizado por:

- > Pasaje del trabajo sobre piezas al trabajo sobre signos (trato de información o instrucciones codificadas).
- > Pasaje del trabajo en cadena al trabajo en unidades de producción dispersas.
- > Pasaje de flujos predeterminados en volumen y naturaleza, a flujos variables (series cortas, posibilidad de modificaciones en el transcurso de la fabricación).
- > Pasaje de la organización secuencial de la producción, a la “arquitectura interactiva”³²⁹.

Estos pasajes suponen reorientar los mecanismos principales que guían los principios de gestión de las empresas. Las modificaciones del medio y de la Tecnología necesitan de la flexibilidad en general, lo que caracterizaría el desempeño de funciones de un sistema más complejo.

Para los países no capitalistas avanzados, Lipietz, presenta otros mecanismos de acción. En tal sentido, la Unión soviética, habría pasado por un modelo al que llama “de la Edad de Fierro”, por contraste al modelo fordista de la “Edad de Oro”. Lenin habría importado el modelo taylorista a la Rusia revolucionaria, y su régimen de acumulación estuvo basado en “una ocupación extensiva de las fuerzas productivas, mediante la sustitución de importaciones y sin crecimiento significativo del consumo masivo”³³⁰. Como veremos en el gráfico de dos ejes, en el modelo soviético la estabilidad del eje horizontal representa un “exceso de rigidez”. Sobre el eje interno, el arbitraje se sitúa entre “control directo” y “autonomía responsable” más que entre “control ineficaz” y “autonomía irresponsable”. La particular mixtura entre el taylorismo y la

³²⁹ Cfr. Cohendet, P. et. alt.: *op. cit.* pág. 56.

³³⁰ Cfr. Lipietz, A.: “Las Relaciones capital - trabajo en el umbral del siglo XXI”; en Pries - Conosur: *Mercosur o integración de los pueblos del cono sur*, Bs.As., 1991, pág. 26 y ss.

participación socialista, ubica al modelo en la implicación negociada a nivel de firma y de rama. A partir de este punto, el movimiento se extenderá ciertamente hacia abajo, en el sentido de una mayor flexibilidad en el contrato de trabajo. La China e India se aproximan al modelo soviético. China, partiendo del modelo soviético, como podemos observar en el gráfico, presenta una desviación del sentido de la implicación en el plano del eje interno, desplazándose hacia abajo, en dirección a la taylorización primitiva, estando situada bajo el neotaylorismo, puesto que, dice Lipietz, “los trabajadores se muestran allí peor que en los sueños más extremistas de los “supply-siders” liberales.

Interesante resulta analizar el caso de los nuevos países industrializados. Antes de pasar a observar el camino recorrido por Brasil y Corea, analicemos dos conceptos importantes del autor:

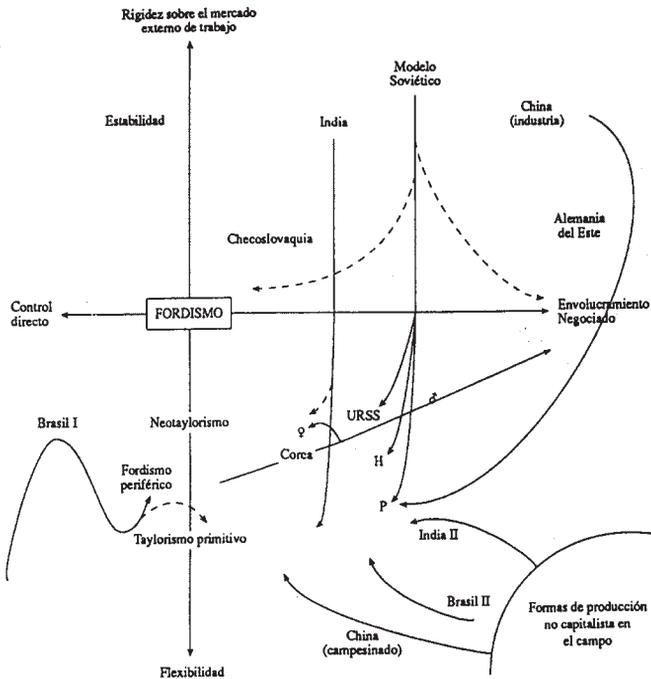
Por “taylorización primitiva”, entenderá los casos de “relocalización” de determinados segmentos de ramas industriales hacia formaciones sociales con tasas muy elevadas de explotación, siendo los productos exportados hacia terceros países más avanzados. Fue el caso de las zonas francas de Asia en los años sesenta.

El “fordismo periférico”, por su lado, está basado en la reunión de la acumulación intensiva con el crecimiento de los mercados de bienes finales. Permanece periférico en el sentido que los circuitos mundiales de ramas productivas, los empleos calificados, son mayoritariamente exteriores a esos países.

Brasil, se vio conducido a una taylorización primitiva, cuyos beneficios fueron invirtiéndose en desarrollar un fordismo periférico dual. A partir de entonces, se desarrolla un importante dualismo. Las salidas posibles serían tres: retorno a la taylorización primitiva; consolidación del fordismo periférico; o incluso evolución al fordismo.

Corea por su lado, recorrió una transición desde la taylorización primitiva al fordismo periférico. Conforme ha ido avanzando, evoluciona hacia una forma cada vez menos periférica de post-fordismo. No obstante, señala el autor, “sería siempre una forma dualista, con las relaciones capital-trabajo difiriendo según los sexos: negociación de la implicación a nivel de firma para los hombres y neotaylorismo para las mujeres”.

Figura 2



Fuente: Lipietz, 1991.

8.2.- Los nuevos paradigmas de la competitividad:

El paradigma de producción taylor-fordista se caracterizaba al decir de Sabel, por “la producción eficiente de una sola cosa” utilizando mano de obra no cualificada y equipo exclusivo³³¹, lo que permitía competir en una época donde había mercados relativamente estables y amplios, alimentados por la misma concepción fordista que insistía en que cada obrero de la Ford debía ganar lo suficiente como para poder adquirir su coche; en la expansión del comercio internacional; y en la universalización de las técnicas publicitarias de los mass-media. Esa característica del modelo se expresaba en los países de América Latina, no sólo en el

³³¹ Cfr. Sabel, C.: *Work and politics*, Cambridge, Cambridge University Press, 1982, pág. 209-211.

funcionamiento de ciertas instituciones emergentes del Derecho Laboral, como el salario mínimo, las negociaciones colectivas, las leyes sociales, etc.³³², sino también y especialmente, por el modelo de desarrollo hacia adentro, que posibilitaba mantener cierto mercado cautivo que constituía siempre una garantía de consumo a las empresas sustitutivas de importaciones. Es así que bajo la égida de este paradigma, el volumen y el precio se constituían en los dos compuestos más importantes de toda política de competitividad empresarial.

Sin embargo hicimos mención a los cambios ocurridos en los últimos veinticinco años, los que fueron configurando una economía más frágil y menos estable, lo que unido a los cambios en el comportamiento de los consumidores³³³, provocó una transformación en los parámetros de la competitividad. Sobre la introducción de las nuevas tecnologías, hay dos posibilidades de análisis. La primera es creer que la introducción de la moderna tecnología, fundamentalmente automatización flexible (o programable) en el uso de computadoras para la operación y control de máquinas, finalmente conformaron el marco de origen a nuevos parámetros de competencia, que a diferencia de los anteriores cánones de volumen y precio, ahora irían agregando otros como calidad, diseño y rapidez. La segunda es ver el cambio tecnológico no como una variable explicativa, sino como una variable explicada por las condiciones de competitividad. Esta última pareciera ser la explicación más aconsejable para el caso latinoamericano, que debió comprar tecnología moderna y adaptarse a ella fundamentalmente luego de la apertura del comercio internacional y las rebajas arancelarias³³⁴.

Nuestra hipótesis es que estos cambios en los parámetros de la competitividad, están conduciendo a algunas empresas a cambios en la organización de la producción, en la organización del trabajo y en el conjunto de las relaciones laborales:

³³² Todas estas Instituciones fueron mayormente universalizables en los países centrales al resguardo del Welfare State, que en los países de Latinoamérica tuvo algún impacto aunque menor ya que el empleo informal y el empleo no urbano, siempre constituyeron un hecho masivo en el continente.

³³³ Sobre el efecto de los consumidores, parecen ser Sabel y Piore los autores que mayor hincapié han realizado: "No nos olvidemos de todos esos consumidores conscientes de moda, salud y calidad que, independientemente de la competencia extranjera, están provocando alteraciones en la fabricación de todos los productos, desde las camisas hasta el pan". Cfr. Sabel, Ch. (1982): op. cit., pág. 212.

³³⁴ Esta tesis es propuesta para el caso chileno por Agacino, R. et al: "Apertura y eficiencia productiva: la experiencia chilena 1975-1989", en Documento de Trabajo N° 92, Santiago, Pet, 1992. En Uruguay es posible pensar lo mismo teniendo en cuenta fundamentalmente cómo el "efecto Mercosur" repercute en las empresas.

“La nueva concepción de producción flexible, apoyada en una organización sistémica de la empresa, supone una intervención masiva del personal en todo el proceso de funciones de soporte (técnico, de programación y control de la producción, etc.). Ello requiere de un abandono paulatino de las relaciones laborales antagónicas que caracterizaron la mecanización y la organización taylorista; el compromiso obrero con la producción y su responsabilidad son claves para lograr una respuesta veloz al mercado en niveles jerárquicos inferiores de la firma”³³⁵ (subrayado nuestro).

Los cambios en la organización de la producción tienen expresión en el pasaje del sistema “just in case”³³⁶ a un sistema “Just in Time”, esto es, “Justo a tiempo”: producir lo que se pide en el momento solicitado y en la cantidad demandada; técnica de producción que los japoneses han desarrollado a partir del sistema Kanban³³⁷. Otro gran cambio es el de la instauración de los Programas de Calidad Total, o Total Quality Management, que fuera elaborado por el norteamericano Deming, llamado el “Profeta de la Calidad” por su pionera participación en este cambio. Un tercer cambio como veremos en el próximo apartado es el relacionado al “Management participativo”.

Los cambios en la organización del trabajo se expresan en las llamadas Nuevas Formas de Organización del Trabajo (NFOT), esto es: ampliación de tareas, enriquecimiento de tareas, rotación de tareas, y constitución de grupos semi-autónomos y autónomos de trabajo.

Los cambios en las Relaciones Laborales se traducen en la esfera de las políticas de recursos humanos fundamentalmente por los nuevos sistemas salariales; y en el campo de la cultura organizacional, por los efectos de las nuevas ofertas de participación (NOP), como por ejemplo los Círculos de Participación y Calidad (CPyC), la gestión participativa, etc.

Veamos estos nuevos aportes a la gestión empresarial en el próximo capítulo.

³³⁵ Cfr. Alonso, O.: *op. cit.*, pág. 23.

³³⁶ *Just in case* es un término inglés que sugiere lo contrario a la idea del *Just in Time*; esto es, se refiere a la producción “por si acaso”, o como decimos en estas latitudes, “por si las moscas”: producir en cantidad y luego esperar a venderla, generando amplio stock y necesitando espacios para el mismo.

³³⁷ Kanban tiene una traducción al español similar a la de “letrero” o “cartel”, aunque en realidad hace mención a la idea de “tarjeta”, la que en su versión general no tiene traducción directa al japonés.

Trabajo en grupos

> Leer y analizar la entrevista al sindicalista Bruno Trentin (supra).
¿Qué lecciones a su juicio deja para el dirigente italiano la caída del modelo taylorfordista en el movimiento sindical?

Texto 8:

Crisis del taylorismo y sindicalismo según Bruno Trentin.

(Entrevista a Bruno Trentin, secretario general de la Confederación Italiana de Trabajadores (CGIL), en Revista Trabajo N° 3-4, México, 1990).

“Pienso que los procesos de reestructuración que se han venido verificando en Italia y en Europa, a partir de la mitad de los años setenta, marcan el fin de un cierto tipo de sindicato, lo que no quiere decir la desaparición de una cierta tradición, aunque sí ciertamente un cambio radical en los planteamientos reivindicativos del sindicato; y sólo cuando hemos estado en condiciones de anticipar en alguna forma los problemas hemos sufrido menos derrotas. No en todas partes se han verificado derrotas, ha habido derrotas donde el sindicalismo ha sido sólo capaz de oponer –en algunos casos hasta gloriosamente–, una cierta resistencia a las transformaciones que, ciertamente, servían a los patrones, pero que nacían también de bases objetivas. ¿Qué cosa entró en crisis con los procesos de reestructuración de mediados de los setenta y con todas las nuevas tecnologías informáticas en la actividad productiva que han cambiado también las estrategias de las industrias nacionales y transnacionales?: entró en crisis lo que en Italia llamamos una “lucha reivindicativa fundada en la rigidez de las relaciones de trabajo”.

En los años cincuenta y sesenta, esa rigidez constituyó una gran conquista sindical, quería decir detener la arbitrariedad patronal, la lógica empresarial que reivindicaba la total libertad de decisión sobre cuestiones relativas a las condiciones de trabajo y a los niveles de ocupación; quería decir conquistar certezas, y en relación a la gran industria mecanizada, a la organización taylorista de trabajo, estas certezas, estas rigideces, han sido un enorme progreso para la clase obrera; quería decir conquista de poder, reducción de las arbitrariedades. Quería decir también tener un horario de trabajo seguro a la semana, al día; quería decir contar con reglas disciplinarias contratadas y garantizadas; quería decir tener un empleo contratado, y como tal, seguro.

Estas grandes conquistas han sido cuestionadas por el intento de revancha del patronato, que se ha registrado en todos los países europeos, y por el hecho que también las nuevas tecnologías han requerido un tipo de flexibilidad en las prestaciones de trabajo, en los niveles de ocupación.

No la flexibilidad dictada sólo por la arbitrariedad de un empresario, sino la flexibilidad requerida por las máquinas, por tecnologías que podían, por ejemplo, ser utilizadas en productos de naturaleza absolutamente diversa, que podían adaptarse a las necesidades de mercados cambiantes, que debían ser amortizados en tiempos muy limitados respecto al pasado; porque las máquinas ahora tienen una existencia económica, no física, de pocos años, y de este modo las industrias están obligadas, por razones de competitividad internacional a hacerlas funcionar en el modo más intenso y largo posible en el curso de la semana.

Todo esto ha introducido un gran problema, esto es, que la defensa de las condiciones de trabajo, de los derechos de los trabajadores, no podía hacerse más en la trinchera de la rigidez, sino en la gestión de la flexibilidad del trabajo. Se trataba siempre de una batalla de poder entre el sindicato y la empresa, pero digamos que la cuestión del poder se desplazaba en el gobierno de una situación en movimiento, y no sólo en la defensa de las trincheras conquistadas hacía tiempo. Nosotros hemos podido de alguna manera gobernar procesos de flexibilidad, gestionar la ocupación de un lugar de trabajo a otro, gobernar procesos de reestructuración que nos exigían modificar la jornada de trabajo, la semana de trabajo, y bajo horarios con más turnos. En esto creo que hemos podido salvaguardar importantes intereses, no solo económicos, de los trabajadores, sino también un cierto poder en la contratación colectiva. En cambio, donde la posición del sindicato, por muchas razones, hasta por tradiciones culturales, ha sido simplemente defensiva, sin capacidad de proponer alternativas a las propuestas de la empresa, allí hemos tenido derrotas. Esta es la lección que podemos extraer de muchos procesos no solo italianos, sino europeos...”

Capítulo IX

Nuevo contexto competitivo: nuevas formas de organizar el trabajo y la producción

BASES TEMATICAS DE ESTE CAPITULO

- > A partir de los años setenta ocurre un fenómeno de mayor apertura comercial y económica > Ya no existe un “One Best Way”.
- > Las empresas abandonan el modelo sustitutivo de importaciones y deben definir sus estrategias de competitividad y productividad.
- > Surgen las Nuevas Formas de Organización del Trabajo

9.1.- El nuevo contexto

Los últimos años han marcado en Uruguay y en el resto del mundo, cambios muy considerables en las modernas formas de competitividad y productividad, lo que ha dado lugar a un “nuevo contexto competitivo” en el cual se insertan los países.

Evidentemente este “nuevo contexto competitivo” está caracterizado por los resultados de la crisis del modelo taylor-fordista; pero también por otros hechos fundamentales en las últimas décadas: la caída de los países que hacían economía conforme a los patrones de la planificación centralizada (socialismo real); la mayor globalización; los incrementos de las productividades; etc.

En ese marco, las regiones, los países, y las empresas han tenido que recurrir a determinadas estrategias vitales para la vinculación de sus unidades económicas con el mercado. En tal sentido, distinguiremos las estrategias de competitividad de las estrategias de productividad.

En efecto, nuestros países, a partir de los años ochenta, con el peso

importante que estaba adquiriendo la deuda externa, y las crisis de sus economías, se vieron obligados a imponer una serie de “ajustes estructurales”. Así cobra fuerza la apertura comercial de la economía, lo que obliga a las empresas a redefinir sus relaciones con los mercados. A esta relación particular entre una empresa y sus mercados, la llamaremos “estrategia de competitividad”. El desarrollo de esa estrategia de competitividad exigirá la identificación y el desarrollo de ventajas competitivas “de modo tal de concentrarse en los segmentos de mercado y en las líneas de productos que maximicen los retornos de la empresa en el largo plazo”³³⁸.



Imagen 11: Conaprole distribuyendo leche en Montevideo sobre los años cuarenta. Con la apertura comercial, esta empresa ha debido explorar diversas estrategias de competitividad para lograr mantener su situación como líder del sector.

Siguiendo a Herrera, la estrategia de competitividad que adopte cada empresa dependerá de varios factores, entre los cuáles: su estructura de costos, su capacidad instalada ociosa, su potencial disponible en ingeniería de procesos, la naturaleza de los bienes o servicios producidos, la estructura de mercados de dichos bienes o servicios, el marco legal e institucional, las experiencias anteriores, etc.

Y de acuerdo a ello, obtenemos que los objetivos de las estrategias de competitividad pueden ser clasificados en seis grandes tipos:

- > Colocar mayores volúmenes de productos o servicios en el mercado
- > Reducir los precios de venta
- > Mejorar la calidad de los productos o servicios
- > Diversificar la línea de productos ofrecidos en el mercado
- > Establecer alianzas estratégicas
- > Sustituir la producción por la importación

Finalmente, de fracasar alguna de las anteriores, la última estrategia empresarial consiste en abandonar la actividad empresarial.

³³⁸ Cfr. Herrera, G.: *Cambio tecnológico y relaciones laborales: claves de la modernización productiva*; Documento de Trabajo N° 96, Santiago, PET, 1993, pág. 13.

Una de las principales características que presentan los objetivos estratégicos es que no son excluyentes entre sí; ya que el empresario puede combinar algunos de ellos. En ese sentido, se ha notado que algunos objetivos son más coherentes que otros en una estrategia determinada. Por ejemplo, es más coherente apostar a la calidad y diversidad entre sí; que a la calidad y reducción de precios de venta.

Las estrategias de competitividad entonces, vinculan a la empresa con los mercados; esto es –en términos de organizaciones– indica la relación de la organización económica con su entorno. Pero resulta claro que esta estrategia debe ir acompañada de otra que logre determinados objetivos en la esfera interna, o área de la producción. Respondiendo a la pregunta de cómo producir los bienes o servicios con los cuáles se quiere competir, pasamos a la llamada estrategia de productividad³³⁹.

Los objetivos que se persigan en una estrategia de productividad estarán íntimamente relacionados a los planificados en la anterior. Estos pueden ser clasificados entonces en:

- > Uso más eficiente de los recursos: aprovechamiento de las economías de escala.
- > Reducción de costos y tiempos muertos
- > Aumentos de la calidad: programas de Calidad Total
- > Flexibilidad productiva
- > Establecer acuerdos previos de la alianza
- > Desmontar la parte productiva

También aquí vale precisar que a un objetivo de competitividad le pueden seguir varios de productividad. En ese sentido, es probable que quién opte por reducir el precio de venta de sus productos; puede recurrir a un uso más eficiente de los recursos, y a una reducción de los costos y tiempos muertos, etc.

Por lo demás, estos objetivos son solamente ilustrativos. Cada empresa, tomando en cuenta sus momentos y características; podrá operar de forma muy particular. En el caso concreto de los objetivos de

³³⁹ Los conceptos de estrategia de competitividad y productividad están ampliamente desarrollados en el texto de Herrera, y en Geller, L.: "Estrategias de productividad y empleo". Ponencia presentada al Seminario sobre "Productividad y Empleo", de Incasur, Buenos Aires, 1988.

productividad, éstos son muy plurales, y con los avances en los métodos de gestión y reingeniería, las posibilidades de elección son enormes.

Vinculado al tema de las estrategias de competitividad y productividad aunque en un plano más concreto en el plan de negocios de las empresas, podemos distinguir otras estrategias empresariales según impacten en:

- > Producción
- > Producto
- > Precio
- > Mercado
- > Comercialización
- > Servicio

Estrategias de producción: debe decidir sobre tipo de producción (ej. en lote o por pedido); forma de producción (ej. manual o mecanizada); nivel de producción (ej. masiva o limitada); lugar de producción (ej. clásica u outsourcing).

Estrategias de producto: debe decidir sobre variabilidad en la presentación del producto; número y diversidad de productos; Nivel de personalización o estandarización; política de envase o empaque; política de embalaje; tipo de diseño gráfico; política sobre variabilidad de calidades; posicionamiento en el mercado; durabilidad; diseño (ej. tradicional o moderno); tecnología a usar; política de seguridad respecto al usuario; estrategia de marca.

Estrategia de precio: definir precio en las tres etapas más significativas (introducción, crecimiento y mantenimiento)

Estrategia de mercado: nichos de mercado deseados, target.

Estrategia de comercialización: política de promoción, cómo lograr aceptación y fidelidad.

Estrategia de servicio: políticas de venta y posventa.

9.2.- La nueva organización del trabajo

El nuevo modelo de empresa productiva se constituirá no sólo sobre

la base de la tecnología dura, sino también sobre la base de nuevas tecnologías de gestión, o nuevas formas de organizar el trabajo (las llamadas tecnologías blandas).

Es necesario hacer la distinción en la organización del trabajo, entre la organización de las tareas y la organización de la producción³⁴⁰.

La organización de las tareas, más circunscrita al puesto de trabajo, tuvo un especial vuelco fundamentalmente a partir de las Investigaciones realizadas en el marco de la Escuela Socio-Técnica, por el Instituto Tavistock de Inglaterra. A partir de allí se entendió la importancia de los grupos autoregulados en la realización de trabajos donde no sólo la tecnología sino también el “efecto social” conformaban el resultado final de un sistema entendido justamente como “socio-técnico”. Los países escandinavos en Europa y los Estados Unidos en la década del setenta³⁴¹, pero también el Japón, donde el trabajo en equipo estuvo presente desde finales de la II Guerra, fueron los pilares de este tipo de innovaciones.

La sociología del trabajo ha distinguido entre cuatro formas que asume la nueva organización de las tareas:

I. Ampliación de tareas: consiste en otorgarle al trabajador la realización de mayor cantidad de tareas de semejante complejidad, que las que le hubiera correspondido en una organización clásica del trabajo, donde la división del mismo convierte las tareas en “migajas” como diría el francés Friedmann. Su objetivo es evitar la continua repetición de un mismo movimiento de forma de reducir los tiempos muertos. Además, se entiende que al romper, por lo menos parcialmente la monotonía, disminuirían las posibilidades de contraer enfermedades ligadas a la repetición continua de movimientos³⁴². Se entiende que es la forma menos innovativa de todas, al punto que sufriera una dura respuesta por parte de Herzberg, para quién una tarea sin interés más otra tarea del mismo tipo, no hacían una tarea interesante³⁴³.

³⁴⁰ Cfr. Neffa, J.: *Proceso de trabajo, división del trabajo y nuevas formas de organización del trabajo*, México, Inet, 1982; y Herrera, G.: *op. cit.* 1993.

³⁴¹ En Estados Unidos se crearon más de 500 fábricas en la década del setenta con innovaciones en esta materia. Cfr. Alonso, O. *op. cit.* pág. 29.

³⁴² Son las llamadas “lesiones por esfuerzo repetitivo” (LER). Para un detalle de las mismas Cfr. Guerra, P.: “Las Lesiones por Esfuerzo Repetitivo: que son, por qué se originan y cómo prevenirlas”, trabajo presentado a la Cátedra de Salud Laboral y Condiciones de Trabajo, Post-grado en Ciencias Sociales del Trabajo, Santiago, Pet-Uahc, 1994.

³⁴³ Cfr. Herzberg, F.: “One More time: how do you motivate employees?”, en *Harvard Business Review*, January 1968, pág. 53-62.

2. Rotación de tareas: consiste en variar de puesto de trabajo, lo que le permitiría al trabajador obtener una mayor polivalencia, y a la empresa flexibilizar el uso de sus trabajadores ante la posibilidad de realizar cambios de emergencia. La rotación de tareas a pesar de permitirle al trabajador hacerse una mejor idea del proceso productivo y evitar el tedio, le genera preocupación en lo que tiene que ver con la pérdida de la destreza obtenida laborando en un sólo puesto de trabajo³⁴⁴. La rotación de tareas puede entenderse como alternancia de tareas de la misma o de distinta naturaleza³⁴⁵.
3. Enriquecimiento de tareas: es sumarle al puesto de trabajo tareas de mayor nivel de complejidad, por ejemplo, permitirle al trabajador realizar controles de calidad de su propia producción. Por tanto consiste en combinar las operaciones de control y ejecución.
4. Constitución de grupos semi-autónomos: grupos de trabajo que son responsables de la realización de un plan de producción. Cada grupo es colectivamente responsable de la ejecución de ese programa, lo que supone autonomía para distribuir el trabajo y repartir las tareas entre sus miembros. La sociología del trabajo distingue entre grupos semi-autónomos y autónomos aun cuando las diferencias son de grado, es decir, de cuánta capacidad de autodecisión tienen estos grupos de una serie de problemas a ser resueltos. Las primeras experiencias vienen de los inicios de los sesenta en los países escandinavos (plantas de Volvo y Scania en Suecia, y la marina mercante en Noruega). Luego la Fiat aplica estas innovaciones en el año 1971. En Francia las primeras experiencias son desarrolladas en las Usinas de Renault en 1972.

Los cambios en la organización de la producción están circunscriptos a un ámbito más amplio como es el de la gestión de la producción. Aquí

³⁴⁴ Esto se expresa en menor salario en caso de trabajar con un sistema de pago a trato; o mayor probabilidad de sufrir accidentes de trabajo debido a la falta de dominio del nuevo puesto de trabajo.

³⁴⁵ Veamos cómo expone una operaria de un conocido laboratorio, el pasaje de puestos fijos a la rotación de tareas: "Cuando yo empecé siempre estabas en un mismo, lugar, por ejemplo, podías estar años haciendo el rollito de Redoxón o poniendo el frasco para que se llenara de crema. Si querías cambiar porque estabas cansada o aburrida, porque ese trabajo sí que era aburrido, o te dolían los hombros, podías pedir y casi siempre te cambiaban, aunque con mala cara. Era muy diferente a hoy, ahora se rota por obligación, siempre hacemos algo diferente. Yo no sé que voy a hacer mañana: al entrar tenemos un pizarrón que nos dice la tarea diaria, ahí la encargada define lo que tenemos que hacer y distribuye las tareas poniendo nuestros nombres en los casilleros correspondientes. Si el trabajo se termina debemos pedir una nueva tarea, al cabo del día puedo trabajar en dos o tres máquinas diferentes". Historia de vida a operaria, en el marco del Seminario de Sociología del Trabajo, DS/FCS/Udelar, generación 1996.

creemos que ocurrieron grandes cambios con relación al Management clásico.

En primer lugar el pasaje del Just in Case al Just in Time. Es decir, pasar de producir “por si acaso”, acumulando grandes stock, a producir lo deseado en el tiempo pedido y en la cantidad solicitada. Ello se obtiene por un eficiente sistema de información que determine el momento específico, el material indicado y la cantidad exacta de producción. Esta técnica puede entenderse con relación a los clientes externos (proveedores y consumidores), o bien con relación a las distintas etapas de producción internas, donde cada trabajador es considerado un “cliente interno”. En este caso, el flujo de información es empujado de adelante hacia atrás. Ello es posible llevarlo a la práctica sólo con variaciones en los flujos de producción e información, que los japoneses llevaron a la práctica sobre la base del sistema de Kanban o tarjetas, donde la información va determinando el tipo de producción a efectuarse. El creador de este sistema, Taiichi Ohno, resume así la idea:

“En la producción de automóviles, el material se divide en piezas, y cada pieza se une a otras piezas formando una pieza unitaria, y este proceso continúa hasta la última cadena de montaje. El material avanza desde los primeros procesos hacia los últimos formando la carrocería del coche.

Pensemos en este proceso invertido. Un proceso final se dirige hacia un proceso de inicio para recoger solo la pieza correcta en la cantidad necesaria y en el momento concreto en que se necesita. En este caso, ¿no sería lógico que el proceso inicial sólo fabricara el número de piezas retiradas? Por lo que se refiere a la comunicación entre los diferentes procesos, ¿no sería suficiente indicar claramente qué se necesita y la cantidad que se necesita?

Este sistema de indicación se llamará “kanban” y lo haremos incidir en cada proceso para controlar el volumen de producción, es decir, la cantidad requerida. Este fue el principio de la idea”³⁴⁶.

El segundo gran cambio, es la entrada en escena de los Programas de Calidad Total, lo que se ha transformado en una verdadera filosofía empresarial tal como la entendía el norteamericano W. Deming. La base de estos programas es la superación del control de calidad considerado

³⁴⁶ Cfr. Ohno, T.: *El sistema de producción toyota. Más allá de la producción a gran escala*, Barcelona, Ed. Gestión 2000, 1991, pág. 31.

aisladamente, y promover la calidad en cada etapa del proceso productivo, desde la compra de insumos hasta la venta final del producto y su distribución y entrega, atendiendo siempre al interés del cliente, lo que brinda a estos programas, una visión de largo alcance, a veces reñidos con las utilidades más inmediatas. El fenómeno es tan amplio que se puede decir que en éste se basan otras técnicas de gestión de la producción como el Just in Time³⁴⁷, o los Círculos de Participación y Calidad, por ejemplo. Para este último caso, se puede decir que los Círculos propenden hacia dos objetivos: contribuir a la mejora de la compañía a través de políticas destinadas a mejorar la calidad de los procesos y productos; y contribuir a la valorización del capital humano, principal instrumento para reducir las tasas de defecto y aumentar la productividad³⁴⁸. Volveremos sobre estos asuntos.

Para llevar a cabo tal transformación incluso cultural en la empresa y sus trabajadores, es necesario el involucramiento de todo el personal, de donde obtenemos el tercer gran cambio, esta vez ligado a los componentes del “Management participativo”. La puesta en práctica de las diferentes técnicas de participación está relacionada con las políticas dirigidas a mejorar el sistema de las relaciones laborales en la empresa, conducentes a obtener una serie de objetivos, donde la motivación de los trabajadores adquiere un rol de primer nivel. Para ello las nuevas políticas de gestión buscan incorporar al trabajador a su lugar de trabajo, intentan “implicar” al empleado, hacerlo sentir parte de la empresa a la que pertenece. Es aquí donde adquieren importancia los diferentes mecanismos de participación.

Otras de las innovaciones consisten en las llamadas “islas de producción”, que son formas de organizar la producción en las que las máquinas son dispuestas en grupos que van acompañando el flujo de piezas. Todas estas técnicas, son apoyadas por programas de apoyo estadístico a la producción, esto es, dotar a los trabajadores de conocimiento estadístico a los efectos de que lleven un mayor y mejor control sobre su propia producción.

Si partimos de una concepción amplia del concepto de organización

³⁴⁷ Esta no era, sin embargo, la idea de Ohno, para quién la Calidad Total era secundaria a la hora de explicar el fenómeno del toyotismo, elevando como factores explicadores el Just in Time, y la automatización. Sobre estos temas volveremos.

³⁴⁸ Cfr. Harada, A.: “El estado presente y futuro de las actividades de los círculos de control de calidad”, en Iranzo, C.: *Círculos de Calidad en Venezuela*, Caracas, *Ildis-Nueva Sociedad*, 1991, pág. 29.

de la producción, también quizá sea posible considerar un fenómeno crecientemente utilizado últimamente por parte de las empresas: con características diferentes al Just in Time y a los programas de Calidad Total, podemos también considerar como nueva forma de organización de la producción, la segmentación del proceso productivo y su externalización parcial, o tercerización, provocando por lo general una serie de problemáticas en el campo de las condiciones de empleo por parte de los trabajadores³⁴⁹.

Sucede que muchas veces es difícil hacer articular fenómenos tan distantes como el de Calidad Total y Just in Time, que para su adecuada implementación necesitan del involucramiento de los trabajadores, con formas de trabajo atípicas, y muchas veces precarias, que difícilmente comulguen con las anteriores intenciones. En todo caso, esta constatación no se alejaría mucho de la discusión Neo-taylorismo versus Post-taylorismo, donde el primer término podría estar reservado también a la mera flexibilidad del mercado externo del trabajo por medio de la desregulación laboral. Sin duda, al decir de Leborgne y Lipietz, hay una incompatibilidad entre buscar el involucramiento y lograr una mayor flexibilización externa, por lo cual claramente aparecen dos formas o caminos para enfrentar la caída del fordismo³⁵⁰.

Las investigaciones realizadas sobre fines del Siglo XX en Uruguay, señalan que el cambio organizacional más extendido en nuestras empresas, fue justamente el vinculado a los fenómenos de tercerización de las empresas³⁵¹. Teniendo en cuenta entonces este dato, y la relevancia cada vez mayor que tiene la Calidad Total en nuestras empresas, nos detendremos brevemente en estos dos fenómenos:

En cuanto a la Calidad Total, debemos señalar que su impacto es visible en cuanto observar los cambios producidos en la comunidad empresarial; apareciendo nuevas estructuras –tendiendo a la mayor horizontalidad–, a la vez que cambios estructurales en los modos de trabajar y en los nuevos estilos de liderazgo y administración. De esta manera, la Calidad Total ha sido la fuerza conductora de muchas empresas ansiosas de recuperar la participación en los mercados, perdidas por los motivos explicados en

³⁴⁹ Aunque no siempre, ya que ello depende del tipo de externalización. Para un desarrollo de este fenómeno de acuerdo a las relaciones de trabajo, Cfr. Guerra, P.: Empleo precario y empleo atípico. Revisión bibliográfica y propuestas para el debate, Santiago de Chile, Pet, Documento de Trabajo N° 105, Diciembre de 1994.

³⁵⁰ Cfr. Leborgne, D. et Lipietz, A.: "Pour éviter l'Europe à deux vitesses", en *Travail et Société*, vol 15 No.2, París, 1990.

³⁵¹ Cfr. Stolovich, L. et alt: *op. cit.*

el capítulo anterior.

En términos amplios, se puede señalar que los Programas de Calidad Total, son una forma de gestión empresarial que llega al Uruguay fundamentalmente en los años noventa, que se concentra en la integración de planes estratégicos y programas de calidad para satisfacer al cliente, “usando la estadística como herramienta para analizar los problemas y tomar las decisiones, facultando a la fuerza laboral para que sea un participante activo en la empresa, y mejorando continuamente los procesos, productos y servicios”³⁵².

En suma, se puede hablar de tres componentes básicos de un programa de calidad total:

1. “Enfocado hacia el cliente, interno y externo, y en proveer un producto o servicio de calidad.
2. Énfasis en trabajo en equipo, considerando la organización como “todos un equipo” (all one team).
3. Enfoque científico para resolver problemas, basando las decisiones en datos”³⁵³.

Creemos que el énfasis puesto en alguno de estos tres componentes determinaría el estilo de gestión de la calidad, ya sea vinculado a técnicas de organización de la producción, o ya sea dándole a las técnicas de Gestión Participativa un mayor protagonismo en los Programas de Calidad Total. Los máximos exponentes de la Calidad Total (Juran, Crosby, Ishikawa, además de Deming) exponen en sus textos clásicos una postura que se inclina hacia el primer componente.

William Deming, en tal sentido, elaboró catorce pasos a seguir en la constitución de un Programa de Calidad Total:

1. “Cree constancia de propósito para el mejoramiento del producto y servicio.
2. Adopte la nueva filosofía.

³⁵² Cfr. Bakwer, D.: “Como enfocar la reingeniería”, en *Rev. Gestión*, Año XIX, N° 233, Santiago de Chile, 1994.

³⁵³ Cfr. Ferreiro, O. “Calidad Total: la ventaja competitiva”, *Santiago, Pontificia Universidad Católica de Chile, Programa de Productividad y Calidad en la Empresa, IV Congreso de Marketing, Icare, 1991, pág. 14.*

3. Termine con la dependencia en inspección (masiva) para lograr calidad.
4. Termine la práctica de realizar un negocio sólo sobre la base del precio.
5. Mejore todo proceso de planificación, producción y servicio.
6. Establezca entrenamiento.
7. Adopte y establezca liderazgo.
8. Expulse el miedo.
9. Haga desaparecer las barreras entre el personal de áreas distintas.
10. Elimine slogans, exhortaciones y objetivos arbitrarios para la fuerza de trabajo.
11. Elimine objetivos numéricos (arbitrarios) para gerentes y cuotas numéricas (arbitrarias) para los trabajadores.
12. Remueva las barreras que impidan orgullo por el trabajo realizado.
13. Establezca un programa vigoroso de educación y autoperfeccionamiento para todos.
14. Ponga a todo el personal de la firma a trabajar en esta transformación”³⁵⁴.

El primer principio ya nos introduce en la relación con los clientes. Decía Deming: “Hoy ya no basta con que el cliente no tenga quejas. La empresa eficaz consigue que el cliente presuma de tener su producto o servicio; así no solo no se van, sino que además traen a sus amigos”.

La Calidad Total, para cualquier empresa, implica siempre, entonces, entregar al cliente (tanto interno como externo) un producto o servicio cada vez de mayor calidad y excelencia; además de pensar en un proceso de mejoramiento continuo que redunde en mayor eficacia y eficiencia de la unidad.

De esta forma, aunque parezca confuso, conviene reiterar que la Calidad Total es no solo un nuevo estilo de gestión empresarial, sino también un proceso de las empresas hacia su mejoría y enriquecimiento tanto en las llamadas funciones productivas como en las funciones sociales (cuya mejoría a su vez redundará en beneficios para la función productiva).

³⁵⁴

Cfr. Ferreiro, O. : *Ibidem*. pág. 17-22.

En este trabajo no podemos extendernos demasiado en los planos técnicos que implica la lógica de la Calidad Total en cualquier empresa. Sin embargo, de forma concisa, deben estar presentes los siguientes elementos constitutivos:

- > Una filosofía de empresa, esto es, una “misión” claramente definida y compartida por los sujetos que trabajan en esa empresa. Entre los componentes de un proceso de “planificación estratégica”³⁵⁵, que por lo general va de las manos de los Programas de Calidad Total, se parte de desarrollar la misión institucional y formar una visión del futuro.
- > Definiciones de políticas empresariales, y de un sistema de trabajo coherente con lo anterior, y con el permanente proceso de búsqueda de la calidad.
- > Un sistema eficiente de control de calidad de los procesos.
- > La conformación de equipos de trabajo en calidad y productividad, que permitan una participación activa de los involucrados.
- > Elaboración y aplicación de un manual propio de calidad. Este establecerá normas y pautas de acción muy claras y precisas de aplicación en la unidad empresarial.

Entre las normas más conocidas están las diseñadas por la “International Standard Organization” (ISO). Estas siglas son las componentes de las famosas “Normas ISO 9000”, que tratan los procedimientos que aseguran la calidad de productos y servicios, definen los requisitos de la gestión para el logro de la calidad de los procesos de producción y de sus resultados y en suma aseguran, desde el punto de vista de los clientes, el cumplimiento de ciertas definiciones, requisitos y procedimientos comprometidos. Estas Normas van desde la ISO 9000 a la 9004, y brevemente, indican lo siguiente:

- > ISO 9000: regula la calidad de la gestión
- > ISO 9001: regulan el diseño, producción e instalación
- > ISO 9002: regulan específicamente la producción e instalación de la empresa
- > ISO 9003: regulan la inspección final del producto
- > ISO 9004: regulan la calidad de la gestión y de los diferentes elemen-

³⁵⁵ Por cierto que la Planificación Estratégica, de gran repercusión en el ambiente empresarial en general, supone luego transformar esa misión en objetivos específicos de resultado; elaborar una estrategia que logre el resultado planeado; implantar y poner en práctica la estrategia; y finalmente evaluar el resultado.

tos del sistema.

En Uruguay, la empresa que desea obtener un certificado de calidad, puede recurrir al Instituto Uruguayo de Normas Técnicas (UNIT); al Laboratorio Tecnológico del Uruguay (LATU) o al Comité Nacional de Calidad; dependiendo de varias circunstancias.

El UNIT, institución privada sin fines de lucro, fue fundada en 1939 y representa en Uruguay a la ISO. Entre sus tareas más relevantes, el UNIT se ocupa de “normalizar”, informar, capacitar, editar libros y normas, y certificar productos y sistemas en forma coordinada con el Latu.

El LATU, creado en abril de 1965, es una persona de derecho público no estatal, y realiza actividades de certificación de Sistemas de Gestión, como la Gestión de Calidad, Gestión Ambiental (ISO 14000), Gestión de Proveedores de la Industria Automotriz (QS 9000 - VDA 6.1), TQM, etc. Por lo demás, el LATU también certifica productos con su “Sello de Calidad LATU”, más bien dirigidos a productos de tipo alimenticios.

Por último, el Comité Nacional de Calidad del Uruguay, inspirado en sus similares de EUA y México, pero inicialmente instaurado en Japón; tiene como objetivo permitir el autodiagnóstico y elaboración de una estrategia y un plan de mejoramiento de la calidad aplicable a cualquier empresa. Este modelo incluye las siguientes áreas: satisfacción al cliente; desarrollo del personal; aseguramiento de la calidad; impacto en la sociedad y el medio ambiente; liderazgo, información y análisis; planeamiento y resultados de calidad. Este comité, además, premia anualmente, desde 1993, a las empresas que entiende mejor han desarrollado todo el proceso de calidad. En ese sentido, han sido premiadas empresas de diferentes Ramas de la Industria y de los Servicios. Actualmente, funciona en su lugar el Instituto Nacional de Calidad, persona jurídica de derecho público no estatal, creada en 2005.

Veamos cómo describe un estudio nacional el impacto de estos programas en nuestras empresas:

“la implementación de Programas de Calidad en la industria uruguaya es un fenómeno propio de la década de los noventa, ligado al proceso de apertura y desregulación de la economía y a la firma de tratados de acuerdos comerciales regionales. El número de empresas certificadas en Programas de calidad es muy reducido, con un fuerte predominio de empresas grandes, y con escasa par-

ticipación de las empresas de menos de 20 empleados, en tanto la representación de estas empresas en la estructura industrial uruguaya es exactamente inversa a la del universo de las empresas certificadas”³⁵⁶.

Señalemos las diferencias entre las Normas ISO y la Calidad Total. Mientras las primeras son un sistema de normas que se presentan en forma general; la Calidad Total se inspira en una “filosofía”, apuntando a la satisfacción del cliente, la participación de los trabajadores, la formación de equipos de trabajo, el benchmarking³⁵⁷, y la planificación estratégica. Quizá por ello se entienda que Joseph Juran en “The Last Word” señalara que las empresas europeas, al concentrarse solo en mantener un sistema de calidad ISO 9000 serán derrotadas por sus competidores, que basados en el TQM, seguirán mejorando continuamente (“mejora continua”; uno de los principios de la Calidad Total). No obstante ello, la tendencia mundial en materia empresarial en los últimos años marca la necesidad de integrar ambos fenómenos, partiendo de la base que “los principios que conforman ISO 9000 son un subconjunto de la TQM, pero no son suficientes para que un sistema de calidad total funcione a cabalidad”³⁵⁸.

Otras tecnologías de gestión han tenido amplia repercusión en el mundo empresarial. Es así que a la reingeniería la debemos comprender como una estrategia de mejoramiento de gestión que persigue el rediseño radical e innovador de los procesos empresariales claves. Como dice Baker, “el punto central se encuentra en la reorganización del trabajo en torno a los procesos fundamentales más que alrededor de funciones distintas”. A diferencia de la Calidad Total, la reingeniería se muestra más radical en cuanto a los métodos de producción tradicionales, los que no solo deben mejorar “continuamente” (kaizen), sino que también, muchas veces, deben ser radicalmente rediseñados:

“Cuando nos piden una breve definición de la reingeniería de negocios contestamos que significa ‘empezar de nuevo’. No significa poner parches a lo que ya existe ni hacer cambios incrementales que dejen intactas las estructuras básicas”³⁵⁹.

³⁵⁶ Cfr. Pucci, F. et al: “Las normas de certificación de calidad en las empresas químicas y alimenticias uruguayas: entre el ritualismo y la innovación” ponencia presentada en V Congreso Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo, Montevideo, ALAST, 2007.

³⁵⁷ El benchmarking puede ser definido como un “proceso sistemático y continuo para evaluar los productos, servicios, y procesos de trabajo de las organizaciones que son reconocidas como representantes de las mejores prácticas, con el propósito de realizar mejoras organizacionales”. Cfr. Spendolini, M.: *Benchmarking*, Madrid, Grupo Ed. Norma, 1994.

³⁵⁸ Cfr. Baker, D.: *op. cit.*, pág. 57-58.

³⁵⁹ Cfr. Eccles y Noria en Zubero, I.: *Op. Cit.*, p. 93.

Otra de las diferencias es que la CT es más que nada un proceso, en tanto la reingeniería es una intervención concreta en procesos medulares. Es replantearse cómo quisiéramos la empresa si pudiéramos comenzar de nuevo.

Tales diferencias no son, sin embargo, radicales y definitivas. Prueba de ello son las innumerables intervenciones de algunos de los “popes” de la Calidad Total, entre ellos el mismísimo Deming, insistiendo tanto en el mejoramiento continuo como en el cambio innovador. En tal sentido, muchos gestores son de la idea, que la reingeniería también funciona en definitiva como un subconjunto dentro de la filosofía de la Calidad Total.

El otro fenómeno ampliamente divulgado, y al que queríamos referirnos era el de la tercerización. Algunos estudios desarrollados en América Latina demuestran su gran repercusión en el ambiente empresarial; al igual que en Uruguay³⁶⁰, donde tiene más adeptos empresariales que quienes aplican Calidad Total, y qué decir de otros cambios organizacionales más novedosos como el Just in Time o la Gestión Participativa:

“Nuestra empresa ya está hace rato en la etapa de tercerización. Ya ha descentralizado actividades como parte de la imprenta, otra de talleres generales, carpintería, esto comenzó en la reestructura, creo que la última etapa es la de la carpintería y quedarían el 30% de los operarios y a los demás lo distribuirán.

La tercerización se da en parte de Portería, que está hace algunos años en manos de empresas privadas, las guardias de estas empresas dejan mucho que desear, han sucedido cosas que quiere decir que son empresas con las que no hay una total garantía. Antes se trabajaba con porteros de la misma empresa”³⁶¹.

La tercerización es el proceso que inicia una empresa para que algunas de sus actividades antes desempeñadas por trabajadores propios, pasen a ser desarrolladas por agentes externos. Por cierto que los trabajadores de la otra empresa (una tercera, de allí su nombre), muchas veces resultan ser los mismos que antes revestían filas en la empresa primaria.

³⁶⁰ En valioso estudio realizado para el caso uruguayo se destaca el papel que han tomado las tercerizaciones por un lado, y los cambios organizacionales que afectan fundamentalmente a los mandos medios por otra parte. En este último sentido, las empresas uruguayas han tendido a la disminución de la cantidad de mandos medios y cambiado sus funciones. Cfr. Stolovich, L. et al: *Calidad Total ¿maquillaje o transformación?*, Montevideo, Fesur - Ciedur, 1996, pág. 152 y ss.

³⁶¹ Historia de vida a obrero en el marco del Seminario de Sociología del Trabajo, DS, FCS, Udelar, generación 1996.

El mecanismo, en ese caso suele ser proponerles a los trabajadores de alguna sección, desempeñar las mismas tareas pero ya no como personal dependiente, sino como nuevos “empresarios”, con sus ventajas y desventajas.

Este proceso también recibe el nombre de “externalización”, ya que las actividades que antes se desempeñaban por trabajadores de la empresa; ahora pasan a ser desarrollados por trabajadores externos a la empresa. La estrategia de la empresa primaria consiste en externalizar funciones y focalizar otras; esto es, concentra “las actividades en aquello que es el secreto del negocio de la empresa, aquello que hace bien, lo que los diferencia de los competidores...”³⁶².

¿Porqué las empresas incursionan en esta estrategia? Hay al menos dos tipos de respuestas. En la primera se pone el acento en la mayor inestabilidad de los mercados lo que lleva a la necesidad de flexibilizar a las empresas, y una de las formas más directas de hacerlo es ir desmontando lo máximo posible todo lo que refiere a los gastos fijos de las empresas. En ese sentido, el pago de los salarios se transforma en gasto fijo si el trabajador forma parte de su plantilla. A la caída de actividad, el empresario tiene que enviar al trabajador al seguro de desempleo, y luego –si la caída continúa– posiblemente termina despidiéndolo, lo que tiene un costo para las empresas. Pero si esa misma empresa sufre el mismo problema de mercado con servicios tercerizados, entonces el mecanismo es más expeditivo y flexible: se le indica a la tercera empresa que no necesitará de sus servicios.

Pero además, las empresas persiguen una reducción de los presupuestos mensuales. Se ha observado en el caso uruguayo, cómo se han sustituido muchas tareas antes desempeñadas por trabajadores de la empresa por terceras, en, por ejemplo, el área de limpieza y vigilancia. Ese personal de limpieza, de permanecer en planilla, debía ganar lo relativo al laudo de la industria en cuestión; pero como pasa a formar parte de una empresa tercera, en el área de servicios, con menores garantías laborales y menor acción sindical, probablemente su salario sea mucho menor. Eso no sucede siempre. En otras oportunidades los trabajadores han obtenido mayores remuneraciones, aunque casi siempre al costo de aumentar considerablemente su productividad, que la mayoría de las veces va atada a mayor desgaste físico y mental.

³⁶² Cfr. Stolovich, L.: *La tercerización ¿con qué se come?*, Montevideo, Ciedur, 1996, pág. 17.

Frecuentemente, como se ha notado en varios casos, la tercerización tiene por objeto evitar otros pagos, como los referidos a la seguridad social, etc.; lo que corresponderá ahora a la empresa tercerizada. Otras consecuencias con impacto en los mecanismos de relacionamiento social en torno al trabajo tienen que ver con la creciente dualización que existe en el mercado de trabajo: las diferencias de ingresos y condiciones de trabajo entre empleados que realizan las mismas tareas se han hecho evidentes en los últimos tiempos. A ello se agrega la mayor dispersión laboral lo que desfavorece las posibilidades de reclutamiento sindical, al menos en materia convencional.

Otra respuesta sin embargo es que la tercerización es el resultado de un proceso empresarial con el propósito de mejorar su eficiencia en aquellas actividades que saber desarrollar bien. En ese sentido, es notoria cierta tendencia empresarial por concentrar sus esfuerzos. Las tercerizaciones son entendidas entonces como la posibilidad por externalizar aquellas áreas ajenas o marginales al verdadero propósito u objetivo empresarial.

El benchmarking, mientras tanto, es un sistema formalizado para obtener información comparativa entre organizaciones. El propósito es obtener comparadores (benchmarks) en términos de productos, estrategias, sistemas, etc. de organizaciones exitosas o con “buenas prácticas” a los efectos de poder trasladarlas a otras.

La Dirección por Objetivos (DPO) comienza a ser reconocida en el mundo empresarial desde fines de los cincuenta cuando Drucker sentenció que “los objetivos son necesarios en cualquier área donde el desempeño y los resultados afecten de modo directo y vital la supervivencia y la prosperidad de la empresa”. En el contexto de una planificación estratégica la DPO pretende establecer objetivos precisos que puedan ser medidos y controlados. En los últimos años este sistema ha sido aplicado en las administraciones públicas.

9.3.- El caso de la RSE

El concepto de responsabilidad social de las empresas, o responsabilidad social corporativa, se inscribe en el marco de las profundas transformaciones éticas del comportamiento humano en el plano económico de los últimos años. En este caso, hay a nuestro criterio, una diferencia muy clara con respecto a otras oleadas manageriales como las ocurridas desde

el surgimiento de la escuela de las relaciones humanas en los años treinta, con el desarrollo de la teoría de las motivaciones a partir de los años cuarenta, de las elaboraciones de la corriente sociotécnica en los cincuenta, o de la gestión social de las empresas en los años setenta, hasta llegar a los programas de calidad en los ochenta y noventa. En estos casos el empresario buscaba fórmulas más eficaces de producción donde, a diferencia del pensamiento managerial clásico de corte taylorista, tal eficiencia venía de la mano con un enfoque más humanista, pero siempre con el objetivo de mejorar las performances empresariales.

Probablemente el único movimiento de gestión empresarial que dejaba los aspectos productivos en un segundo plano, para elevar en primer lugar los objetivos de carácter social, haya sido luego de la II Guerra Mundial, el movimiento de la “democracia industrial”. Aún así es claro que salvo excepciones, no fue éste un movimiento que abrazaran con especial cariño los empresarios de la época, sino que fue fundamentalmente promovido desde el sistema político, apoyado en legislaciones específicas sobre cogestión.

Otro antecedente cercano de la responsabilidad social empresarial, lo tenemos con el enfoque de la gestión participativa. Aquí, es claro que muchos empresarios optaron por su inclusión habida cuenta de sus bondades para elevar la productividad de las empresas. Otros sin embargo, lo hicieron convencidos que estaban dando un paso fundamental para avanzar hacia el concepto de la empresa como comunidad. En Uruguay, por ejemplo, la primera práctica importante de gestión participativa ocurrió en los años setenta, en una fábrica textil, luego que sus impulsores, inspirados en las enseñanzas del Magisterio Social de la Iglesia, y en particular del sacerdote belga Cardijn, se decidieran a poner en práctica un modelo de empresa donde los trabajadores pudieran participar tanto en la gestión como en sus utilidades³⁶³. En EUA, por su parte, los enfoques del “shared capitalism” o “democratic capitalism” han ido en el mismo sentido, esto es, intentando búsquedas de modelos empresariales más integrales, y menos predispuestos a compartir las características habitualmente atribuibles al grueso de las empresas del sector capitalista.

No cabe duda, que tal tipo de búsqueda no es propia de estas últimas

³⁶³ Sobre el caso de Sagrin y de su principal dirigente el Cr. Sapriza, Cfr. López, E.: *En busca del alma de una empresa*, Montevideo, Mosca Hnos., 1996. Sobre las fuentes humanistas de los programas de gestión participativa, Cfr. Guerra, P.: *Gestión Participativa y Nuevas Relaciones Laborales en Empresas Uruguayas*, Montevideo, FCU, 1996.

generaciones de empresarios. Y es que el Siglo XIX también supo de una búsqueda permanente por parte de muchos empresarios, por encontrar la fórmula empresarial que pudiera garantizar las utilidades al mismo tiempo que la mejora en la calidad de vida de sus trabajadores. El de mayor notoriedad sin duda fue Roberto Owen, cuyas empresas, desde New Lamark hasta la comunidad de New Harmony, reflejaron la intensidad con la que vivió y soñó cada uno de sus diversos emprendimientos. Ya entrado el Siglo XX, la doctrina social de la Iglesia contribuiría a desarrollar un concepto personalista y comunitario de empresa. Decía Juan Pablo II en su *Centesimus Annus*:

“La empresa no puede considerarse únicamente como una ‘sociedad de capitales’; es al mismo tiempo, una ‘sociedad de personas’, en la que entran a formar parte de manera diversa y con responsabilidades específicas los que aportan el capital necesario para su actividad y los que colaboran con su trabajo” (No. 83).

El Compendio de la Doctrina Social de la Iglesia, subraya el rol que en ese sentido han tenido “las empresas cooperativas, de la pequeña y mediana empresa, de las empresas artesanales y de las agrícolas de dimensiones familiares”³⁶⁴.

Pues bien, el concepto de responsabilidad social de las empresas debemos inscribirlo por lo tanto, en uno de esos escasos enfoques empresariales que ponen primero su mirada en la dimensión social antes que en su dimensión económica, aunque sin descuidar esta última³⁶⁵.

Si bien el concepto recoge antecedentes en la literatura empresarial de los años sesenta³⁶⁶, comienza a expresarse con fuerza recién en estos últimos años, luego de manifestarse al interior de la teoría empresarial esta particular imbricación entre las racionalidades e instrumentos propios de cada uno de los sectores de la economía³⁶⁷.

³⁶⁴ Cfr. Pontificio Consejo Justicia y Paz: *Compendio de la Doctrina Social de la Iglesia*, Bs.As., CEA, 2005.

³⁶⁵ Con esto no ignoro que muchos empresarios se suman a esta idea como si fuera una moda más, y la inscriben dentro de su concepción de marketing empresarial. Ahora bien, tal comportamiento parece ser ajeno a la filosofía que envuelve el concepto.

³⁶⁶ Cfr. Bowen, H.: *Social Responsibilities of the Businessman*, Harper & Brothers, NY, 1953; Drucker, P.: *The practice of the management*, Mercury Books, Londond, 1965; Bayer, R. And Fenn, D.: “What es a corporate social audit?”, *Harvard Business Review*, 1972.

³⁶⁷ Jugó un papel central en tal sentido, tanto el llamado de Kofi Annan en el Foro Económico de Davos de 1999 (preambulo del Pacto Mundial de las Naciones Unidas), como la apuesta de la Comisión de la Unión Europea en el Libro Verde de 2001, donde se

Nótese que en los setenta, Milton Friedman fue lapidario al manifestar que la única responsabilidad social de las empresas era asegurar un beneficio a sus accionistas. Estas posiciones neoliberales siguen presentes en las prácticas de muchas empresas y en el discurso de muchos intelectuales. El Presidente de la fundación Competitive Enterprise Institute, por ejemplo, cree que la responsabilidad social de las empresas en un ardid de ex socialistas que no tienen en cuenta que la eficiencia capitalista no puede juntarse con la justicia social, por el simple hecho de que no hay “suficientes Madres Teresas” en el mercado, sino básicamente extraños, y por lo tanto sentencia que “el comunitarismo no es suficiente para organizar una sociedad moderna”. Continúa Fred Smith:

“Una empresa no se funda para resolver los problemas del mundo. Su formato distingue a un grupo de personas como accionistas –los que aportan el capital- de todas las demás. La empresa contrata gerentes para administrar el capital en beneficio de los accionistas /.../ No tomar eso en cuenta y pretender que su empresa es mi empresa nos conduce al colectivismo, lo cual socava las bases de la sociedad moderna y amenaza con devolvernos a un pasado tribal”³⁶⁸.

Si realmente consideramos a la RSE como un fenómeno social de imbricación, entonces deberíamos descartar las definiciones que hacen hincapié en la mera “visión de negocios”, para vincularlo más bien a una estrategia empresarial que, para utilizar un término muy usual en el campo empresarial, podríamos vincular al concepto de filantropía empresarial, entendida ésta como un enfoque filosófico que orienta acciones concretas por parte de las empresas, mediante el aporte de recursos, con el fin de colaborar en determinadas causas sociales, en el marco de una serie de valores determinados, y sin ánimo de obtener retornos económicos.

La RSE en tal sentido, debería desmarcarse del concepto de marketing social, entendido éste como un conjunto de acciones o programas de apoyo a causas sociales que la empresa aplica con la intención manifiesta de generar un retorno³⁶⁹. No sería justificable desde esta posición aquellas elaboraciones empresariales que hacen hincapié en la RSE como una invitaba a las empresas a realizar un balance económico, social y ambiental. Cfr. Cortina, A.: “Ética de la empresas. No solo responsabilidad social”, Revista Futuro No. 13, Madrid, 2006.

³⁶⁸ Cfr. Smith, F.: “Sea bueno, produzca utilidades”, en www.aipenet.com/indice (relevado en Mayo de 2006)

³⁶⁹ [15] Al respecto, Cfr. Licandro, O.: “Las prácticas de RSE en Uruguay”, mimeo, Montevideo, UCU, 2006.

visión de negocios lucrativa. Eslóganes como “la RSE paga” o “ser responsable es reutilizable”, suenan demasiado utilitaristas y olvidan que la puesta en práctica de valores morales en la economía, no persigue fines utilitaristas (más vinculados a la racionalidad del *homo oeconomicus*), sino fines solidarios. Es así entonces, que un empresario debería instrumentar la RSE porque éste es un enfoque correcto y noble. Lamentablemente ciertas empresas y empresarios no lo hacen de esa manera, y solo pretenden sumarse a una nueva oleada managerial, pensando sólo en términos de imagen y reputación.

9.4.- El Modelo Japonés: ¿neo-fordista o post-fordista?

Un verdadero problema encierra la discusión sobre las características del modelo japonés de organización del trabajo, ya que tras su análisis hay quienes lo encuentran una salida de tipo post-fordista como vimos anteriormente, o nuevo paradigma de producción tipo especialización-flexible, como son las reflexiones de Piore y Sabel. Antagonizando con esta visión, autores como Boyer entienden la organización empresarial japonesa como un “fordismo híbrido”³⁷⁰, en el cuál son más las características propias del fordismo que las innovativas. Quizá estas diferencias sean menores si optamos por considerar el modelo japonés caracterizado por tres dimensiones: la dimensión de la organización del trabajo y de la empresa; la dimensión de las relaciones industriales, y finalmente la dimensión de las relaciones inter-industriales³⁷¹.

En cuanto a la primer dimensión, esto es, la caracterización de la organización del trabajo y la empresa, para desentrañar sus características más típicas³⁷², creemos que hay algunas características del modelo Japonés muy importantes como el trabajo en grupo (*dantai*) y las prácticas participativas (*sankai*): “Una diferencia notable y conocida en relación al modelo fordista clásico se refiere al desenvolvimiento del trabajador en el proceso productivo. En Japón la movilización y la participación

³⁷⁰ Cfr. Boyer, R.: *The transformation of the capital-labor relation and wage formation in eight OECD countries during the eighties*, París, Cepremap, 1989, en Guerra Ferreira. et al.: “Alternativas sueca, italiana e japonesa ao paradigma fordista: elementos para uma discussão sobre o caso brasileiro”, Seminário interdisciplinar “Modelos de organização industrial, política industrial e trabalho”, São Paulo, 11 de Abril de 1991, pág. 13.

³⁷¹ Cfr. Guerra Ferreira et. al.: *op. cit.* pág. 14-15.

³⁷² En este sentido coincidimos con Humphrey en que no obstante haber diferencias entre las estrategias empresariales en Japón, existen algunas características que parecen guiar a las empresas fundamentalmente mayores. Cfr. Humphrey, J.: “Adapting the Japanese Model to Brazil”, trabajo presentado al seminario “*autour du modele Japonais*” París, 1990.

de los trabajadores en las actividades de la empresa se dan en varios niveles. En primer lugar hay una participación masiva de los trabajadores en la innovación tecnológica. El tipo de práctica y de relaciones sociales en la gran empresa japonesa (gran número de reuniones, trabajo en grupos, CCQs., etc.) hace que los trabajadores regulares participen en los procesos de innovación y desarrollo tecnológico, recibiendo informaciones de todo tipo...³⁷³.

La técnica privilegiada que utilizan los japoneses para desarrollar la política de participación de los trabajadores, es la implementación de los Círculos de Participación y Calidad (CPC) que implementan los nipones desde la década del sesenta, se extiende a EEUU en los setenta, a Europa en los ochenta, y finalmente a América Latina en los noventa, aunque la primer experiencia fuera desarrollada por la Volkswagen brasileña en el año 1971³⁷⁴.

Los CPC “son un programa a través del cual grupos de trabajadores se reúnen a analizar sus problemas y a proponer soluciones en el lugar de trabajo”³⁷⁵. Se trata, por tanto, de devolverle al trabajador su calidad de “ser pensante” como dijera Kaoru Ishikawa, uno de los pioneros del método en Japón.

Como señaláramos anteriormente, el tema de la calidad (shitsu) se extiende en Japón luego de la II Guerra Mundial, al crearse la Japanese Union of Scientist and Engineers, consecuencia de los viajes realizados por Edwards Deming a esas tierras niponas. En 1951, en honor a este norteamericano, la UJIC estableció el premio Deming a la calidad. En 1954 invitan al profesor Joseph Duran para que dirija cursos sobre administración del control de calidad, propagándose aún más los conocimientos gerenciales nacidos en los Estados Unidos.

El nombre “Círculo de Calidad” aparece en 1962 con la nueva revista “El Supervisor y el Control de Calidad”. El profesor Ishikawa, de la Universidad de Tokio, asumió su liderazgo y a través de la UJIC empezó a desarrollar la idea de los Círculos de Calidad por todo Japón. Ya para 1980, había 10 millones de japoneses participando en ellos³⁷⁶.

³⁷³ Cfr. Guerra Ferreira, C. et. alt.: *op. cit.*, pág. 14.

³⁷⁴ Ya en 1985 la Volkswagen de Brasil contaba con 1000 Círculos. Para entonces, en Brasil existían cerca de 600 empresas con programas de Círculos de Calidad. Cfr. Ogliastrri, E.: *Gerencia japonesa y círculos de participación. Experiencias en América Latina*, Bogotá, Ed. Norma, 1988.

³⁷⁵ Cfr. Ogliastrri, E.: *Ibidem.*, pág. 27.

³⁷⁶ Cfr. Dewer, D.: *The Quality Circle Guide to Participation Management*,

Mientras eso sucedía en Japón, del otro lado de la tierra, en los Estados Unidos, los programas “0 defecto” creados por Philip Crosby a comienzos de los sesenta, no parecían tener los mismos éxitos. Por su lado, los programas de Dirección por Objetivos (DPO) fomentados por Drucker³⁷⁷ parecían no tener tampoco el éxito de los japoneses, y siempre se limitaban a afectar los mandos medios³⁷⁸. Recién en 1977 es fundada en EEUU la Asociación Internacional de Círculos de Calidad, y en ese año ya había 5 empresas utilizando el método japonés. La primera empresa norteamericana en utilizar esta técnica fue la Sociedad fabricante de misiles Lockheed. Años más tarde, tres de cada cuatro empresas con más de 10.000 empleados o más tenían Círculos de Participación. Al preguntar a esos empresarios si la administración participativa es una “moda destinada a desaparecer” o un “nuevo enfoque prometedor”, el 83% de las compañías afirmaban lo segundo³⁷⁹. En Francia, por su lado, una Institución análoga a la prestigiosa UJIC es creada en 1981: “L'Association fracase pour les cercles de qualité” (AFCERQ), que censaron 500 círculos en 1981, y 3000 en 1983. Para 1984 ya eran 10000 distribuidos en 2000 establecimientos, implicando a 200.000 personas³⁸⁰.

El trabajo en grupo es posible en la medida en que no tiene mayor presencia, como en la industria occidental, el concepto de “puesto de trabajo”. Como contrapartida, el sistema toyotista, ideó el concepto de “autonomización”, creado por el fundador de Toyota, Kiichiro Toyoda, y aplicada en primera instancia en la fábrica textil. Luego Ohno lo convierte en un principio axial de su organización del trabajo. Dejemos que el mismo Ohno lo explique:

“El otro pilar del sistema de producción Toyota se denomina autonomización, que no debe confundirse con la simple automatización. También se conoce como automatización con un toque humano.”

Englewood, Prentice Hall, 1980. En Ogliastrì, P.: op. cit., pág. 32.

³⁷⁷ “Toda empresa comercial debe tratar de organizar un verdadero equipo y re-fundir los esfuerzos individuales de modo que se conviertan en uno común. Cada miembro de la empresa contribuye con algo diferente, pero todos deben aportar algo para alcanzar un objetivo conjunto”. Cfr. Drucker, P.: op. cit. pág. 115.

³⁷⁸ “...Consecuentemente, el management por objetivos es, desde este punto de vista, una gestión limitada, ya que no afecta más que a los mandos intermedios”. Cfr. Hermel, P. op. cit. pág. 126.

³⁷⁹ Cfr. Córdoba, M.: El desarrollo y la Participación de los trabajadores en las decisiones, Bogotá, Ed. Tercer Mundo, 1987, pág. 112.

³⁸⁰ Cfr. De Coster, M.: op. cit. pág. 352.

Muchas máquinas trabajan de forma autónoma en cuanto son conectadas. Sin embargo, la maquinaria actual tiene tal grado de capacidad de funcionamiento que un pequeño fallo, como que un pequeño fragmento se introduzca dentro de la máquina, puede, de algún modo, dañarla. Por ejemplo, pueden romperse los troqueles o las canillas. Cuando esto ocurre, se fabrican y se amontonan rápidamente decenas, quizá centenas, de piezas defectuosas. Con una máquina automatizada de este tipo, la producción en serie de productos defectuosos no puede prevenirse. No existe ningún sistema incorporado de comprobación automática que detecte estos accidentes.

Por ello, Toyota pone tanto empeño en la autonomización, máquinas que pueden prevenir estos problemas “autónomamente”, frente a la simple automatización...La autonomización modifica también el sentido del uso de la máquina. Cuando esta trabaja normalmente no es necesario ningún operario. Sólo cuando se para como consecuencia de una situación anormal requerirá de la atención del personal. Como resultado, un solo trabajador podrá atender varias máquinas, reduciendo así el número de operarios e incrementando el rendimiento de la producción”³⁸¹.

De esta manera, Ohno impone una organización del trabajo basada por un lado, en el principio de la “linealización de la producción”, y por otro, del principio del “trabajador polivalente”, que rompe definitivamente con el principio taylor-fordista de “un hombre-un puesto-una tarea”; desespecializando al obrero, dándole ahora un conjunto de tareas a realizar.

Ahora bien, como señala claramente Coriat en su trabajo sobre el toyotismo, tales rupturas con el modelo taylor-fordista, no quitaba en nada el objetivo de racionalización que perseguía Ohno. De tal forma lo anterior, que aquí también notamos un ataque al “saber complejo del oficio de los obreros calificados, a fin de lograr el objetivo de disminuir su poder sobre la producción y de incrementar la intensidad del trabajo”³⁸². Ello condujo, al igual que con la implementación del taylorismo, a duros conflictos capital-trabajo; y al igual que Taylor (quien temía ser golpeado en la calle por alguno de los obreros afectados), Ohno reconoció tener que cambiar frecuentemente su trayecto a la fábrica para no ser objeto de atentados de los trabajadores afectados por el sistema por él ideado³⁸³.

³⁸¹ Cfr. Ohno, T.: op. cit., pág. 31-32.

³⁸² Cfr. Coriat, B.: pp. cit., pág. 41.

³⁸³ Dice Ohno: “En 1947, distribuimos las máquinas en líneas paralelas en forma de L, e intentamos asignar un trabajador al cuidado de tres o cuatro máquinas a lo largo

Con esto queremos señalar que la imagen del trabajador japonés, entonando el himno de su empresa, y consustanciado con los objetivos del capital, parecerían no ser intrínsecos a la “cultura japonesa”. las largas huelgas y represiones de los años cuarenta y cincuenta que relata muy bien Coriat, son un buen ejemplo al respecto. Aún así, nos llama la atención en el mundo occidental, fenómenos de implicación tan notorios en las grandes empresas japonesas, al punto de cantar los trabajadores en unísono letras como las siguientes:

*“...esforzándonos al máximo por aumentar la producción,
enviando nuestros artículos a los pueblos del mundo,
interminable y continuamente,
como el agua que brota de un manantial.
¡Crece, industria! ¡Crece, crece, crece!
¡Armonía y sinceridad!
¡Matsushita Electric!³⁸⁴.”*

En cuanto al modelo de relaciones laborales, en Japón resaltan algunas normas de mucha aplicabilidad en las grandes empresas, y mayoritariamente, por lo que sabemos entre los asalariados hombres, lo que conviene al sistema, en altamente dualista, ya que deja de lado en materia de importantes beneficios, a los trabajadores de medianas y pequeñas empresas (70% de la población ocupada) y a las mujeres.

Resaltan tres importantes características en las relaciones laborales. En primer lugar, el “empleo vitalicio”, esto es, la contratación de por vida activa, de los asalariados. Esta norma justamente es la que puede explicar, más que ninguna otra, pero en consonancia con el resto del sistema, los fenómenos arriba comentados. El empleo de por vida, es el resultado lógico de políticas empresariales destinadas a la retención de la escasa mano de obra apta para el trabajo industrial luego de la II Guerra Mundial.

Una segunda característica del modelo japonés de relaciones laborales, es el salario por antigüedad, o sistema nenko. Esto significa que la variable fundamental de promoción no es la productividad, ni las calificaciones,

de la línea de fabricación. Sin embargo, nos encontramos con una fuerte resistencia entre los trabajadores de la fábrica, a pesar de que ese cambio no suponía un incremento del volumen de trabajo ni del horario. A nuestros especialistas no les gustó la nueva disposición porque requería de ellos una prestación como operarios multi-especializados. No les gustó cambiar de “un operario- una máquina” a un sistema de “un operario, varias máquinas en diferentes procesos”. Cfr. Ohno, op. cit., pág. 38.

³⁸⁴

Cfr. Toffler, A.: cp. cit., pág. 67.

sino la antigüedad en la empresa³⁸⁵, lo que lleva a que no sea anormal observar un ingeniero joven ganar menos que un Portero con muchos años en la empresa. Esto, al igual que el empleo de por vida, fue resultado de la particular falta de mano de obra luego de la Guerra. En ese marco, era muy corriente, la continua rotación de personal, atraído por mejores salarios en otras empresas. Para evitar eso, los empresarios japoneses premiaron la antigüedad, y con ello, la fidelidad por la empresa. El sistema *nenko* se complementa con el *shunto*, u “ofensiva de primavera” de los sindicatos, que tiene lugar luego del balance empresarial. Consiste, básicamente, en la negociación anual de la tasa de aumento salarial, a lo que se agregan otras discusiones que lo convierten en una negociación cada vez más amplia.

Finalmente, siguiendo el criterio de Coriat, debemos señalar la influencia del sindicalismo de empresa, de tipo más cooperativo que conflictivo³⁸⁶. Este, cabe precisar, es resultado de las grandes derrotas que tuvo el sindicalismo “de industria”, fundamentalmente en 1950, cuando Toyota despide a 1.600 obreros. El sindicalismo en Japón, muestra además un relacionamiento la más de las veces estrecho con la dirección empresarial, firmándose con mucha regularidad, declaraciones de cooperación. El movimiento sindical en Japón, en este marco, ha logrado en las últimas décadas muy bajos índices de desempleo, y constantes mejoras en las remuneraciones.

La tercer dimensión de análisis es la relativa a las relaciones inter-industriales. Aquí se observa un modelo jerarquizado y verticalista, compuesto por grandes empresas que subcontratan y subordinan a su lógica a pequeñas empresas suministradoras (*just in time*, por cierto) de muchos bienes y piezas.

El relacionamiento entre las grandes empresas contratistas, y las pequeñas subcontratadas tiene una larga historia de cuestionamientos al sistema. Como informa Monden, y al igual que lo sucedido con el taylorismo, Toyota fue investigada por la Cámara de Representantes, por las críticas y denuncias generadas tras los métodos de *kan-ban* que generalizaban a las empresas proveedoras³⁸⁷. En definitiva, los estudiosos del modelo to-

³⁸⁵ Esto significa que bajo el sistema *nenko*, la antigüedad es central, aunque no la única variable de determinación del salario.

³⁸⁶ A modo comparativo, para 1992 Japón con 125 millones de habitantes, tuvo 263 conflictos. El mismo año hubo 238 en Uruguay, con 3 millones de habitantes. Cfr. Guerra, P.: *La conflictividad laboral en Uruguay. Cinco años de evaluación y seguimiento*, Montevideo, CEALS, Serie Relaciones Laborales N° 3, 1997, pág. 47.

³⁸⁷ Cfr. Monden, Y.: *Toyota production system*, Atlanta, IIEA, 1983, en Coriat, B.:

yotista nos hablan de relaciones inter-industriales dualistas, en la medida que se generan dos tipos de lógicas muy diferentes según se sea contratista o subcontratado.

Vistas las tres dimensiones, entonces, resta preguntarnos si estamos frente a una estrategia post fordista o neo fordista. Si nos guiáramos por el modelo de Leborgne y Lipietz, deberíamos señalar que el toyotismo no es neo-fordista. Sin embargo, no rompe con el taylor-fordismo en la lógica racionalizadora que impuso Ohno en Toyota y que se expandió al resto de las grandes empresas. El modelo de competitividad se basaría, en definitiva, en la necesidad de suprimir los “tiempos muertos” al igual que en el Fordismo, intensificando por esa vía el trabajo. Para complicar las soluciones a la pregunta que presenta este capítulo, debemos señalar que el trabajo en grupo y la polivalencia, así como los Programas de Calidad Total, son rupturistas con respecto a los modelos que imperaron todos esos años en occidente. Concluyendo, para el caso japonés, como para cualquier otro, debemos señalar que las categorías utilizadas no deben limitar nuestras miradas, muy al contrario, deben servirnos para aproximarnos a una realidad mucho más compleja. El modelo japonés, depende desde donde lo veamos, será neofordista o postfordista; y en otras ocasiones ni lo uno ni lo otro: tan solo será un modelo japonés.

9.5.- El modelo chino

En 2010 la economía china desplazó a la japonesa y se colocó en el segundo lugar del mundo luego de los EUA. Hay cierta convicción entre diversos analistas en el sentido que probablemente para el 2040 China sea la principal potencia mundial. El gigante asiático (su población es de 1300 millones de habitantes) ha visto crecer su economía a tasas cercanas al 10% desde los años ochenta.

¿Cómo explicar este crecimiento tan impresionante? La República Popular China sobre fines de los setenta decide abandonar el modelo de planificación centralizada, propio de la ex URSS, por ejemplo³⁸⁸. En su lugar, bajo el liderazgo de Deng Xiaoping se proponen avanzar hacia otro que es

Op. Cit., pág. 98. Se lee en el citado texto, declaraciones de un diputado: “Especialmente severos son los problemas a los cuáles deben hacer frente los subcontratistas...Por ejemplo, la Toyota Motors Company obtuvo una utilidad de 210 mil millones de yens (mil millones de dólares). Detrás de esta inmensa ganancia ¿cuántos subcontratistas han tenido que derramar lágrimas?..”.

³⁸⁸ Esa decisión se toma en la III Sesión Plenaria del XI Comité Central del Partido Comunista de China, celebrada en 1978.

denominado por algunos “economía socialista de mercado” y por otros “economía de mercado socialista”. Básicamente consistió en sus inicios por el abandono de la colectivización agrícola, pasaje de trabajadores estatales a empresas abierta a la inversión extranjera, una política industrial con mayor participación gerencial así como fomento de pequeñas unidades productivas, un sistema de precios que incluía regulación del estado en algunos casos y regulación del mercado en otros, y la apertura para la inversión privada. Para los años noventa, el 90% de la industria ligera ya estaba en manos de capitales privados pertenecientes a empresas multinacionales que participan del modelo a través de los joint ventures³⁸⁹. Entre los acuerdos empresariales más notorios figuran el caso de General Motors con Faw, el de AirFrance con China Southern; Santander con China Construction Bank, etc.

Parte del éxito de estos cambios se debe a las características que asumió en términos de factores competitivos: una gran cantidad de mano de obra con alta productividad y bajo costo, uso intensivo de recursos naturales³⁹⁰ y buena dosis de inversión pública en mejoramientos de infraestructura. En materia de relaciones laborales destaca el hecho que los sindicatos responden al Partido Comunista, partido único que dirige el Estado. Los 760 millones de trabajadores ganan un salario generalmente no mayor a 150 dólares mensuales, que puede ser duplicado en caso de trabajadores con alta capacitación. Estos datos, unido a la inexistencia de huelgas ha llevado a que numerosos activistas sociales y actores económicos del resto del mundo hablen de cierta competencia desleal (dumping social) respecto a países con actores autónomos y vigencia plena de derechos humanos y laborales.

Desde el punto de vista de las estrategias de competitividad, los productos chinos compiten fundamentalmente en el precio, aunque lentamente, como ocurre en casi todos los procesos industriales, se asoman productos con una buena relación calidad – precio.

Finalmente digamos que la presencia de las principales corporaciones mundiales en China, produjo un cambio importante en las relaciones la-

³⁸⁹ *Acuerdo comercial de largo plazo entre empresas. A diferencia de otras alianzas, en este caso las partes pueden seguir actuando independientemente a la vez que cumplen con el propósito de la “aventura en común”. Para el caso Chino, el plazo normal es de entre 30 y 50 años. Cfr. <http://english.sohu.com/2004/07/04/81/article220848126.shtml> (relevado en Enero de 2011)*

³⁹⁰ *Justamente el modelo de crecimiento industrial chino, que consume entre el 20% y 50% de los minerales del mundo y es responsable por el 35% del crecimiento de la demanda de crudo, se considera insostenible desde el punto de vista ambiental.*

borales. En los últimos años se ha pasado de la lógica de la “consulta colectiva” (xieshang jiti) al más occidental modelo de la negociación colectiva (jiti tanpan). En la medida que el 25% de la plantilla de trabajadores de una empresa quiera conformar un sindicato, entonces la empresa está obligada a negociar, cosa que sucedió, por ejemplo, con la mismísima Wall Mart³⁹¹. Diversos analistas se preguntan si acaso estos cambios no conducirán a un modelo de sindicalismo más combativo, como es usual en la mayoría de los países occidentales.

Trabajo en grupos

> - ¿Qué es el Premio Nacional de Calidad que promueve el Instituto Nacional de Calidad del Uruguay? Informarse sobre sus características y sobre los últimos ganadores.

³⁹¹ Cfr. “Trouble at Wall Mart: the Rocky Road to Labor Reform on China”, en http://laborstrategies.blogs.com/global_labor_strategies/china/ (relevado en Enero de 2011)

Texto 9:

“La cara oculta de una sociedad de conquista”

(Tomado de Aubert, N. y de Gaulejac, V.: El coste de la excelencia, Barcelona, Paidós, 1993.)

“En 1982 apareció en los Estados Unidos una obra que obtuvo un éxito clamorosa (más de un millón y medio de ejemplares vendidos en pocos meses) y se convirtió en el libro de cabecera de un ejército de hombres de negocios. Se trataba de *In search of excellence*, de T. Peters y R. Waterman.

Configurado sobre el ejemplo de las sesenta y dos empresas de mayor productividad de la industria norteamericana, el libro intentó resaltar los principales atributos que caracterizaban a los “excelentes”: haber apostado por la acción, escuchar a los clientes, favorecer la autonomía y el espíritu innovador, asentar la productividad en función de la motivación del personal y, sobre todo, movilizar a este personal en torno a un valor clave, una filosofía de empresa y un proyecto concreto con el que todos pudieran identificarse. Simultáneamente, el mito de la empresa japonesa comenzaba a propagarse e impregnaba nuestra sociedad occidental de la necesidad de un estilo de gestión que integrase las mejores técnicas japonesas para conseguir, precisamente, plantarle cara al desafío nipón. La voluntad de alcanzar la excelencia, la búsqueda de la calidad total, el logro de “cero defectos” (zero default), la puesta en marcha de los círculos de calidad, la elaboración de proyectos de empresa o de planes de productividad han ido, poco a poco, dando nuevo contenido a todas las prácticas de gestión... Del “cero defectos” al “cero respiros”, la carrera por lograr una mayor productividad se convierte en una obsesión, y la lógica managerial, nacida en el sector privado, acaba por imponerse en todos los terrenos, incluidos el sector público y los colectivos del ámbito local, hasta convertirse en el modelo de referencia de la organización eficaz y bien gestionada.

Paralelamente a esta obsesión por la competitividad, otro movimiento va tomando fuerza; es aquel que se preocupa de la dimensión “espiritual” de la empresa y busca conferirle un status de instrumento para el desarrollo personal. Mientras un filósofo francés intenta superar conceptos estáticos de identidad o de cultura de empresa y demostrar que las empresas tie-

nen “alma”, y que ésta, lejos de ser una abstracción metafísica, constituye la clave de sus éxitos o de sus fracasos, ciertas empresas, deliberadamente se proclaman instrumentos de mediación para el desarrollo individual: “IBM, el camino más corto entre lo que soy y lo que quiero ser”, proclama la publicidad del gigante de la informática.

La empresa toma a su cargo la satisfacción de la necesidad humana del soy-y-quiero-ser. El famoso “vuélvete lo que eres” de Nietzsche, que incitaba al hombre a perseguir su destino, es, claramente, asunto de la empresa, la cual nos propone un camino seguro para alcanzarlo. En ella, a través de ella y gracias a ella, el hombre puede (¿y debe?) llegar a ser él mismo.

Pero si la empresa se ve así, proveedora de destinos, recuperando de este modo una vacante espiritual que difícilmente podrá poner en práctica fuera, no puede ignorar que ella es también, en parte, suministradora de un malestar que ahora empieza a airearse. Los numerosos artículos que han aparecido estos últimos años sobre el “estrés en el trabajo” y la “angustia que aumenta” son los primeros síntomas: “El hombre moderno, dividido, obsesionado por su look, su trabajo, su salud, su rendimiento, siente que su vida patina. Los dioses del Olimpo ya no contestan, los sindicatos se adaptan penosamente al nuevo mundo laboral, las revistas no hablan más que de belleza y juventud sin aconsejar a los lectores que primero rompan sus espejos, los que toman las decisiones los toman y los ganadores ganan. Que cada uno se salve como pueda. ¿Resultado? Las encuestas nos lo muestran: “¡Angustia!”, escribe Marie-Ange d’Adler en L’Événement du jeudi. Pronto la cultura de conquistas nos pasará su factura: una cultura de ansiedad.

En el mundo de la empresa ese malestar no se denuncia. Igual que los libros de gestión y que el discurso de éstos, llano, opaco, adaptativo, construido todo él sobre una lógica sin fisuras de productividad y de conquista, el mundo managerial no habla de disfunciones humanas, de males de empresa, de desajustes físicos y psíquicos. El estrés y sus patologías resultantes están todavía entre las “enfermedades indecorosas”. En una encuesta publicada por Expansion, la mayoría de los dirigentes a los que se preguntó se consideraban afectados por el mal, pero consideraban que se trataba de un problema personal, cuyas raíces no estaban en la empresa. Parece como si admitir que se está estresado, deprimido, a disgusto en su piel, insomne o angustiado, revelara una mala gestión personal y pudiera constituir un indicador público de ineptitud o ineficiencia, handicap

seguro en un contexto de lucha por la productividad.

Sin embargo, las señas de esa otra cara del éxito aparecen por todas partes. Desde ese mal inexplicable que ataca a los yuppies –esos cuadros jóvenes de tanto éxito, con síntomas de abatimiento o fiebres inexplicables–, hasta la muerte repentina de cuadros japoneses por exceso de trabajo, pasando por el suicidio de un empleado de IBM que pone en tela de juicio la “mutación de la personalidad” a la que se enfrentan los empleados de la compañía, se comienza a descubrir aquello que los libros de gestión no mencionan: la sobredosis de la productividad, la cara oscura de la sociedad de conquista...”.

Capítulo X

Sociología del empleo

BASES TEMATICAS DE ESTE CAPITULO

- > El empleo como trabajo remunerado
- > Las estadísticas laborales y la medición del empleo y desempleo
- > El empleo con restricciones
- > Algunas tendencias contemporáneas: el empleo atípico y la flexibilidad
- > La mal denominada economía informal
- > Las políticas públicas de empleo y trabajo
- > Las políticas alternativas de empleo y trabajo

10.1. El campo de la sociología del empleo

La sociología del empleo entiende en los aspectos vinculados a cómo se comportan y evolucionan socialmente las formas concretas del trabajo remunerado.

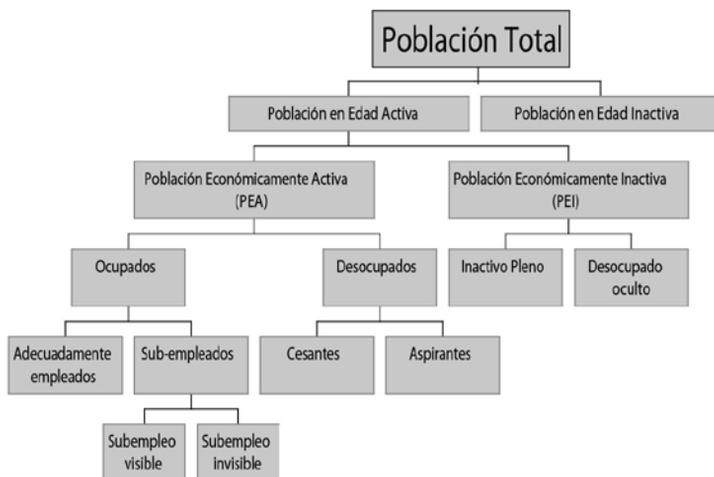
En efecto, entenderemos por empleo a aquel subtipo de trabajo caracterizado por realizarse a cambio de una remuneración. Cuando el empleo se realiza en condiciones de dependencia, esa remuneración se denomina salario; cuando se realiza de forma autónoma, recibe el nombre de ganancias; cuando se realiza de forma asociativa se denomina reparto de utilidades. En todos los casos, el empleo es un trabajo que genera una renta o ingreso económico. Lo importante aquí es superar la visión del empleo como la acción de ocupar a alguien (desde este punto de vista el empleo sería solamente en relación de dependencia) y entenderlo también como la acción de ocupar-se. A su vez, el trabajo como ya establecimos en el capítulo I, es un concepto más amplio que refiera a

aquella actividad humana conducente a generar bienes y servicios para la satisfacción de necesidades. Además de incluir los trabajos remunerados (empleos) incluye otros trabajos no remunerados (por ejemplo el trabajo doméstico) y trabajos voluntarios (cuyo propósito es contribuir con una causa).

La sociología del empleo, por lo tanto, tiene muchos vínculos con los comportamientos sociales que derivan del denominado “mercado de trabajo” (que en realidad es un mercado de empleo).

Cuadro I: Las diversas manifestaciones del trabajo en las sociedades contemporáneas de acuerdo al tipo de remuneración

Clasificación de la población según condición de actividad



TIPO de trabajo	CARACTERISTICAS DE ACUERDO A LA REMUNERACIÓN	TIPO de trabajador
Empleo en relación de dependencia	Se remunera con salario	Asalariado
Empleo autónomo	Se autoremunera con ganancias	Autoempleado, empleado familiar, cuentapropista
Empleo asociativo	Se remunera colectivamente por reparto de utilidades	Cooperativista
Trabajo No remunerado	Produce valor de uso y eventualmente valor de cambio pero carece de remuneración explícita	Trabajador doméstico TNR
Trabajo voluntario	Produce valor de uso y eventualmente valor de cambio, para beneficio de una causa y sin remuneración explícita	Trabajador voluntario

Fuente: Guerra, 2011.

En los últimos años no hubo organismo internacional, movimiento social, gobierno o instituto ligado a los temas laborales, que no haya coincidido en los problemas que aquejan al mundo desde el punto de vista de ese mercado de trabajo: desempleo, sub-empleo, precarización, empleo informal, empleos atípicos, tercerizaciones; son solo algunos términos que se han divulgado ampliamente, hasta formar parte de nuestro vocabulario básico en temas laborales.

Tal interés viene dado por una serie de fenómenos que han ocurrido en los mercados de trabajo nacionales e internacionales desde hace mucho tiempo, pero que han recrudecido en las últimas décadas, impactando sobre todo a países desarrollados, que desde la Segunda Guerra Mundial no tropezaban con tales problemas.

10.2.- Las estadísticas de empleo

La clasificación más habitual de la población en lo que se refiere a las estadísticas laborales es la que sigue:

Esta clasificación nos mueve a cuatro reflexiones preliminares.

En primer lugar, expone en términos generales algunas de las categorías de análisis del mercado de trabajo más usuales.

Sin embargo, cada país cuantifica su población de acuerdo a pautas propias, que dependen de las características de sus mercados de trabajo, y de las decisiones de los Institutos nacionales de estadísticas.

En segundo lugar, debemos señalar que entre los ocupados no adecuadamente empleados, hay una variedad de enfoques para su clasificación, que superan el más clásico, que es el del subempleo.

En tercer lugar, en Uruguay, algunas de esas categorías no se utilizan, y otras tienen alguna pequeña variación, cosas que veremos luego.

En cuarto lugar, es una clasificación que lamentablemente recoge la matriz machista dominante, en el sentido que considera inactiva al subconjunto de la población (mayoritariamente mujeres) que se dedican activamente al trabajo en su hogar.

Analicemos estas categorías una a una:

- > Población en Edad de Trabajar (o edad activa): definida internacionalmente como “aquella población que está apta, en cuanto a edad, para ejercer funciones productivas”, en los casos nacionales se la define de acuerdo a las características de cada mercado de trabajo. En la mayoría de los países, se determina tomando en consideración solo la edad mínima. En Uruguay esa edad mínima es fijada en 14 años de edad. Hay países, donde esa edad es menor (en Bolivia, Ecuador y Paraguay es de diez años), y otros donde es mayor (caso de Venezuela, que la cuenta a partir de los 15 años de edad).
- > Población en Edad Inactiva: es la población de un país, menor a la edad considerada para conformar la anterior categoría. En el caso de Uruguay, es la población menor a 14 años de edad.
- > Población Económicamente Activa: quizá sea la categoría estadística

más usual en materia laboral, ya que sobre la misma, se calculan diversas tasas. La PEA la componen el conjunto de hombres y mujeres que en el período de referencia estaban trabajando o buscando activamente un trabajo, También se le reconoce como Fuerza de Trabajo o Fuerza Laboral de un país.

- > Población Económicamente Inactiva: es la contraparte de la anterior categoría. La componen todas aquellas personas en edad activa que no tienen empleo y no lo buscan.
- > Ocupados: es el conjunto de activos que trabajan en una actividad económica, sea o no en forma remunerada. Se entiende por actividad económica al conjunto de labores y tareas dirigidas a la producción de bienes y servicios dirigidos al mercado. Comprende a aquellos que: 1) realizaron una actividad económica, por la cual reciben una remuneración en dinero y/o especie; 2) teniendo empleo, no trabajaron por circunstancias ajenas a su voluntad (enfermedad, rotura de equipos, huelga, licencia, etc.); 3) trabajaron una cantidad de horas determinada en cada caso, en una unidad económica de la familia sin recibir remuneración alguna (trabajadores familiares no remunerados)³⁹².
- > Desocupados: es el conjunto de personas que no tienen trabajo y lo están buscando activamente. Se les denomina también Desempleados Abiertos.
- > Inactivo pleno: hombres y mujeres que no participan en el mercado laboral pues prefieren no hacerlo. El grupo está constituido por estudiantes, jubilados y pensionistas, rentistas, y personas dedicadas al trabajo del hogar.
- > Desempleo oculto: Comprende a las personas que no estaban trabajando y no buscaron trabajo durante el período de referencia, porque no creen posible encontrarlo, pero que sí lo buscarían si tuviesen una percepción positiva de las posibilidades laborales. También conocido como desempleados desalentados. Muy propio de contextos recesivos donde encontrar un empleo es muy difícil y tiene costos que no puede tomar el desempleado.

³⁹² *Nótese que las estadísticas no consideran el trabajo hogareño, a pesar de producir bienes y servicios, como población ocupada. Ello, por no estar destinados al mercado. Pareciera que la matriz machista y mercantilista predominan a la hora de ubicar a millones de trabajadores domésticos (casi siempre mujeres) hasta el punto de considerarlas ipoblación inactiva!*

- > Población adecuadamente empleada: es aquella población cuya ocupación es adecuada, cuantitativa y cualitativamente, respecto a determinadas normas como nivel de ingreso, aprovechamiento de calificaciones, productividad de mano de obra y horas trabajadas. También reconocidos como ocupados plenos.
- > Población subempleada: la contracara del anterior, es aquella población ocupada inadecuadamente. Se distingue entre subdesempleo visible (o por horas) e invisible (por ingresos). Como veremos más adelante, la importancia creciente de este sector está promoviendo lecturas alternativas para cuantificar la población inadecuadamente empleada.
- > Cesantes: aquellos desempleados que tienen experiencia laboral.
- > Aspirantes: aquellos desempleados que no tienen experiencia anterior, también conocidos como buscadores de trabajo por primera vez (BTIV).

Analizadas las principales categorías estadísticas con respecto al mercado laboral, pasemos a examinar los principales problemas que aquejan al mundo desde esta perspectiva: el desempleo, y los ocupados con problemas.

Esto nos conduce a afirmar que el problema del desempleo es sólo uno entre los varios que presenta un complejo mercado de trabajo. El mismo puede ser abatido con un mayor nivel de crecimiento económico, el cual, dado los avances de la productividad, cada vez deberá aumentar en mayor medida para generar nuevos puestos de trabajo. Pero ¿hasta qué punto podrá aumentar la producción (y la productividad) mundial? ¿cuáles serán los impactos ecológicos de tales aumentos? ¿los aumentos de la productividad mundial no traerán consigo nuevas diferencias en los mercados de trabajo? Tales diferencias, una vez más, seguramente tendrán lugar tanto en el ámbito nacional como regional. Pero más allá del tema empleo y desempleo, otras preguntas tienen que ver con la creciente cantidad de hombres y mujeres desplazados del “sistema”. Estos son cada vez más con el pasar de los años, lo que muestra la vulnerabilidad de una economía de mercado orientada muchas veces por cánones neoliberales que parecerían estar mostrando enormes limitaciones.

Las soluciones ante estos fenómenos no son simples, y desde las ciencias sociales, han surgido algunas interesantes líneas de acción, que pasan

desde las políticas clásicas de empleo³⁹³, hasta el “dejar hacer” a la economía de mercado. En medio de ellas, en el seno de las sociedades más opulentas, han surgido ideas muy interesantes que pasan desde el apoyo a un “tercer sector” integrado por actividades del “non profit sector”, como propone Rifkin, hasta el objetivo de perseguir todavía una sociedad de pleno empleo, como sugiere la OIT; o –contradiendo ello– no detenerse en tal objetivo, considerado perimido, sino apuntar hacia una sociedad de plena actividad, donde ésta distribuya una “renta ciudadana” a quienes desempeñen tareas de “utilidad social”³⁹⁴. Esto, pues se parte del diagnóstico que el empleo asalariado típico, está en franco retroceso, y que el empleo a jornada completa y para toda la vida se ha transformado en una meta inalcanzable para la humanidad dado los cambios operados en los últimos años. Para ello, se considera oportuno dejar de lado la economía de mercado, y pasar a una “economía con mercado”, donde, al decir de Polanyi, primen relaciones diferentes a la de los intercambios. De hecho, las relaciones de redistribución pasarán a ser centrales a los efectos de otorgar una renta a cada persona, en razón ya no de su “valor de cambio” sino de su “valor de uso”. Estas nociones van de la mano de una reducción de las jornadas de trabajo, a los efectos también de reparar el empleo tradicional; y de políticas de empleo descentralizadas, que potencien los emprendimientos alternativos de hacer economía.

10.3.- ¿Quiénes son los inadecuadamente ocupados?

Existen diversas maneras de aproximarnos al conjunto de trabajadores ocupados en malas condiciones. Tradicionalmente las estadísticas no describían que porcentaje de ocupados lo hacían en condiciones que la

³⁹³ Esto es, subvenciones a empresas para la creación de nuevos puestos de trabajo, creación de nuevas formas de contratación, formación profesional, créditos para la conformación de microemprendimientos y programas destinados a colectivos específicos; entre las políticas activas de mayor difusión en los últimos años; y programas de retiro voluntario y jubilaciones anticipadas, entre las políticas consideradas pasivas. Todos estos tipos, de gran despliegue en Europa son los también utilizados en nuestros países, incluido Uruguay. Esto significa, una ausencia clara y manifiesta de soluciones drásticas que conduzcan a atacar el origen de los problemas que generan el desempleo.

³⁹⁴ Estas tesis son desarrolladas por autores europeos, con diversas orientaciones, entre quienes se encuentran André Gorz, Jacques Robin, Adam Schaft, Guy Aznar, etc. Comparto totalmente los supuestos con que parten estos autores. Por lo demás, es un atentado contra la lógica -ya no sólo contra el humanismo- que tantos cientos de millones no tengan un trabajo adecuado, o simplemente no tengan trabajo, cuando hay tanto por hacer en un mundo que se descalabra: atender a los ancianos, hacer más felices a los niños, construir viviendas para quiénes la necesitan, proteger el medio ambiente, cuidar a las especies en peligro de extinción, llevar servicios a barrios, regiones y poblaciones enteras que viven en la miseria, alimentar al hambriento, consolar al desvalido...

sociedad estimara adecuadas, y que porcentaje lo hacía en condiciones inadecuadas. El primer paso para cambiar ello, fue la introducción del término sub-desempleo, que como vimos hace mención a dos dimensiones: una cuantitativa (en términos de horas, y en términos de ingresos) y otra cualitativa (en términos de la calidad del trabajo, y el grado de calificaciones expuesto). Sin embargo, con el paso del tiempo, la sociedad fue necesitando saber más sobre la condición de los trabajadores, y se han desarrollado otras categorías de análisis, donde si bien muchas no fueran utilizadas por los institutos de estadísticas, tuvieron una gran aceptación entre el público.

Es así que muchas veces para hacer mención a malas situaciones de empleo, se suelen utilizar términos como precarización, informalización, empleos atípicos, etc. En las próximas líneas intentaremos desentrañar el contenido de cada uno de estos términos, y presentar algunos nuevos enfoques de análisis de la situación ocupacional.

En primer lugar veamos quienes son los empleados atípicos. Este término proviene de la literatura laboralista, y hace mención a aquel tipo de empleo que “rompe con los moldes tradicionales y típicos definidos por la relación laboral clásica”³⁹⁵, de donde se obtienen una serie de características:

- > Contrato de duración indefinida
- > Un solo empleador y un solo lugar de desempeño de trabajo
- > Prestación de servicios continua
- > Régimen de jornada completa de trabajo
- > Organización del trabajo rígida
- > Previsión social y protección legal de ciertos derechos autónomos o heterónomos
- > Y en ciertos casos, posibilidad de existencia de sindicato, de ejercer derechos sindicales y negociar colectivamente.

Por lo tanto el empleo atípico se caracteriza por su alejamiento de alguna de estas características básicas, siempre en referencia al empleo en relación de dependencia. En trabajo anterior ya citado, presentaba las

³⁹⁵ Cfr. Guerra, P.: *El empleo precario y el empleo atípico: revisión bibliográfica y propuestas para el debate*, Santiago, PET, Documento de Trabajo N° 105, Diciembre de 1994.

grandes formas que adquiere este fenómeno social, que si bien no es nuevo, empieza a ser mayormente adoptado por los mercados laborales en los últimos años:

1. Trabajo de duración definida:

Este tipo de trabajo rompe con la primera característica señalada. Es posible distinguir varias modalidades según la legislación y cultura laboral de cada país. En forma sintética, se pueden rescatar las siguientes:

- a) Trabajo estacional, zafral o por temporada: generalmente ligado a actividades económicas que encuentran su pico en determinada época del año, provocando mayor demanda de empleo. Ej.: temporeros del agro, trabajadores de hotelería, etc.
- b) Trabajo eventual y suplente: de naturaleza esporádica, relacionado con variaciones en los niveles de actividad de diversos sectores.
- c) Contrato a plazo: la culminación del contrato está estipulada objetivamente por una fecha o cantidad de días.
- d) Contrato de prueba y aprendizaje: generalmente relacionados a programas de fomento del empleo juvenil.
- e) Contrato por obra determinada: la culminación del contrato está estipulada objetivamente por la culminación de una obra o servicio.
- f) Sucesión ininterrumpida de relaciones de trabajo de duración determinada.

2. Trabajos de prestación discontinua:

Rompen con la tradición de la prestación continua del trabajo. Aquí es posible distinguir los tipos de contratos que en algunas legislaciones no constituyen relación laboral ya que jurídicamente se les considera prestación de servicios³⁹⁶.

³⁹⁶

Caso de los contratos a trato, y el contrato a honorarios.

3. Trabajo a tiempo parcial:

Rompe con la tradición del trabajo a tiempo completo. El trabajo es considerado a tiempo parcial en términos “regulares” (menos de una jornada completa de trabajo); y no en términos “marginales”, que sería el caso del empleo de duración definida. Para algunos autores es el subtipo más masivo y novedoso de los últimos años³⁹⁷.

4. Trabajo a domicilio:

Rompe con la tradición de un solo lugar de desempeño del trabajo. Siguiendo un Informe de la Comisión Europea³⁹⁸, se lo puede definir según tres parámetros:

- a) La localización: la persona contratada trabaja principalmente en su casa.
- b) La dependencia: el trabajador en casa trabaja en una situación de dependencia para uno o más intermediarios, pero no para el mercado final³⁹⁹.
- c) La posición en el mercado: el trabajador en casa puede tomar muy pocas o ninguna iniciativa en relación con el mercado del producto.

5. Trabajos con horarios inhabituales, variables y fragmentarios:

Rompe con la tradición de la organización del trabajo rígida. Es el caso del trabajo por turnos, de fin de semana, por bloques, etc.

6. Subcontratación:

Rompe con la tradición de un solo empleador. Es posible distinguir varios casos:

- a) Subcontratación propiamente dicha. Cuando se encomiendan labores especializadas y discontinuas a operarios por cuenta propia. Ej.: trabajos de reparación y mantenimiento.

³⁹⁷ Cfr. Bronstein, A.: “La flexibilidad del trabajo en los países industrializados: perfiles de un debate”, en Revista Derecho Laboral N° 153, Montevideo, Enero de 1989.

³⁹⁸ Cfr. Fondation Pietro Seveso: “Le travail à domicile en Italie, en France, et au Royaume Uni”, Bruselas, CEE, V/1910/86, 1986.

³⁹⁹ ¿No será una nueva vuelta al putting out system, descrito más arriba?

- b) Subcontratación interna: cuando trabajadores calificados negocian el precio de cada trabajo que realizan como si fueran artesanos independientes.
- c) Empresarios intermedios: son contratistas generales que arriendan la fábrica y subcontratan trabajadores sin ninguna formalidad
- d) Sistema de trabajo por encargo: trabajan con herramientas propias pero materia prima ajena.
- e) Distribución a través de comisionistas autónomos: una empresa encarga el mercadeo a antiguos trabajadores u otras personas, que trabajan como empresarios formalmente independientes⁴⁰⁰.

Como se desprende de estos casos, la subcontratación está ligada al fenómeno de la precarización, en la medida que en todos los casos, el empresario pretende que las tareas antes realizadas por su empresa, las realice un tercero (un externo, de allí también el uso del término “externalización”).

¿Qué podemos concluir luego de ver los casos de empleo atípico? Se trata de un fenómeno sociológico que ha implicado el pasaje de formas contractuales consideradas “típicas” en determinadas circunstancias, a otras que por romper con esos moldes tradicionales se les ha dado el nombre de “atípicas”. Sin embargo, el que una relación de trabajo sea atípica a ciertas características, no nos dice nada sobre la calidad de los empleos. En ese sentido, no es conveniente relacionar el empleo atípico con el empleo precario, como han hecho muchos autores. Como hemos dicho anteriormente, muchas de esas formas efectivamente tienden hacia la precariedad del empleo, pero no por divergir del modelo tradicional, un empleo se vuelve automáticamente inestable, inseguro e insuficiente. Esto se comprenderá mejor cuando hayamos comprendido qué es el empleo precario.

El término precario lo utilizaremos en el sentido de “poca estabilidad” e “inseguridad” que parecen ser las características que definen a ese término que proviene del latín “*precarius*”. Para que un empleo se considere precario, debe cumplir alguna de las siguientes características, aunque de facto, la primera determina por sí sola la precariedad:

⁴⁰⁰ Cfr. Dombois, R.: “Empleo atípico en economías sin empleo típico? Problemas analíticos del concepto de la relación laboral normal: el ejemplo de Colombia”, en IIEL: Reestructuración y regulación institucional del mercado de trabajo en América Latina, Serie de Investigaciones No. 98, Ginebra, OIT, 1993.

1. Contrato de trabajo: para el empleado en relación de dependencia es precario cualquiera que no tenga un contrato de trabajo indefinido, sustituyéndolo por la ausencia de contrato, o existencia de contratos definidos. Es la perspectiva de la “inestabilidad”, una de las dimensiones más importantes del término⁴⁰¹.
2. Seguridad Social y Legislación Laboral preventiva: es precario cualquier empleo que no presente un respaldo de leyes sociales de cobertura, como las de Salud Laboral y Previsión Social. Su ausencia desentraña la segunda dimensión de la precarización: la “inseguridad”.

Hay otros dos elementos que si bien no conforman la raíz etimológica del término, socialmente son considerados parte de la precarización: se trata del factor ingresos y del factor condiciones de trabajo. La primer variable nos acerca a la dimensión de la “insuficiencia”, la cual unida a las otras dos dimensiones, construyen la identificación del empleo precario; junto a las condiciones en que se realiza el trabajo, las cuáles de ser consideradas “malas” (sinónimo de “mal empleo”), también conforma la cuarta pata de nuestro objeto de estudio.

Tomando en cuenta esas cuatro dimensiones, hemos construido un esquema de análisis operacional que nos permita cuantificar a la población ocupada, de acuerdo a parámetros diferentes a los tradicionales, donde pudiéramos distinguir al empleado precario del que no lo es. Sobre este esquema nos referiremos más adelante. Antes vamos a referirnos brevemente a otros dos conceptos muy manejados a la hora de diagnosticar las condiciones de empleo.

Es así, que en los últimos años ha cobrado gran notoriedad el término “empleo flexible”. Sobre éste, podemos decir lo mismo que con respecto al empleo atípico: no todo empleo flexible es precario, o es mal empleo. Por lo tanto, no podemos considerar al empleo flexible como indicador de la población inadecuadamente empleada. Lamentablemente la discusión sobre la flexibilidad del empleo ha estado en medio de una batalla “política” entre partes que han ido desvirtuando los reales y variados

⁴⁰¹ *Note el lector que en la medida que los contratos de trabajo vayan flexibilizándose al punto que la seguridad de otrora ya no está presente; o en la medida que los mercados determinen que un empleo con contrato indefinido tampoco ofrece seguridad en el mediano plazo, entonces la precarización estaría asumiendo un rasgo tan central como peligroso en nuestras sociedades. Creemos que efectivamente eso es lo que está sucediendo en nuestros países. En Uruguay, el 47% de los trabajadores entendió que su empleo presentaba algún grado de inseguridad. Cfr. Canzani, A.: “La silla se mueve”, El Observador, Sábado 14 de Setiembre de 1996.*

contenidos de este término tan plural, al punto que cada parte rescataba los elementos que les convenía. En un artículo con título sugerente, justamente intentaba, como haré nuevamente en esta ocasión, “hacer frente a esa discriminación terminológica”⁴⁰², que lógicamente nos llevará a considerar la flexibilidad como lo que realmente es: una gran red de distintas políticas, algunas tendientes a la precarización, pero otras tendientes a lograr oportunidades importantes para empresarios y trabajadores.

Una primer distinción que haremos es la de distinguir entre los tipos de flexibilidad reconocibles al interior de las empresas, y luego los diferentes tipos distinguibles al interior del mercado laboral en sentido amplio.

Al interior de cada empresa distinguimos los siguientes tipos de flexibilizaciones:

1) Flexibilidad en la organización del trabajo, en cuanto el trabajador con el sistema de especialización flexible rompe con viejos paradigmas. Ello se expresa en una flexibilidad en la utilización de la mano de obra, realizando cada trabajador una amplia gama de tareas, de acuerdo a las necesidades del momento. Es decir, esa flexibilidad obedece a la necesidad que tiene la empresa moderna en tener trabajadores que se adapten al producto solicitado. El concepto de “polivalencia” encuentra aquí su marco adecuado de desarrollo.

Si bien ello fomenta la “reintroducción de la inteligencia obrera en el proceso del trabajo”, y estimula un trabajo organizado en forma colectiva donde el grupo “garantiza una mayor creatividad, calidad y eficiencia”⁴⁰³; creemos a su vez que cambian algunas modalidades hoy adquiridas, como por ejemplo, no contemplar el salario de acuerdo a una división de tareas a la usanza de la “Evaluación de Tareas”, sino haciendo especial hincapié en las aptitudes individuales, privilegiando el factor conocimiento sobre otros. Podemos decir, junto a Helen Roffmann, que se trata de flexibilizar las tareas y los puestos de trabajo⁴⁰⁴, pero incluso así nos quedaríamos cortos: creemos que al decir de Bronstein, estaríamos realmente frente a una verdadera flexibilidad en

⁴⁰² Cfr. Guerra, P.: “¿Es necesariamente precaria la flexibilidad? Notas sobre las amplias, controvertidas y difusas interpretaciones del concepto de flexibilidad”. En Agacino, R. y Echeverría, M. (ed.): *Flexibilidad y Condiciones de Trabajo Precarias*, Santiago, Clacso-Pet, 1995.

⁴⁰³ Iranzo, Consuelo: “Cambio tecnológico y trabajo”, en Calero, F. (comp.): *Nuevos retos del sindicalismo*, Caracas, Ildis - Ed. Nueva Sociedad, 1988.

⁴⁰⁴ Roffmann, H.: “Modernización productiva y participación sindical”. Ponencia elaborada para el Seminario *Flexibilidad del Trabajo*, México, febrero de 1989.

la organización del trabajo, ya que lo que se pretende ahora es combatir la rigidez del tipo de organización Taylor-Fordista.⁴⁰⁵ Este tipo de flexibilización implica que, a diferencia de lo ocurrido en el sistema taylorista, ahora el trabajador sepa conocer el proceso productivo más allá de su puesto de trabajo, o como lo señala un operario de la industria química:

“Otro cambio importante fue cuando nos empezaron a mostrar el funcionamiento general de la empresa. Cuando yo empecé no sabía nada, nadie nos mostró nada, ni nos dijeron como era el proceso general. Hace unos cuatro o cinco años atrás, nos empezaron a mostrar cómo era el proceso de trabajo, cómo se hacían las cosas, porqué secciones pasaban los productos: todo lo que antes era reservado ahora se pudo conocer. Yo creo que todos estos cambios pueden deberse al cambio de jefe, es más joven, más moderno, le interesan otras cosas, la comunicación con el operario, que sepa algo de lo que está haciendo...”⁴⁰⁶.

2) Flexibilidad en el horario de trabajo, en tanto algunas empresas varían el horario de trabajo de sus empleados según sea la demanda de trabajo que reciban. Esta modalidad, que para su puesta en práctica puede pasar por diferentes modelos⁴⁰⁷, ha sido practicada desde hace muchos años, y es de común uso en empresas de servicios, e incluso desde otras perspectivas, en el trabajo rural.

Aunque en muchos casos podemos hablar de ésta como una forma más de maximizar las instalaciones fijas o costa y costo de la fuerza de trabajo, creemos que los trabajadores pueden lograr su buena parte de ventajas en la discusión sobre las pautas de esta flexibilización.

En muchos casos, la necesidad de flexibilizar el horario puede tener razones válidas, por lo cual es necesario mantener algunas normativas actuales que prescriben pagar el doble por cada hora extra realizada, e implementar otras que pongan límites a la cantidad de trabajo realizada, ya que se debe tener muy en cuenta que “demasiada flexibilidad”

⁴⁰⁵ Bronstein, A.: “La flexibilidad del trabajo en los países industrializados: perfiles de un debate”, en *Revista de Derecho Laboral* No. 153, Montevideo, enero de 1989.

⁴⁰⁶ Historia de vida a una operaria; en el marco del Seminario de Sociología del Trabajo, DS/FCS/Udelar, generación 1996.

⁴⁰⁷ La OIT distingue en ese sentido, entre el trabajo compartido, el horario escalonado o flexible y el horario promediado, a lo que podemos sumar muchas otras formas que han sido practicadas por diversas empresas en los últimos años.
Cfr. OIT: *El Trabajo en el Mundo*, Ginebra, OIT, Tomo 5, 1992.

en este tipo de circunstancia no hace más que arruinar la salud integral de los trabajadores, como ocurre incluso cuando el trabajador puede autoregularse su propio tiempo de trabajo cada día a partir de límites preestablecidos realizando jornadas bastantes mayores a las de las 8 horas standard.

3) Flexibilidad en la jornada de trabajo, que permita a la empresa mantener funcionando la planta de trabajo durante todos los días de la semana. Aquí se utilizan varios mecanismos que combinan trabajo con distintas cantidades de turnos en combinación con rotación cada determinada cantidad de días.

Si bien muchas veces es necesario el funcionamiento continuo de la empresa, debemos abrir un interrogante acerca de si el medio para que ello ocurra es la limitación de algunos derechos del trabajador. En efecto, creemos que algunos de los modelos implantados en este sentido, tienden a desarticular los tiempos libre que todo trabajador tiene que conservar, y fundamentalmente los momentos de familia que como todos sabemos, generalmente se reducen a los días Domingos.

4) Flexibilidad en las licencias vacacionales: que surge para enfrentar la caídas de producción que las empresas por lo general tienen en los meses en que se concentra el mejor tiempo para las licencias y las vacaciones de los niños de los sistemas educativos. La alternativa a esto desde las empresas, podría venir por los incentivos a aquellos trabajadores que opten por tomar sus licencias en temporada baja.

Como vimos, estamos frente a cuatro casos totalmente diferentes, algunos de los cuáles creemos, superan a la estrategia de especialización flexible, para jugar en otro tipo de racionalidad, en este caso, de maximizar las instalaciones fijas a costo de la fuerza de trabajo. Nos explicamos: creemos que una empresa que opte por la especialización flexible, no debe pasar necesariamente por todos y cada uno de estos tipos. En algunos casos, estamos ante intentos de hacerse competitivos bajando los costes laborales: es mucho más barato hacer un régimen 5 y 1 que pagar horas extras por trabajos los días Domingos. Además creemos que aquellas empresas que necesitan estar funcionando absolutamente todos los días durante todos los turnos, son las que menos se compatibilizan con un esquema de especialización flexible. Sin embargo, no todo es blanco y negro, y bueno es saber que alguna de estas modalidades de contratación pueden ser bien vistas por algunos segmentos del mercado

laboral, especialmente jóvenes y mujeres. Por otra parte, sabemos hoy día que algunas de éstas experiencias están siendo ensayadas en los países europeos para la reducción del desempleo, tema éste que no evaluaremos por considerar que excede las pretensiones del trabajo.

Sobre el primer tipo de flexibilidad, creemos que ciertamente es una condición bastante importante para que pueda funcionar una empresa de tales características, lo que no quiere decir que el sindicato deba cruzarse de brazos ante la ofensiva patronal. Por el contrario, creemos que el sindicato puede negociar la rediscusión de categorías, de forma de hacer más valioso el trabajo flexible que como vimos requiere de mayor capacitación. A su vez este tipo de trabajo hace que el salario ya no dependa sólo de la evaluación de tareas, sino que como ya dijimos, se fije de acuerdo a la productividad. Este es otro campo de discusión entre las partes.

Para el segundo caso, creemos que el trabajador puede encontrar aspectos favorables en la negociación, fundamentalmente en lo que concierne al horario escalonado donde se le permite a éste, escoger la hora de entrada y salida bajo ciertos límites.

La flexibilidad en la jornada de trabajo ya apareja mayores complicaciones al trabajador, sobre todo a aquel que tiene familia y cuyos tiempos libres se ven duramente alterados.

Finalmente la cuarta categoría también creemos puede ser negociada por el sindicato, normativizando por vía positiva, es decir, promoviendo las licencias en las temporadas bajas de turismo.

Pasemos ahora a los tipos de flexibilidad que ya no se encuentran dentro de las empresas, sino que hacen al sistema de producción en general, es decir, a la organización de todo el sistema económico.

En tal sentido distinguimos:

1) Flexibilidad en el empleo: la caída del paradigma de producción en serie llevó a que las empresas se adaptaran a los requerimientos del mercado. Ello trajo aparejado varias consecuencias en el mercado del trabajo, entre las cuales, la más importante seguramente sea que el número de empleados fijos por empresa ya no sea alto como antes. Las empresas ahora contratarán un número mínimo de trabajadores fijos, a

los que sumarán contrataciones por tiempo parcial y a término cuando la demanda del mercado así lo indique. Es decir, pasamos de un régimen laboral donde lo normal era el “trabajo total”, a otro donde empiezan a surgir trabajadores precarios, a medio tiempo, tiempo parcial, etc.

Ello además de los problemas económicos (piénsese solamente en el salario indirecto) y sus repercusiones en el plano personal y familiar del trabajador, significa que se crearán diferencias estimables dentro de los trabajadores mismos, generando un dualismo cada vez más visible en el mercado de trabajo: por un lado aquellos que tienen un empleo fijo, y por otro lado aquellos que no lo tienen.

Estamos por tanto frente al subtipo de flexibilización que quizá más preocupe al movimiento sindical por las consecuencias que al interior de los trabajadores y del movimiento obrero puede ello aparejar.

2) Flexibilidad en la subcontratación, por la cual la empresa se reserva las operaciones de mayor importancia y valor, delegando las otras a empresas autónomas (muchas veces formadas por ex-trabajadores de la empresa raíz). Aún así podemos distinguir al menos cuatro clases de empresas sub-contratadoras.

- a) Aquella gran empresa que subcontrata operaciones que no se relacionan con la especialización productiva. Ej.: el contrato de limpieza o vigilancia a otras empresas.
- b) Aquella gran empresa que subcontrata a otras empresas para operaciones importantes, persiguiendo de esta manera otros fines, como ser el no contar con muchos trabajadores en la plantilla.
- c) Aquella empresa que subcontrata operaciones sencillas en la línea de producción.
- d) Pequeñas empresas que subcontratan entre ellas, como ser el caso de la industria textil de Nueva York⁴⁰⁸.

3) Flexibilidad en el salario. En el discurso neoliberal, el sistema actual de regulación del salario tiene la distinguida fama de servir como

⁴⁰⁸ En la industria del vestido neoyorquino, al decir de Piore, cada empresa saca sus modelos a ser exhibidos en las semanas previas al comienzo de la temporada de venta. Uno o dos modelos se verán favorecidos por el gusto del mercado. Entonces, la firma ganadora subcontrata a las demás empresas para la confección en base al modelo escogido. Para la temporada siguiente quizá otra firma tenga la fortuna de subcontrata a las demás.

principal elemento contribuidor al estancamiento de la economía y factor de desempleo. En tal sentido es que los partidarios de la flexibilización salarial tiran sus dardos al mecanismo de constitución de salarios mínimos nacionales, y a la cantidad percibida por los trabajadores. Pero además, pasa por un discurso opositor a los mecanismos de discusión salarial por rama, privilegiando en tal caso la discusión por empresa, donde lógicamente el sindicato estaría perdiendo buena parte de sus fuerzas, o incluso poniendo un énfasis creciente en la “individualización de los salarios”⁴⁰⁹. Por último, en este embate hacia la institución salarial también entran las prestaciones sociales derivadas de éste. En definitiva, tenemos que más que un subtipo de flexibilización estamos lisa y llanamente en el terreno de la desregulación.

Recientes estudios en Europa, señalan que las prácticas de flexibilidad están aumentando en todos los países europeos, salvo Turquía. Entre esas prácticas, realizan una clasificación distinta a la entregada anteriormente y que se expone a continuación, distinguiendo tres grandes tipos de flexibilidades:

I. Flexibilidad en la jornada laboral y en el contrato:

I. I. Flexibilidad relacionada con la cantidad y la distribución de las horas trabajadas:

- > Trabajo a tiempo parcial
- > Trabajo compartido
- > Horario flexible (flexitime), incluidas las horas complementarias con descanso compensatorio
- > Cómputo anual de horas trabajadas
- > Jornada diaria flexible
- > Trabajo por trimestres
- > Horas extra
- > Trabajo por turnos
- > Otras formas

⁴⁰⁹

Cfr. Bronstein, A.: *op. cit.*, pág. 11.

1.2. Flexibilidad contractual:

- > Trabajo no permanente (temporal, ocasional, de duración determinada)
- > Subcontratación

1.3. Flexibilidad en la duración de la vida laboral:

- > Programas de jubilación anticipada
- > Programas que contemplan la suspensión de la carrera profesional (períodos de excedencia)

1.4. Flexibilidad relacionada con el centro de trabajo (por ejemplo, el teletrabajo).

2. La flexibilidad en el contenido del trabajo a realizar o del puesto a desempeñar.

3. La flexibilidad económica o salarial⁴¹⁰.

Como vimos, no existe una flexibilidad, sino varios tipos de ellas. Algunas hacen a la modernización integral de la empresa, otras no hacen más que subsumir el factor humano a la racionalidad meramente económica (racionalidad tecnocrática) del empresariado. Creemos en definitiva, que los diferentes tipos de flexibilidad no son condición imprescindible a la modernización que implica la especialización flexible, término que ya habíamos definido antes. Por otro lado, tampoco debemos asociar la flexibilidad a la precarización. Como ya vimos, se tratan de dos fenómenos muy diferentes. A lo sumo, podremos decir, que ciertos tipos de flexibilidades, más asociados a la desregulación, pueden conducir a la generación de empleos precarios. De hecho, una de las discusiones actuales tiene que ver con el hecho de si la mayor flexibilización del mercado del trabajo es una herramienta útil para el aumento del empleo. En ese sentido, hay quienes creen efectivamente que la flexibilización del

⁴¹⁰ Cfr. AEDP: *op. cit.*

mercado de trabajo traerá como consecuencia la baja del desempleo. Esa fue por ejemplo, la línea política del Gobierno de Menem en la República Argentina. En Uruguay, existen pocos voceros tan explícitos de esa línea neoliberal como el Dr. Ramón Díaz:

“La regla general es que las conquistas laborales las pagan los propios trabajadores. Supongamos que hallándose el mercado laboral en equilibrio, se dicta una ley estableciendo la indemnización por despido. ¡Otra conquista! Pero el empleador ahora tiene que hacer provisiones para pagar las indemnizaciones que antes no pagaba. Y esas provisiones las pone en el costo de sus productos y las suma a los salarios, las vacaciones y demás beneficios que la Ley le mando transferir a los trabajadores. Con indemnización por despido el costo de la mano de obra subió y ahora los empresarios demandarán menos de ese recurso. O su precio real cae, o aumenta el desempleo. En definitiva los salarios empiezan a subir menos que el precio de los productos, hasta que el costo de la mano de obra, en términos de una productividad dada, haya bajado lo necesario. Los conquistadores y los conquistados son los mismos.

Todos nos enteramos un día que los Reyes son los padres, pero a los trabajadores todavía los tienen engañados con que los conquistadores son los diputados y senadores y los presidentes y los ministros, cuando en realidad son ellos mismos que se pagan las conquistas. O con salarios menores, o soportando parte de ellos la desocupación.

¿Estará bien este razonamiento? Busquemos alguna manera de verificarlo. Pongámonos en un tiempo en el cuál todavía no habían comenzado las conquistas laborales. ¿Cómo era el Uruguay entonces? Claramente era un país de inmigración. Y ahora, luego de muchos años de conquistas inigualadas, ¿en qué nos hemos convertido? En un país de emigración, por supuesto. De la California del Sur, que decía Alberdi, hemos pasado a ser la Irlanda de América”⁴¹¹.

Este párrafo, al mezclar ideologismo con datos de la realidad económica, lleva al autor a pensar sin la necesaria frialdad con la que tiene que observar el científico social los fenómenos. En ese sentido, que el Uruguay haya

⁴¹¹ Cfr. Díaz, R.: “Flexibilización laboral”, *El Observador*, Sábado 7 de Diciembre de 1996.

sido un país de inmigrantes en el siglo pasado, en momentos en que no había legislación laboral, no debe conducirnos a pensar que la segunda variable es causal de la primera, pues tendríamos que aplicarla a los países de donde provenían los inmigrantes, y allí descubriríamos que tampoco en Europa había una regulación laboral mayor a la de Uruguay. Hay evidentemente por parte de Díaz, ausencia de control de variables. En segundo lugar, creer que Uruguay tiene conquistas “inigualadas” es solo un supuesto que habría que comprobar. En ese sentido, Uruguay, contra lo que puede decirnos ese supuesto, es un país muy flexible en algunos aspectos laborales. Por lo demás, todas las escuelas de pensamiento, incluida la neoliberal, agregan informaciones, datos y categorías útiles para la búsqueda de soluciones de los problemas, pero es erróneo aplicarlas de forma inadecuada, y partiendo de presupuestos infundados.

Por otro lado, están quienes creen que la flexibilización de los mercados de trabajo no conduce a la creación de nuevos empleos. Esa es la visión de la OIT, y la podemos sintetizar en el planteo de Julio Godio al respecto:

“Yo creo que el concepto de flexibilización está estrictamente vinculado con las nuevas formas de organizar el trabajo, pero no de crearlo. Y que es una manera de adaptar la fuerza laboral a las empresas transformadas en las que la introducción de la tecnología facilita eso que se llama polivalencia funcional (que alguien pueda desarrollar distintas tareas). Quiero dejar bien aclarado que solo para eso es útil la flexibilización, porque en los países desarrollados donde se le presentó como política para paliar el desempleo, lo único que se logró fue instalar la precarización del empleo”⁴¹².

Vale volver a aclarar que en este caso Godio seguramente se refiere a la flexibilización externa como provocadora o causante de la precarización.

De otra manera, estaría cayendo en el error de tomar como parecidos dos fenómenos muy diferentes.

Pero en Uruguay, más allá de lo establecido por su legislación, se han llevado a cabo muchas experiencias de flexibilización acordadas por empresas y sindicatos. Según estudios del Programa de Modernización de las Relaciones Laborales de la UcuDal, para los años noventa buena parte de los convenios firmados tuvieron cláusulas referidas a algún

⁴¹² Cfr. Godio, J.: “El hombre y su empleo deben ser el centro de la política”, *Semanario Martes*, 4 de marzo de 1997, pág. 9.

aspecto flexibilizador⁴¹³. En ese sentido, el sistema de relaciones laborales uruguayo ha visto surgir convenios que cambiaban salarios por empleo. Tal es el caso de la mutualista Círculo Católicos de Obreros y Empleados, donde los médicos acordaron con la empresa, reducir sus salarios un 14% en calidad de donación para preservar los puestos de trabajo. Es el caso también de lo sucedido en las empresas Norteña y Pilsen, donde se acordó no aumentar salarios para conseguir no reducir las fuentes de trabajo⁴¹⁴. Otros casos tuvieron lugar en los convenios firmados por Manzanares y Pepsi Cola, lo que fue entendido por el sindicato como una “cuestión de supervivencia”.

Otras formas de flexibilización en los noventa tuvieron lugar con la búsqueda de una mayor vinculación entre salario y resultados, o productividad. Sistemas donde se vincularon los ingresos a los resultados fueron implementados en Nortel, Acac, Aerolíneas Argentinas, y algunas empresas de la construcción. Esto a pesar que el VI Congreso del PIT CNT del año 1997, en una muestra de falta de realismo, rechazara por mayoría los convenios por productividad.

Siguiendo por otros tipos de flexibilizaciones que han tenido lugar en los últimos años en nuestro país, se debe mencionar la adaptación de la cantidad de trabajadores con los ciclos de producción de la empresa. En ese sentido la fábrica de baterías Fanaesa, estableció regímenes de trabajo con reducción de jornadas, donde sólo se garantiza un piso de 11 jornadas de trabajo por mes a cada obrero. A eso se le suman tercerizaciones en ésta y varias otras empresas. La rotación de personal suspendido por falta de trabajo es otra de las formas adoptadas, en este caso por la ya desaparecida Cristalerías del Uruguay y la fábrica de jugos Caribeño.

El cambio de horas extras por jornadas de trabajo libres a utilizar en períodos de poca actividad es otra de las formas flexibles adoptadas, al igual que la polivalencia y rotación de puestos, que aparentemente irán engrosando cada día mayor cantidad de convenios colectivos a juzgar por las tendencias en los últimos años. Por su lado, esta tendencia hacia la flexibilización en las relaciones laborales de nuestro país, se complementan con los planteos del sector empresarial de asumir la negociación colectiva a nivel empresarial, en desmedro de la negociación por rama que caracterizó a nuestro país en los últimos cincuenta años⁴¹⁵.

⁴¹³ Cfr. Arcardini, F. y Oliveras, J.: “El salario o el empleo”, *El Observador*, sección economía y empresas, s/f. 1997.

⁴¹⁴ Cfr. CUI: *Relaciones Laborales y Convenios en el Uruguay*, Montevideo, Cui, Julio de 1995.

⁴¹⁵ Tal es el caso de lo sucedido en la industria textil. Cfr. Barretto, H.:

Para el 2000, cerca de la mitad de los convenios incluían dispositivos flexibilizadores⁴¹⁶.

Estas experiencias señaladas forman parte de una tendencia generalizada desde los años ochenta tendiente a lograr mayores grados de flexibilidad en las diferentes organizaciones empresariales. A nivel internacional, probablemente la experiencia de mayor notoriedad haya sido la del proyecto Saturn.

El Proyecto Saturn es ideado por General Motors en 1982, cuando el mercado norteamericano de autos pequeños comenzaba a ser dominado por las empresas japonesas. Entonces la dirección empresarial le propone a la United Automobile Workers, crear un grupo de estudio para idear un plan de competitividad en ese sector automotriz. Luego de unos años de marchas y contramarchas, en 1990 se fabrica el primer automóvil en la planta Saturn, instalada en el estado de Tennessee, dando trabajo a 7000 trabajadores, todos afiliados al sindicato.

En dicha planta se rompe con los esquemas tradicionales de trabajo, dejándose de lado la tradicional cinta de montaje, sustituida por una plataforma que se desplaza por las diferentes zonas de trabajo; y dejándose de lado los métodos verticales de mando por una integración consensuada entre trabajadores y empresas. Los principales contenidos del convenio colectivo son:



Imagen 12: el proyecto Saturn de GM, emblema de negociación basada en la flexibilidad. La quiebra de la empresa en 2009 amenaza con su continuidad

- > Participación sindical en diferentes ámbitos: desde la contratación del personal de dirección hasta selección de empresas subcontratadas y estrategias de venta.
- > El convenio es abierto y sin fecha de finalización.
- > Los problemas se resuelven mediante un sistema de negociación que incluye el derecho a huelga.

"Negociación colectiva en la Industria Textil: vuelta a la semilla", trabajo presentado al curso de Sociología del Trabajo, Post Grado de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Montevideo, Facultad de Derecho, 1997.

⁴¹⁶ Cfr. Rodríguez, J.M.: *Las transformaciones de las relaciones laborales en Uruguay, 1985 – 2001*, Montevideo, Ucedal, 2001.

- > Las decisiones y conflictos deben tomarse por consenso (filosofía del jointness luego promovida por la empresa a todas sus plantas).
- > Un mínimo de 80% de los empleados tendrá estabilidad permanente en el empleo.

Este tipo de convenio, a pesar del éxito demostrado en cuanto aumento de la productividad, sin embargo, ha sido criticado por numerosos sindicalistas de la rama automotriz, fundamentalmente por considerar que pueden terminar convirtiéndose en meros sindicatos de empresa con una nueva aristocracia obrera. Más allá de la polémica, probablemente este tipo de emprendimiento haya servido para la nueva etapa que la empresa debió afrontar con la crisis económica internacional, dado el quiebre y la mayor participación obrera en su gestión para garantizar la continuidad operativa⁴¹⁷.

10.4.- El mal llamado empleo informal

En las últimas décadas ciertos estudios sobre desarrollo económico y mercados de trabajo en el tercer mundo, se han caracterizado por la necesidad de incluir entre sus nociones y perspectivas, la distinción entre empleos y puestos de trabajo de buena y mala calidad. Los primeros de ellos, orientados en la perspectiva de los denominados “empleos típicos”, los segundos, más bien referidos a aspectos de cierta precariedad y ausencia de ingresos adecuados.

Es así que el Prealc comienza a popularizar la idea de un “sector informal urbano” (SIU), que a partir de entonces ha sido interpretado de diversas maneras. La Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, por ejemplo, sabedora de esa realidad, lo define «en términos generales» como

"un conjunto de unidades dedicadas a la producción de bienes o a la prestación de servicios con la finalidad primordial de crear empleos y generar ingresos para las personas que participan en esa actividad. Estas unidades funcionan casi siempre en pequeña escala, con una organización rudimentaria, en la que hay muy poco o ninguna distinción entre el trabajo y el capital como facto-

⁴¹⁷ En 2009 la emblemática empresa norteamericana entra en quiebra y es socorrida por el Gobierno de Obama. Actualmente el paquete accionario está en manos del Estado (72,5%), el sindicato (17,5%) y los acreedores (10%)

res de producción. Las relaciones de empleo -en los casos en que existen- se basan más bien en el empleo ocasional, el parentesco o las relaciones personales y sociales y no en acuerdos contractuales que suponen garantías formales»"

La idea de esta manera, parecía prender con fuerza a partir de la reconocida reunión de la OIT en Kenia, en el año 1972⁴¹⁸, para dar cuenta de la situación laboral de millones de trabajadores en América Latina. A partir de entonces, el fenómeno que describía el Prealc ha sido motivo de preocupación a diferentes niveles. Se trataba de investigar y analizar la existencia de un número creciente de personas que al no ser incorporadas a los sectores modernos de la economía, debían recurrir, según Tokman, «a desarrollar actividades de baja productividad y mal remuneradas».

Partiendo de un marco teórico estructuralista, el Prealc ha intentado interpretar este fenómeno como producto de la heterogeneidad estructural propia de los países subdesarrollados. Estas nociones tienen antecedentes en el pensamiento de la Cepal desde los años ochenta. El argentino Prebisch, en ese sentido, identificaba la existencia de una importante cantidad de fuerza de trabajo ocupada en puestos de bajo alcance, como resultado principal del funcionamiento del capitalismo periférico. La explicación dada desde esta vertiente estructuralista, es que la incorporación tecnológica se realiza en un contexto estructural diferente al que opera en los países generadores de esa tecnología. Existen dos grandes diferencias entre los países receptivos (subdesarrollados) y los países generadores de tecnología (desarrollados): la alta desigualdad en la distribución de activos y de ingresos; y el acelerado crecimiento de la fuerza de trabajo. En estos países, el resultado que se obtiene es que con tales patrones de consumo tecnológico, los puestos de trabajo creados por el sector formal, no son suficientes para absorber el mayor crecimiento de la PEA.

*"El resultado es el sector informal que surge como consecuencia de la incorporación de diversas ondas de modernización importadas en un contexto estructural caracterizado por las mayores desigualdades y por un crecimiento muy rápido de la fuerza de trabajo"*⁴¹⁹.

⁴¹⁸ Cfr. OIT: «Employment, incomes and equality. A strategy for increasing productive employment in Kenya», Ginebra, OIT, 1972

⁴¹⁹ Tokman, V.: El sector informal hoy: el imperativo de actuar, Santiago, Prealc, 1987.

En los países del tercer mundo entonces, se observa una cantidad importante de fuerza de trabajo excedente que al no encontrar empleo en un sector moderno que torna más difícil la generación de empleos, genera sus propias formas de ocupación. Estas ocupaciones, están caracterizadas por la «escasa o nula dotación de capital tanto físico como humano» lo que conduce, según el Prealc, a actividades productivas poco tecnificadas, de reducido tamaño, sin mayores requerimientos de capital, con limitada división del trabajo y escasa diferenciación en la propiedad de los medios de producción. Otras características propias del sector son el efectuar la actividad fuera de los límites de la institucionalidad, ya que por razones de posibilidades de funcionamiento resulta imposible cumplir con ciertos requisitos «formales»; y la también heterogeneidad que existe al interior del sector.

Sin duda esta lectura del Prealc ha sido la más divulgada en materia de informalidad. Sin embargo tal denominación merece una precisión: no todo trabajo por fuera de la norma puede ser considerado trabajo informal. El propio Tokman ha preferido dejar fuera de este concepto a los empleados en negro de las grandes empresas o a las “empresas” montadas para negocios delictivos como el contrabando o narcotráfico, por ejemplo. El informalismo, como “sector” se caracteriza en definitiva –siempre según los pioneros del Prealc-, por su «incapacidad real de dar cumplimiento a las normas vigentes aunque se tuviera la voluntad de cumplirlas».

Un enfoque diferente al clásico desarrollado por Prealc, es el que desde una vertiente neoliberal, ha popularizado Hernando De Soto en «El otro sendero». Para el autor peruano, el surgimiento de numerosas actividades económicas informales responden a la manifestación más clara del emprendimiento empresarial connatural al capitalismo, expresándose en términos informales porque el Estado no ha sabido captar la esencia del libremercado, imponiendo una serie de barreras y trabas burocráticas que impiden la adecuada generación de emprendimientos empresariales. Esta mirada, absolutamente distinta, ya no descubre en la informalidad un problema: éste se desplaza hasta poner en la mira el papel del Estado. Mario Vargas Llosa lo resume en el prólogo a De Soto:

"Cuando se habla de economía informal se piensa inmediatamente en un problema. Esos empresarios y vendedores clandestinos cuyas industrias y negocios no están registrados, no pagan impuestos y no se rigen por leyes, reglamentos y pactos vigentes, ¿no son acaso, competidores desleales de las empresas y tiendas que operan en la legalidad, pagando puntualmente sus impuestos? ¿Al

*evadir sus obligaciones tributarias no privan al Estado de recursos necesarios para atender a las necesidades sociales y realizar urgentes obras de infraestructura? Hernando De Soto sostiene que esa manera de encarar el asunto es totalmente errónea. Porque en países como el Perú el problema no es la economía informal sino el Estado. Aquella es más bien, una respuesta popular espontánea y creativa ante la incapacidad estatal para satisfacer las aspiraciones más elementales de los pobres*⁴²⁰.

A diferencia de lo manejado por los autores más representativos del Prealc en la materia (Tokman, Messera, etc.), el acento no está puesto sino en el hecho mismo de la informalidad, esto es, en el no cumplimiento de las normas impuestas por el Estado. Pero además, para el Prealc, como vimos, la informalidad es una condición involuntaria de los trabajadores, imposibilitados por integrarse al sector formal y «moderno» de la economía.

Ello no es así para De Soto: el autor peruano trata de explicar porqué «algunos prefieren la formalidad y otros la informalidad» en el mercado de trabajo. De hecho, serán los beneficios de la ilegalidad y los elevados costos de la formalidad lo que explicará la expansión del fenómeno.

Una tercera vertiente explicativa de este fenómeno es la que se abre con la utilización de los conceptos y métodos marxistas. Partiendo del análisis marxista, la informalidad es vista como producto de la expansión de la «sobrepoblación relativa» y la constitución de lo que Marx llamó «ejército industrial de reserva», esto es, la cantidad de trabajadores desplazados de las unidades de producción capitalistas a la espera de poder ingresar al mercado de trabajo. Marx plantea tres grandes «tipos» de EIR:

- i) EIR latente; el correspondiente a la mano de obra desplazada del agro que se dirige al medio urbano.
- ii) EIR fluctuante; esto es, la fuerza de trabajo urbana que es expulsada por motivos diversos de sus lugares de trabajo.
- iii) EIR intermitente, o ejército activo: "este grupo ingresa en forma intermitente al mercado de trabajo en forma efectiva. Es caracterizado por Marx, como un grupo que se reproduce a sí mismo, posee salarios por

⁴²⁰ Cfr. Vargas Llosa, M.: prólogo al libro de De Soto, H.: *El otro sendero*, ILD, Lima, 1987.

debajo del mínimo, jornadas de trabajo de mayor extensión que el promedio e inserción laboral irregular e inestable⁴²¹.

Los dos primeros «tipos» obedecen a lo que Marx había llamado "superpoblación relativa", en tanto el tercero, según la tesis de Oddone et al, denota «una forma particular de inserción y reproducción de un segmento de esa superpoblación relativa".

Autores contemporáneos, partiendo del análisis marxista, entienden que la economía informal es una consecuencia de la implementación de políticas neoliberales (véase las diferencias notorias con De Soto), siendo las «estrategias de subsistencia» de los sectores populares meras respuestas defensivas ante situaciones que de revertirse abrirían posibilidades de puestos de trabajo formales.

Una cuarta línea interpretativa deriva del enfoque institucionalista de los "mercados segmentados", iniciada por Piore y Sabel. Desde estas posiciones, el fenómeno de la informalidad resulta de las estrategias empresariales por reducir costes. Esto es evidente, según Portes, en la llamada "informalidad dependiente" o de la subcontratación. El propio Portes señala sin embargo que además de ésta, existe la informalidad de sobrevivencia (familias que recurren a diversas estrategias de producción o venta de determinados productos en el mercado para sobrevivir) y una informalidad propia de pequeñas empresas que realizan estrategias de integración productiva flexibles pero alejadas de las estrategias de acumulación propias de las grandes empresas⁴²².

Finalmente quisiéramos hacer mención al aporte del chileno Luis Razeto, uno de los autores más representativos de la economía popular y solidaria. Según el referido autor, nuestras ciudades latinoamericanas presentan la irrupción de un fenómeno social y económico que si bien es de larga data, ha adquirido mayor importancia en los últimos años: la formación y establecimiento de numerosas pequeñas actividades productivas y comerciales «cuyos protagonistas son los grupos sociales empobrecidos de los barrios y poblaciones marginales». Este fenómeno, como vimos, ha sido catalogado de diversa manera por muchos autores: economía in-

⁴²¹ Oddone, G. et al: *Del sector informal a la informalización de la economía: trabajadores nuevos en Uruguay*, Montevideo, FCU, 1990.

⁴²² Cfr. Portes, Alejandro, *En torno a la informalidad: ensayos sobre teoría y medición de la economía no regulada*, México, Ed. Miguel Angel Porrúa, 1995.

formal, economía sumergida, economía invisible, etc.; términos que en todos los casos no describen «por la positiva» las características de sus sujetos, sino haciendo referencia a lo que «no son», en este caso: formales, emergentes, visibles, etc.

Razeto en tal sentido, prefiere utilizar el término «economía popular» para referirse, al menos, a los siguientes universos de iniciativas:

a) «El trabajo por cuenta propia de innumerables trabajadores independientes que producen bienes, prestan servicios o comercializan en pequeña escala, en las casas, calles, plazas, medios de locomoción colectiva, ferias populares y otros lugares de aglomeración humana.

b) Las microempresas familiares, unipersonales o de dos o tres socios, que elaboran productos o comercializan en pequeñas escalas, aprovechando como lugar de trabajo y local de operaciones alguna habitación de la vivienda que se habita o adyacente a ella. En algunas ciudades de A.L. el fenómeno de la microempresa ha llegado a ser tan extendido que es normal que exista una de ellas cada cuatro o cinco viviendas.

c) Las organizaciones económicas populares, esto es, pequeños grupos o asociaciones de personas y familias que juntan y gestionan en común sus escasos recursos para desarrollar, en términos de cooperación y ayuda mutua, actividades generadoras de ingresos o provisionadoras de bienes y servicios que satisfacen necesidades básicas de trabajo, alimentación, salud, educación, vivienda, etc.»⁴²³.

Como podemos apreciar, el término «economía popular» obedece a que los sujetos que organizan ese sector, son precisamente los grupos sociales más pobres que acostumbramos a llamar «populares». La explicación del aumento de este sector, para Razeto, obedece a la «movilización y activación económica del mundo de los pobres», otrora expresado en términos reivindicativos.

En un esquema simplificador, su autor identifica los principales tipos y grados de desarrollo que se encuentran en el seno de la economía popular:

- > Empresas asociativas: OEPs, cooperativas, talleres autogestionados, huertos familiares y comunitarios, etc., de carácter comuni-

⁴²³ Cfr. Razeto, L.: *De la economía popular a la economía de solidaridad en un proyecto de desarrollo alternativo*, Santiago, Pet, Julio de 1993.

tario y que define procesos de desarrollo micro y local.

- > Microempresas y pequeños negocios de carácter familiar, con su gran variedad y diferencias de formalidad y legalidad en las que operan.
- > Iniciativas individuales no establecidas o informales de comercio ambulante, trabajos ocasionales, etc.
- > Soluciones asistenciales, mendicidad e inserción en sistemas de beneficencia.
- > Actividades ilegales y a menudo delictuales, como el pequeño despacho de drogas, delincuencia callejera, prostitución, etc.

Dependiendo del grado en que éstas distintas alternativas permitan la solución de los problemas económicos, así como la estabilidad y permanencia que tengan en el tiempo, o del valor que sus protagonistas le asignen como respuesta a las necesidades de la vida, Razeto distingue tres niveles, a saber:

- 1) «Estrategias de sobrevivencia», cuando la actividad es considerada de emergencia, transitoria y permite apenas la satisfacción de las necesidades básicas.
- 2) «Estrategias de subsistencia», cuando la actividad permite la satisfacción de las necesidades básicas, pero no hace posible ninguna otra forma de acumulación y crecimiento.
- 3) «Estrategias de vida», o «nivel de crecimiento», cuando las personas valoran ciertos aspectos especiales de la actividad que realizan (la libertad, el compañerismo, la autogestión) o las aprecian como mejor que otras alternativas posibles (por ejemplo, porque ven la posibilidad de mayores ingresos, o porque prefieren el trabajo por cuenta propia al dependiente), o simplemente consideran cerradas otras opciones. Aquí los sujetos «se juegan» por la iniciativa emprendida como opción permanente a través de la cual buscan crecer e ir más allá de la simple subsistencia.

Teniendo en cuenta entonces, los niveles y las formas que asume la economía popular, diseña una matriz con 15 sub-sectores:

Actividades	Formas asociativas	Formas familiares	Formas individuales	Formas beneficencia	Formas delictuales
Nivel crecimiento		←		←	
Nivel subsistencia	↑				
Nivel sobrevivencia					

La Economía de la Solidaridad, de la cuál Razeto es quizá su máximo exponente, necesitará un movimiento de abajo hacia arriba, ayudando a que los distintos tipos de organización pasen del nivel de sobrevivencia y subsistencia al de crecimiento; y un movimiento de derecha hacia la izquierda, o sea, ayudar a crear instancias cada vez más organizativas y comunitarias⁴²⁴.

...

Como hemos visto hasta ahora, el denominado sector informal urbano (SIU) intenta recoger la experiencia de trabajo de innumerables sectores de la población cuyas características merecerían una conceptualización más adecuada. En ese sentido, compartimos con Razeto que el término «informal», tiene implícita una connotación negativa que obliga por lo tanto a intentar la búsqueda de conceptualizaciones más neutras desde el punto de vista valorativo.

Para el caso uruguayo, el primer antecedente para dar cuenta del empleo de mala calidad, refiere al subempleo, recopilado por las Encuestas Continuas de Hogares del INE desde los años ochenta. El subempleo en concreto se refiere a la insuficiencia horaria, comprendiendo a aquellos que trabajan menos de 40 horas semanales, queriendo trabajar más. Las ECH evoluciona luego incorporando desde el año 1991, la llamada

⁴²⁴ Para una reflexión y aplicación de las categorías de Razeto en el caso uruguayo, Cfr. Obsur: *Presencia cristiana en las experiencias de economía popular*, Montevideo, Obsur, 1990.

«población ocupada con restricciones». Esta categoría estuvo al principio integrada por los trabajadores en microempresas, en el servicio doméstico, en empleos precarios, y los sub-empleados. Si bien estas categorías recogen lo medular de las orientaciones promovidas por la CIET –OIT⁴²⁵, no cabe duda que generaron polémica al incluir sin más trámite a quienes se encontraban ocupados en microempresas⁴²⁶. Nótese que desde esta perspectiva, no se relaciona directamente a la informalidad con la desprotección social. En 1992, en el contexto de estas críticas, el INE se ve obligado a rehacer sus elaboraciones, incluyendo solamente a los precarios, sub-empleados y trabajadores del servicio doméstico. Mientras eso sucede, la CIET-OIT también realiza cambios que recoge su XVII Conferencia, distinguiendo entre el sector informal y los trabajadores informales en empresas del sector formal.

Es así que con estos cambios, el protagonismo de la informalidad en el empleo lo asume desde el punto de vista operativo, el concepto de precarización. En efecto, durante los noventa, la definición operativa que utiliza el INE para el empleo precario, comprende «a la población ocupada, asalariada en el sector privado de la economía que no está protegida por el sistema de seguridad social (seguros de desempleo, de protección de la salud, de retiros y pensiones) o que se encuentra buscando otro trabajo para sustituir el actual en razón de que el mismo es poco estable o está ocupada en la categoría de ocupación de trabajadores familiares no remunerados». Una investigación del Instituto Cuesta Duarte señalaba que para el 2001 quedaban comprendidos dentro de esta categoría el 52% de los trabajadores privados del país⁴²⁷. Según investigaciones encargadas por el equipo de representación de los trabajadores en el Banco de Previsión Social, para entonces unos 387 mil uruguayos trabajaban sin cobertura del sistema de seguridad social.

Pero el concepto de precarización también se deja de lado con el paso del tiempo. Es así que justamente en 2001, el INE abandona la tradición

⁴²⁵ Es así que en un material plagado de errores conceptuales, el INE señala que la categoría «población trabajadora por cuenta propia u ocupada en microempresas»...«responde a la definición operativa que ha venido utilizando Preal para cuantificar al sector informal de la economía». Cfr. Calvo, C. y Sucazes, D.: «Algunas restricciones al empleo. Estudio basado en las Encuestas de Hogares», Montevideo, INE, 1992. Al respecto Cfr. Guerra, P.: *Sociología del Trabajo*, Montevideo, FCU, 1998.

⁴²⁶ Con la excepción de profesionales y administradores.

⁴²⁷ Cfr. Instituto Cuesta Duarte: «La precariedad laboral en el sector privado del mercado de trabajo uruguayo», Montevideo, 2002. Para el caso nacional, la exclusión del sector público obedece a que el mismo garantiza ciertas condiciones de contratación incompatibles con la exclusión del sistema de seguridad social.

operativa de vincular el empleo precario con la ausencia de cobertura en salud mutual, margina la categoría de trabajador precario, establece la categoría de “empleado con restricciones” y se basa para su cálculo en la ausencia de derechos jubilatorios (trabajadores sin cobertura de seguridad social) junto a los subempleados. Esto significa que a partir de 2002 la ECH presenta un cambio metodológico que altera la comparabilidad en materia de desprotección social de los trabajadores⁴²⁸.

Actualmente, entonces, el INE para dar cuenta del trabajo en malas condiciones, recurre al concepto de “empleo con restricciones”, desagregando a su interior a quienes se encuentran subempleados y a quienes no están registrados. El trabajador no registrado es aquella persona ocupada que declara no tener derecho a jubilación en el trabajo que desarrolla. En el último informe temático del INE en la materia, siguiendo la tendencia señalada supra, su autor expresa que el análisis refiere al “empleo informal” y no a la “economía informal” ni el “sector informal”. En ese sentido, la Encuesta Nacional de Hogares Ampliada, ofrece resultados sobre los trabajadores no registrados en la seguridad social en su ocupación principal o única a partir de la siguiente pregunta: “¿Aporta a una caja de jubilaciones por este trabajo?”⁴²⁹.



Imagen 13: Feria de Economía Solidaria. La economía popular y solidaria es expresión de una forma alternativa de trabajo.

⁴²⁸ Cfr. Buchelli, M.: “Uruguay: La cobertura de la seguridad social en el empleo, 1991-2002”, en Bertranou (comp): *Protección social y mercado laboral*, Santiago, OIT, 2004.

⁴²⁹ Cfr. INE: “Empleo Informal en el Uruguay”, *Informe Temático – Encuesta Nacional de Hogares Ampliada 2006*, en www.ine.gub.uy/enha2006/Informe%20informalidad.pdf

10.5.- Las políticas de empleo

Podemos definir a las políticas de empleo como el conjunto de instrumentos utilizado por las autoridades públicas con el propósito explícito de intervenir en el funcionamiento del mercado de trabajo para regular, apoyar, crear y mejorar el empleo en todas sus variantes.

Veamos el alcance de esta definición contrastándola con la clasificación propuesta por Samaniego. La experta mexicana distingue entre las políticas laborales, las políticas de empleo y las políticas de mercado de trabajo⁴³⁰.

Políticas de empleo, esto es, medidas contempladas implícita o explícitamente en las políticas macroeconómicas que terminan afectando la cantidad y calidad de los empleos. Por ejemplo, las políticas monetarias, fiscal, salarial, de contención de inflación, etc.

Políticas laborales. Son las que competen más propiamente a los Ministerios de Trabajo. Consisten en medidas que regulan las condiciones de trabajo y las relaciones colectivas. Por ejemplo, disposiciones sobre salario mínimo, negociación colectiva, huelga, despidos, etc.

Políticas de mercado de trabajo. Forman parte de una tercera etapa en la intervención pública. Consisten en medidas que intentan mejorar la situación de los desempleados de larga duración por medio de intervenciones de carácter activo.

Como bien señala J. M. Rodríguez, una clasificación de este tipo, si bien útil, genera temáticas superpuestas⁴³¹. Por ejemplo, las políticas salariales, si bien son de carácter macroeconómico, en ocasiones dependen mucho más de la actuación de los sistemas de relaciones laborales (negociación colectiva) que de las intervenciones más propiamente dichas de la autoridad económica.

No obstante, la mayor crítica que podríamos formularle a esta clasificación es su confusa composición y conceptualización. En efecto, el tercer módulo (políticas de mercado de trabajo) podría recibir en teoría la denominación de “políticas de empleo” o “políticas laborales”. A su vez las “políticas de empleo” podrían denominarse perfectamente “políticas económicas”.

⁴³⁰ Cfr. Samaniego, N.: “Las políticas de mercado de trabajo y su evaluación en América Latina”, Santiago, Cepal, serie Macroeconomía del Desarrollo No. 19, 2002.

⁴³¹ Cfr. Rodríguez, J.: “Coordinación entre políticas activas y pasivas de empleo”, Montevideo, PNUD – OIT, paper, 2003.

Por otra parte también se ha extendido en la literatura especializada la clasificación entre las políticas activas y políticas pasivas de empleo. Más allá de lo usual de esta clasificación, lo cierto es que no hay consenso acerca de qué implican exactamente cada uno de estos términos. Para autores como De Freitas, las políticas pasivas son aquellas que intentan reducir la oferta de trabajo disponible en el mercado, en tanto las políticas activas se caracterizan por alterar el perfil de la oferta de trabajo así como ampliar el número de puestos de trabajo. Para Santos Ortega por su parte, las políticas pasivas se caracterizan por crear determinadas condiciones que mejoren el funcionamiento del mercado de trabajo en tanto las políticas activas son las dirigidas a mantener o crear puestos de trabajo, o adaptar la mano de obra a las nuevas circunstancias de la economía. Desde esta perspectiva, no se trata de una clasificación cerrada, sino de una línea continua donde se agrupan políticas más y menos activas, o más y menos pasivas. Desde un esquema más práctico suele entenderse como políticas pasivas aquellas que se ponen en funcionamiento cuando el trabajador pierde el empleo y necesita por lo tanto de un ingreso económico en forma de transición hasta que encuentre otro empleo que le provea de ingresos de forma definitiva. Desde este punto de vista las políticas pasivas se entienden como “complementarias” respecto a las activas, interviniendo solamente cuando aquellas fallan y se debe “socorrer a los desempleados”. El problema aquí de nuevo es conceptual aunque con consecuencias en el plano empírico. Conceptualmente, no tiene sentido hablar de “políticas pasivas” pues la “política” en sí misma es acción. Sí lo que se pretende es distinguir entre un conjunto de políticas que promueven el empleo desde varias acciones y otro conjunto de acciones que básicamente intervienen solo para auxiliar a los desempleados en una fase de transición, entonces debería ensayarse una nueva clasificación, por ejemplo: políticas básicas y políticas complementarias de empleo. Empíricamente, mientras tanto, al no existir consenso acerca del alcance, sabemos que los seguros de desempleo encajan en el primer grupo, pero comienzan las diferencias cuando nos referimos a las políticas de jubilación anticipada o las políticas de migración, por ejemplo.

Freyssinet también considera ambiguo el uso de estos términos. Para el experto francés, la elección del vocabulario tiene una connotación de valorización o legitimación de un tipo de política frente a otro. Es así que la palabra “pasiva” presenta una connotación claramente negativa⁴³².

⁴³² Cfr. Freyssinet, J.: *El desafío de las políticas de empleo en el siglo XXI. La experiencia reciente de los países de Europa Occidental*, Bs.As., Conicet, 2007, p. 22.

Teniendo en cuenta las limitaciones de estas categorías, proponemos partir de las políticas de empleo para distinguir los siguientes subtipos:

- 1.1.- Políticas de regulación del empleo: se trata de un conjunto de instrumentos legales y normativos que tienen como propósito regular el trabajo remunerado en todas sus variantes. Estas políticas suelen ser generadas en las legislaturas y aplicadas por los Ministerios de Trabajo y vigiladas por las Inspecciones de Trabajo (sobre todo en sus variantes de empleo en relación de dependencia).
- 1.2.- Políticas de promoción del empleo. Se trata de un conjunto muy numeroso y variable de instrumentos ideados para apoyar y promover la creación o potenciación del empleo en todas sus variantes, actuando tanto sobre las personas como sobre las empresas. En todos los casos implican gastos públicos y sus indicadores de éxito se miden por el impacto en las tasas de desempleo y subempleo.
- 1.3.- Políticas de subsidio al desempleo. Se trata de una intervención de carácter transitorio con el propósito de ayudar al desempleado con un subsidio en dinero para que prepare su futura nueva inserción laboral. Aquí debemos distinguir entre los subsidios dirigidos al que perdió su puesto de trabajo (seguro de desempleo) de los subsidios dirigidos a ciertos otros sectores de vulnerabilidad. También se tratan de instrumentos que generan gastos públicos, aunque a diferencia del anterior no se proponen crear o mantener los empleos, sino ayudar con ingresos económicos a quienes momentáneamente no consiguen emplearse o autoemplearse.

Antecedentes de las políticas públicas vinculadas al empleo

Según Castel las políticas públicas tuvieron su origen justamente con la irrupción de la cuestión social en Europa por los años treinta del siglo XIX, momento en el cuál los regímenes liberales constatan un mayor pauperismo generado por la revolución industrial.

De acuerdo al autor francés, en este marco se crean los primeros dispositivos públicos, sin embargo señala que lo «social» ya existía antes, a través de lo «social - asistencial» y de intervenciones públicas limitadas a regular la movilidad de los trabajadores, siendo la represión al vagabundeo quizá

la institución más representativa en la materia.

Este análisis a pesar de su atractivo nos resulta insuficiente al no calibrar adecuadamente la incidencia de la regulación social, realizada por medio de las instituciones gubernamentales, antes de la instalación de las economías liberales. Desde nuestro punto de vista las regulaciones públicas referidas al mundo del trabajo y del empleo, forman parte de las políticas públicas de trabajo y empleo.

Preferimos en tal sentido, desarrollar este tema en el marco teórico del ya citado Karl Polanyi. Como ya vimos, las sociedades anteriores a la revolución industrial muestran cómo regulación y mercado crecieron juntos. He aquí las primeras políticas públicas para subordinar lo económico a los valores sociales.

En América, por su lado, las grandes civilizaciones también actuaron de la misma manera. Ese enorme mercado de Tenochtitlán que tanto asombró a Cortés y los suyos, se encontraba subordinado a estrictas normas de convivencia social, limitándose notoriamente la libre competencia. Las ceremonias del potlatcht entre las tribus de la costa noroeste de Norteamérica, son otro buen ejemplo de la fuerte urdimbre social que se tejía en este caso, para el reparto ceremonial de obsequios entre los pueblos kwakiutl.

Retrocedamos por un momento al S XII. Según Castel, la sociedad europea había instituido los principales rasgos de una política de asistencia moderna, que debemos diferenciar de la política pública estatal, en el sentido que aquella fue formulada, dirigida y sostenida por organizaciones que hoy podríamos llamar como pertenecientes a la sociedad civil. Desde entonces ya se tenía conocimiento de dos clases de población: un primer grupo es el de aquellos que no pueden subvenir sus necesidades básicas porque no están en condiciones de trabajar. Es el caso de los ancianos, paralíticos, niños, etc. A éstos se les desliga de la obligación del trabajo (handicapología), y son los clientes potenciales de lo “social asistencial”.

Por otro lado están los capacitados para trabajar pero no lo hacen («in-digente válido»), caso del vagabundo, «extraño», extranjero, que en todo caso constituían los desafiados de la sociedad, o lo que nosotros hoy llamaríamos marginados. El autor francés también llama pobres vergonzantes a los primeros y mendigos válidos a los segundos.

En esta historia de las políticas de atención social, hace ver que existen modos de organización colectiva que no recurren a lo social - asistencial, pues se basan en las regulaciones de la sociabilidad primaria (tejidos de redes familiares, de vecindad, etc.). Estamos en presencia, aunque no lo diga así Castel, de las relaciones de reciprocidad, entre las que podemos distinguir las de corte horizontal (la comunidad horizontal resuelve los casos problemáticos) y las de corte vertical (en la Edad Media era costumbre que el Señor no cerrara sus graneros a los miserables). La reciprocidad, también tuvo un muy importante desarrollo en la América prehispánica, como lo demuestra el Ayllú andino o la mink´a quechua.

Cuando se relajan los lazos primarios, la asistencia a los carenciados se vuelve objeto de prácticas especializadas: surgen las instituciones sociales (orfanato, hospital, etc.).

Estas prácticas de lo social-asistencial darán origen a estructuras asistenciales que van más allá de la intervención comunitaria. Luego presentan un bosquejo de especialización, una tecnificación mínima. Al no basarse en los lazos primarios, la asistencia puede tener lugar fuera del espacio de lo local (ej. se cura en el hospital). Para entonces según el autor francés, se consagran dos criterios para existir: la pertenencia comunitaria (se atiende a los miembros del grupo y se rechaza al extraño); y la atención del inepto para el trabajo. En todos los casos la asistencia se relaciona con la territorialización, conforme lo cual se atiende en primer lugar a un prójimo cercano.

Demos otro paso en nuestro análisis. Veamos qué sucede con respecto a la valorización que se hacía de la pobreza en el ambiente clerical de la edad media. Esta sin duda fue polémica, pues muchos consideraban a los mendicantes como vagos. Además, en todo caso, la pobreza material involuntaria era duramente cuestionada por la Iglesia.

En ese ambiente de ambivalencia surge lo que Castel denomina economía de la salvación. En ella el rico ejerce su virtud cristiana hacia el pobre para salvarse a los ojos de Dios. Eran épocas donde se recibía mucho dinero por limosnas y herencias. Bajo esta tendencia, siempre según el autor francés, el pobre solo era valorado como medio y no como persona; y la pobreza era considerada como necesaria para practicar la caridad.

El cristianismo en esa época veía en el sufriente a Cristo, resultando su exaltación. Se privilegió por ese medio, a los incapacitados para brindar-

les asistencia, dejando en un segundo plano a los que sobrevivían en la indigencia sin ser minusválidos.

Pero como dijimos, este criterio de incapacidad física no era el único que abría las puertas de la asistencia. Se le sumaba el de la pertenencia comunitaria: se impuso en la Edad Media la domicialización. La «matrícula» (S VI) era la lista de indigentes que debían ser mantenidos por la Iglesia local, o Parroquia. Lo mismo ocurre en los conventos. La Iglesia se presenta entonces como la principal institución de gestión de la asistencia pública.

Obviamente otras instituciones fueron surgiendo, sobre todo a medida que crecían las ciudades. Sobre el S XIV, por ejemplo, toman parte de la asistencia agrupamientos como gremios y confraternidades. Dos siglos después, la crisis de los alimentos y el aumento demográfico derivó en un debate público sobre la pobreza que condujo a la prohibición de extranjeros y de la mendicidad. Junto al intento por mejorar la gestión local, se implementan políticas de encierro de los mendigos, como sucede con los workhouses en Londres, sobre el año 1547. Para quedar encerrado, sin embargo, también había que ser domiciliado: los vagabundos eran expulsados y luego, sobre 1687, éstos pasan a ser enviados a calabozos (galeras a perpetuidad). En los hospitales generales mientras tanto se trabajaba y se oraba. La intención pasaba por la reinserción. Luego se volvió a gestionar esto por medio de las parroquias en el ámbito local: «cada parroquia responderá por sus pobres como un padre de familia con sus hijos», excluyendo nuevamente a quienes estuvieran fuera de sus parroquias: eran los tiempos de Speemhamland.

La organización artesanal además, sería minada por tres fenómenos:

- a.- el rol de los mercaderes, de gran influencia en Flandes y norte de Italia. Producían, por ejemplo, paños que exigían varias operaciones realizadas por maestros en sus propios talleres junto a sus aprendices. El mercader compraba las materias primas y dominaba los circuitos de venta. Adquiere importancia en el S. XVI, donde se observa un verdadero espíritu capitalista, en búsqueda de ganancias y lucro.
- b.- la extensión del artesanado rural, en el marco del putting out system, cuando operaban los tiempos muertos del trabajo agrícola. Son verdaderas protoindustrias del S. XVI hasta la Revolución Industrial.
- c.- Las manufacturas reales, creadas con el propósito de evitar importaciones.

Estas formas, sin embargo, como vimos antes no promovían un mercado libre de trabajo. A pesar de las grandes transformaciones del incipiente capitalismo comercial, las relaciones de trabajo contradecían las exigencias de libertad y de circulación. ¿A qué se debió ello? La respuesta del autor es que en la Edad Media existían dos modalidades principales de organización del trabajo: el trabajo regulado (gremial) y el forzoso. La alternativa a la coacción no era la libertad, sino hacer frente a otras coacciones mucho más importantes, o sea trabajos forzados: las ocupaciones no abarcadas por las regulaciones de los gremios dependían de la policía de los pobres, o sea, eran obligados a trabajar. El tratamiento del vagabundeo era la forma límite de esta lógica. Donde más se hizo hincapié en ello fue en Inglaterra. Con el estatuto de los Artesanos de 1563 se obliga a trabajar a todos los súbditos de entre 12 y 60 años, se los obliga a aprender el oficio durante 7 años, no se les dejaba mover de su parroquia sin permiso, etc. Por la Settlement Act de 1662, la parroquia podía expulsar a cualquier recién llegado que no mostrase ingresos capaces de garantizar su permanencia, a los efectos que no sea un lastre. La citada Speenhamland Act de 1795 aporta la última piedra: los habitantes de la parroquia que se encontraban en necesidad eran socorridos en el lugar y se les asignaba un complemento salarial en función de un umbral de ingresos indexado con el precio del pan. Ese ingreso mínimo tenía como contrapartida una estricta domicialización y prohibición de movilidad de la mano de obra.

Evidentemente, como señala Polanyi, estas regulaciones fueron criticadas por liberales como Smith, en el sentido que ponían trabas a la economía de mercado. Sin embargo, en realidad, no fueron ninguna traba, ya que obedecían a problemas reales. He aquí la conclusión a la que arriba Castel: el avance de Inglaterra se explica por haber explotado al máximo la organización del trabajo preindustrial, caso del Putting Out System, que necesitaba de una fuerza de trabajo cautiva y poco exigente, cuya permanencia permite amortiguar las fluctuaciones del mercado. El pasaje al Factory System, por su lado, fue el que propició el cambio hacia un mercado de trabajadores.

Entre tanto, además de estas dos categorías, hasta la Revolución Industrial también había asalariados, que fueron estructuralmente periféricos a las formas legitimadas de división del trabajo. «Compañeros de los gremios», maestros arruinados, artesanos no reconocidos, domésticos y servidores, empleados administrativos, trabajadores no calificados, y masas de

obreros agrícolas que se empleaban en explotaciones ajenas; parceleros que se empleaban como artesanos en sus tiempos muertos; obreros campesinos; proletariado naciente de ciertas concentraciones industriales (sobre todo en el S. XVIII).

A esta altura podemos arribar a ciertas conclusiones en materia de políticas públicas. En tal sentido aparece como evidente que antes de difundirse el concepto de «cuestión social» ya existían políticas públicas. En concreto podemos distinguir las políticas de regulación y las políticas de redistribución. Las primeras -ampliamente dominantes- se caracterizaron, como vimos, por regular centralmente el comportamiento económico de los agentes.

Para ser más precisos, lo que muestra la historia de la economía es que las diversas civilizaciones intentaron regular la actividad mercantil para no dejarla librada a las acciones egoístas de los individuos. Luego de la Revolución Industrial se pensó al asalariado a partir de la libertad y el contrato. Sobre esto último digamos que la sociología desde sus inicios prestó atención al pasaje de una sociedad basada en el status a otra basada en el contractus. Estas Categorías de Maine luego serían retocadas por Tönnies, que llamó comunidad (*Gemeinschaft*) a la sociedad basada en el status, y sociedad (*Gesellschaft*) a las basadas en el contrato. El pasaje de un tipo al otro es claro acerca de la valorización del individuo: preeminencia de su situación social en el primer caso, y de sus vínculos en determinada relación mercantil en el segundo. Economías imbricadas en la sociedad vs economías autonomizadas de los valores sociales. En cuanto a la libertad, encontré resistencias desde el modelo de la corvée, esto es, de la prestación obligatoria de trabajo (sucesora de la esclavitud). Con el advenimiento y masificación del dinero, sin embargo, se pasa a una prestación obligatoria de esta mercancía. La conversión de este sistema, deja libre al tenedor de tierras para organizar su trabajo, y de él obtener lo necesario para subsistir y pagarle la renta al Señor. Pero como no iba a conseguir lo suficiente, libera una parte de su tiempo que ponía a disposición del señor, u otro explotador más rico. Este es el antecedente del salariado rural, que como vemos no se diferenciaba en lo sustancial del anterior. De hecho, los siervos podían trabajar los lunes en el sistema corvée, y otro día para recibir a cambio un salario.

Mientras tanto, además de un discurso que hacía hincapié en la necesidad de trabajar (Locke, Smith, el propio Marx, como nos lo recuerda Arendt),

nace en el S. XVIII la promoción por la libertad de trabajo, lo que implicaba la destrucción del trabajo regulado y forzado. En ese sentido la obra de Turgot fue ejemplar, al suprimir los gremios, los depósitos de mendicidad, la supervivencia de la *corvée*, etc. Eso ya lo había adelantado en la Enciclopedia, donde señala las bases liberales de su programa: el deber del Estado es la destrucción de los impedimentos que obstaculizan la industria; o sea, un Estado mínimo que suprimiera las trabas al mercado.

Se ensalzaba mientras tanto, la iniciativa privada y el gusto por el riesgo, una razón más por la que debían desaparecer las experiencias de encierro que nunca podrían ser eficientes en tanto no perseguían el interés personal (Cfr. Montlinot en 1770: «no puede tener éxito ninguna fábrica nueva que no sea el fruto de la industria y que no tenga por guía el interés personal»).

Con la Revolución Francesa, se declara el derecho de toda persona a su subsistencia, algo así como ese «derecho a vivir» que guiara a los jueces de Berkshire a decretar el subsidio a los pobres de Speenhamland. En el caso de los inválidos, se debe socorrerlos. En el caso de los indigentes válidos, el principio era ayudarlos por medio del trabajo. Este «derecho al trabajo» ya no se legitimaba en una visión disciplinaria del Estado según la cual había que poner a trabajar a las clases peligrosas para controlarlas y moralizarlas, sino que obedecía más a la idea de una deuda moral⁴³³. Mientras que en esta última etapa se hablaba de «desocupado», en la primera se prefería el término de «individuos ociosos», donde se confundían, siguiendo una ordenanza parisina de 1515, a «marrulleros, vagabundos, incorregibles, bellacos, rufianes, pícaros y pícaras»⁴³⁴.

En cuanto a los medios escogidos, se distinguen dos grandes momentos históricos. En el primero, enseguida de la Revolución, el Estado se obligaba a proveer trabajo a quien lo demandara ya sea por medio de las obras públicas (recolección de basura, limpieza del Sena, etc.), o por los Talleres de Socorro. La experiencia demostró ineficacia en su puesta en práctica, lo que lleva a un pronto reordenamiento en 1790, separándose los beneficiarios en dos grupos: los sanos, que debían trabajar a destajo; y los de inferior capacidad, que recibían un jornal. Aún así, la mayoría de los Talleres cerrarán en 1791. El cierre de estos Talleres contribuirá a una fascinante polémica acerca de los límites del derecho al trabajo, que

⁴³³ Cfr. Rosanvallon, P.: *La nueva cuestión social. Repensar el Estado Providencia*, Bs. As., Manantial, 1995.

⁴³⁴ *Idem. Ant: 133*

recoge Rosanvallon en su texto citado. De hecho, esta polémica es la que abre el juego a un segundo período, de connotaciones plenamente liberales donde -siguiendo la línea de Turgot- el Estado debía perseguir la liberalización de las trabas, de ninguna manera garantizar directamente el empleo como esgrimió la Asamblea General en su 4to. Reporte. Se partía de la base que el mercado lo podría todo, no se pensó nunca en la posibilidad de que las medidas de liberalización no fueran suficientes; es más, tal como ocurre actualmente con los contemporáneos neoliberales, se pensó que la seguridad de encontrar trabajo conduciría a que los trabajadores pusieran demasiadas exigencias para trabajar. El autor francés que venimos siguiendo en estos asuntos, concluye que el derecho al trabajo ahora pierde sentido ante la categoría del deber de implicación del Estado.

En este marco liberal, la búsqueda más frecuente consistió, al decir de Castel, en cómo lograr un compromiso entre mercado y trabajo que asegurara la paz social. Se necesitaba integrar a la clase trabajadora, la que por algunos todavía era considerada «clase peligrosa». Esta búsqueda será fundamental para comprender una nueva oleada de políticas sociales.

Surgen en ese sentido, iniciativas del tipo «políticas sociales sin Estado», con fuerte presencia del patronato y de lo filantrópico, y con fuertes regulaciones morales, como es el caso de las Colonias Agrícolas, de singular éxito en los Países Bajos entre 1830 y 1850.

Alexis de Tocqueville, sostiene en el S. XIX que aquellos países europeos más avanzados, en realidad escondían una enorme masa de pobreza, cosa que no existía en los menos desarrollados. Compara en tal sentido a Portugal e Inglaterra. En el primero de ellos existía una pobreza integrada, donde las redes primarias funcionaban. En Inglaterra, la riqueza convivía con un enorme pauperismo. Pauperismo que existía a la par del trabajo, lo que daba de narices contra la idea liberal de que pobre es aquel que no trabaja. Observe el lector cuánta similitud tiene esta lectura con los más de 1000 millones de trabajadores indigentes en nuestros días, que siguen aumentando a pesar que también aumentan las riquezas materiales a escala planetaria. La de entonces, como la de ahora, según nuestra hipótesis, era una pobreza debida justamente a la liberalización del mercado de trabajo.

Los miserables de Víctor Hugo describe muy bien la situación incierta de quienes se encontraban en la frontera entre la miseria y el crimen. Eran

años en que se asociaba el desamparo de la condición salarial con ciertos riesgos de disociación social: crecimiento de tasas de hijos ilegítimos, del niño de niños abandonados, de infanticidios, etc.

Mientras eso sucedía, Le Play en la segunda mitad del siglo pretendió combatir el pauperismo por el patronato voluntario, situándose fuera de la posición de los liberales y de los socialistas. El patronato voluntario consistía en ir más allá de las meras obligaciones mercantilistas, y atender a las necesidades del obrero. Los liberales más extremos no querían intervención de ningún tipo, pues en última instancia el pauperismo es un mal necesario (Malthus). La Iglesia mientras tanto, salvo excepciones, continuaba sustentando posiciones conservadoras de corte meramente asistencialista. En el medio, se encontraban una serie de medidas que darían lugar a las modernas políticas sociales.

Las políticas sociales sin estado, dieron lugar a las fórmulas mutuales. Se desarrollaban de esta manera, políticas más bien paternalistas, donde el patrón se distanciaba de la figura del amo. Se creó incluso la figura del «ingeniero social», esto es, aquel patrón que asociaba la competencia técnica con la preocupación de guiar a los obreros hacia el bien.

Castel es consciente que estas figuras se conservan hasta hoy en día. Aún así éstas fueron las primeras formas sistemáticas de protección social, aunque reactivaron formas muy arcaicas de dominación. La mayor toma de conciencia de la clase obrera llevó a que en su momento despreciaran a la filantropía tildándola de «verdadera pesadilla» como se reprodujo en L'Atelier por el año 1840. Cuánto más, cuando descubrieron que la asociación obrera podría conducir a la abolición de la explotación salarial.

El antagonismo por tanto crecía, y era momento entonces para que el Estado volviera a aparecer, terciando en las relaciones.

El origen del modelo bismarkiano y socialdemócrata

Los estudiosos de las políticas públicas suelen distinguir dos grandes modelos de Estado de Bienestar primando en el correr del siglo XX: el modelo bismarkiano o corporativo y el modelo de Beveridge o socialdemócrata. Algunos autores incluyen, además el modelo de bienestar liberal (entre los que citamos nosotros, es el caso de Rosanvallon), más propio de los países anglosajones. Nuestra hipótesis para el caso latinoamericana-

no es que las políticas sociales fueron adquiriendo características principalmente de los dos primeros modelos, a pesar de la notoria diferencia existente entre los mercados de trabajo europeos y latinoamericanos a lo largo del pasado siglo.

Durkheim sostendría sobre fines del Siglo XIX que las nuevas sociedades dejaban de lado sus solidaridades mecánicas, más propias de sociedades de base rural donde primaban las relaciones primarias y una escasa división del trabajo. En sociedades industriales, de base urbana, debían existir nuevos vínculos sociales, bregando entonces por el robustecimiento de los mecanismos de solidaridades orgánicas, donde las sociedades intermedias pasarían a tener roles muy importantes para evitar la anomia, pero donde además al Estado le cumplía un rol muy concreto en materia de políticas públicas, como responsable político del orden social.

Esa responsabilidad dio lugar a una nueva fase donde se desarrolló un sistema de protección en base a ese gran descubrimiento que significó el seguro social, sobre fines del siglo XIX. Fue en Alemania, con el Gobierno de Bismark entre 1883 y 1889, como todos sabemos, que se instalaron por primera vez los seguros obligatorios para los obreros. El seguro como instrumento actualiza un modelo de solidaridad aunque los actores no estén conscientes de ello, ya que un riesgo individual está cubierto en el marco de una participación de grupo. De hecho, ese grupo es el que constituyen los trabajadores asalariados, de manera que las primeras políticas públicas del siglo XX, estuvieron especialmente atadas al vínculo de los individuos con el mercado de trabajo. Este dato es de particular importancia para comprender el salto que esperamos ocurra un siglo después en las tendencias de nuestras políticas públicas. Castel expresa que en este contexto el salario deja de ser una mera retribución, asegurando diversos derechos, a la vez que permitía una participación ampliada en la sociedad, aunque en carácter subordinado.

La sociedad salarial implicará la generalización del salariado, incluyendo a jefes, profesionales, etc., de manera que la identidad ya no pasa por ser asalariado, sino qué tipo de asalariado se es. Ahora bien, estamos de acuerdo con Rosanvallon que el sistema de seguros cumplía un rol eficiente cuando todos los integrantes del grupo asegurado (asalariados) compartían el mismo riesgo (riesgos igualmente repartidos y de naturaleza ampliamente aleatoria). A medida que ello cambia por la más extensa división del trabajo, y que aumenta el número de informaciones sobre las características del resto del grupo, entonces el sistema deja de ser eficiente.

El otro modelo entonces es el que surge con el Report Beveridge de 1942, donde las políticas públicas logran distanciarse más de los mecanismos de mercado, universalizándose el seguro mutuo a nivel social, fundado esta vez no en las categorías de asalariados, sino en la noción de ciudadanía.

Dijimos que en América Latina las políticas públicas se inspiraron en esos dos modelos. De hecho, la Seguridad Social en todos nuestros países incluye desde prestaciones atadas a contraprestaciones (como es el caso de los seguros de invalidez, de paro, etc.), a otras financiadas a través del fisco (caso de Salud Pública, etc.). A nuestros efectos también conviene citar un tercer tipo: prestaciones sociales que no se ajustan a la lógica del seguro, pero que están atadas a la figura del asalariado, o al menos a la figura del trabajador mercantil o empleado (caso de las Jubilaciones, Asignaciones Familiares, etc.).

En los últimos años del siglo XX, en estas materias se constató un proceso de privatización de determinados subsistemas, especialmente los de Invalidez, Vejez y Sobrevivencia, que han desvirtuado algunos de los principios en los que se asentaban. Las jubilaciones, por ejemplo, cada vez fueron menos solidarias o redistributivas y cada día más vinculadas a criterios de intercambio (se otorga en la medida que se aporta). En el continente, además, cabe precisar que muy pocos países cuentan con seguros de desempleo obligatorios, lo que muestra claramente el escaso estado de evolución de nuestros sistemas de bienestar.

Los antecedentes en la OIT

Si nos atenemos a lo que sucedió en el Siglo XX, deberíamos señalar que las (mal) denominadas políticas pasivas irrumpen a la par que las (mal) denominadas políticas activas en el escenario político. A nivel de la OIT, por ejemplo, el primer instrumento elaborado es la Recomendación I sobre el desempleo (ya retirada) de 1919. Allí se citan explícitamente tres políticas de empleo (aunque para llegar a este concepto deberíamos esperar a los años sesenta): las agencias de colocación (de hecho, el principal contenido de esta Recomendación consistía en la eliminación de las agencias lucrativas, tema que se plasma luego en el Convenio 34 de 1933), los seguros contra el desempleo y las obras públicas (OIT, 1919). Más adelante, la Recomendación 44 de 1934 establece la idea de la contraprestación, tan habitual en muchas de las actuales políticas sociales contemporáneas:

- a) La obligación de asistir a un curso de enseñanza profesional o de otra índole, obligación a la que el Convenio permite condicionar el pago de indemnizaciones o de subsidios, sólo debería ser impuesta en caso de que el interesado pueda obtener ventajas desde el punto de vista físico o moral, o desde el de su capacidad profesional o sus aptitudes generales.
- b) Cuando se imponga a un desempleado la obligación de aceptar un empleo en trabajos de asistencia deberían tenerse en cuenta la edad, el estado de salud y la profesión ejercida anteriormente por el interesado, así como su aptitud para el trabajo de que se trate.
- c) Solamente deberían considerarse trabajos de asistencia aquellos que, teniendo un carácter excepcional y temporal, organice la autoridad pública con fondos especialmente destinados a asistir a los desempleados” (OIT, 1934).

Como puede observarse, el pago de indemnizaciones o subsidios implica en ciertas condiciones la obligación de recibir capacitación laboral. Esta recomendación de 1934 es verdadero antecedente de buena parte de las políticas sociales actuales que condicionan los aportes por parte del Estado de Bienestar a determinadas contraprestaciones. En segundo lugar se establece el “trabajo de asistencia”, antecedente de lo que hoy podríamos denominar trabajos de inclusión social, un instrumento también muy actual que tiende puentes entre las políticas de trabajo y las políticas de inclusión social.

Ahora bien, la idea de la contraprestación como señalábamos antes no es propia de las políticas modernas, sino que se remonta al clima revolucionario de la Revolución Francesa (1789), dando origen a la disputa filosófica sobre el derecho al trabajo que sigue luego con la Revolución de 1848 y la polémica de los talleres nacionales.

La polémica se zanja en las economías capitalistas sacándole al Estado el peso de asegurar el trabajo a todos los habitantes. Esto representa la victoria de los sectores más liberales que interpretan el derecho al trabajo (establecido en la Declaración Universal de Derechos Humanos) como la obligación por parte del Estado no de asegurar la creación de puestos de trabajo, sino de establecer las políticas oportunas para que el mercado pueda actuar lo más libremente posible. Los socialismos reales, mientras tanto, se afilian a la idea que el trabajo es un “honor” y una “obligación” y le corresponderá por lo tanto al Estado emplear a todos sus habitantes.

Los resultados de este planteo dicotómico tan propio de la Guerra Fría son elocuentes: mientras que los primeros sufrieron las limitaciones propias del mercado cuando se deja libre a su arbitrio, los segundos sufrieron las limitaciones propias de un sistema que menosprecia la capacidad de emprendimiento privado.

La OIT en los años 40, mientras tanto, incorpora la noción del “pleno empleo” (OIT, 1944). Se le encomienda a los Estados procurar que todos sus habitantes tengan empleo, garantizando las libertades para escogerlo. En los años 60 se incorpora la noción de “políticas activas” (OIT, 1964) para contribuir a ese objetivo.

10.6.- Las políticas alternativas de empleo

En buena parte de los casos clásicos, las políticas de empleo pretenden acercar a la oferta con la demanda de trabajo. De hecho, el supuesto que acompaña a todas estas políticas es el desfasaje existente entre la oferta por un lado y la demanda por otro lado. Cierta literatura sobre todo europea surgida en los últimos 25 años (Gorz, 1998; Schaft, 1985; Rosanvallon, 1995; Aznar, 1994; Robin, 1992) pero también norteamericana en los últimos años (Rifkin, 1996), ha comenzado a cuestionar esta idea, subrayando que las economías contemporáneas presentan dificultades estructurales para dotar de nuevos puestos de trabajo a todos los que ingresan al mercado de trabajo. De esta manera es que surgen nuevos tipos de políticas, que esta vez no hacen referencia solamente al concepto de empleo (vinculado al mercado de trabajo y sobre todo en relación de dependencia), sino al concepto más amplio de trabajo, que incluye desde las clásicas labores desarrolladas con criterio mercantil hasta aquellas desarrolladas con criterios extramercantiles. Otro enfoque de estas políticas alternativas es levantar las miras de las propuestas y descubrir las posibilidades que se abren toda vez que el crecimiento económico va sustituyendo mano de obra, fenómeno visible sobre todo en el sector industrial. Es así que se proponen visiones más amigables con el “ocio” sin desatender las funciones aún insustituibles del trabajo en nuestras sociedades contemporáneas. La condición necesaria aquí es avanzar hacia una distribución más equitativa de los ingresos.

Veamos algo más detenidamente estas propuestas.

(a) **Medidas dirigidas a la reflexión sobre los tiempos de trabajo y su reducción.**

Reducción de la jornada de trabajo:

Los partidarios de la reducción de la jornada de trabajo estiman que los aumentos de productividad que se constatan en todas nuestras economías, deben conducir a una reducción más radical de la jornada de trabajo. En las últimas décadas se constata una reducción de las jornadas individuales de trabajo, pero de lo que se trata ahora es de propiciar un quiebre importante con consecuencias positivas en la creación de nuevos empleos y en la mejora de la calidad de vida de los ya empleados.

Esta reducción adquiere varias posibilidades. Las más usuales han supuesto leves disminuciones en la carga semanal de trabajo. Otras posturas más innovadoras son, por ejemplo, la de Pierre Larroutou, partidario de una semana laboral de cuatro días.

En todos los casos, la reducción de la jornada de trabajo encuentra su nudo gordiano en el tema de la productividad: esta debe aumentar de manera de no afectar la competitividad de las empresas embarcadas en estos programas⁴³⁵, y de manera de no afectar negativamente los ingresos de los trabajadores.

Reparto del trabajo:

Una estrategia más transformadora que la anterior es la que deriva de posiciones como las de Guy Aznar, del tipo “trabajar menos para trabajar todos”, también arduamente defendida por André Gorz. Se trata de aprovechar los incrementos de productividad de nuestras economías para redistribuir el tiempo de trabajo, las rentas y por lo tanto dedicar mayor tiempo libre para nuevas actividades, y por esa vía, se logre abrir un “nuevo espacio público”, alejado de las actividades mercantiles.

Los autores de esta perspectiva manejan estas ideas como verdadero cambio civilizatorio, no como mera política para la lucha contra el desempleo, rescatando por lo tanto la conquista de mayor tiempo para vivir, crear, relacionarse y construir sociedad ya fuera del ámbito del trabajo.

⁴³⁵

Esto básicamente para empresas productoras de bienes transables.

En todos los casos, la eventual reducción de la jornada debería gestarse pensando en una redistribución entre capital y trabajo a los efectos de evitar “que más y más personas se repartan lo mismo” (Coraggio, 2004: 173).

(b) la idea del “salario social”.

Otra de las propuestas alternativas más divulgadas en los últimos años refiere a la creación de un “salario social”⁴³⁶, o ingreso mínimo garantizado a todos los miembros de una nación determinada.

Sus defensores, establecen que medidas de este porte, contribuirían de manera eficaz a una mejor distribución de los ingresos en la sociedad, a la par que mejoraría las condiciones de vida de la población sumergida bajo la línea de pobreza.

Se ha argumentado en su contra que, medidas de este tipo que no contemplan una contraprestación, pueden terminar convirtiéndose en un nuevo mecanismo de dependencia con el Estado, y no resuelven el tema de la desintegración social producida por la falta de trabajo. Si así fuera, claramente deberíamos pensar a estas políticas como ajenas al criterio de políticas de empleo.

El trabajo es útil y necesario, tanto a nivel individual como social, y por ser así, genera vínculos y pertenencias sociales. Garantizarnos una renta a todos sin resolvernos el problema de falta de trabajo, dicen algunos detractores de esta idea, corre el riesgo de estar construyendo sociedades sin mayores vínculos y pertenencias.

(c) El desarrollo de una economía de la solidaridad

El sector de nuestros mercados determinados que se caracteriza por producir en base al trabajo y las relaciones comunitarias, se presenta como un gran eje vertebrador de soluciones vinculadas al problema del desempleo en términos particulares o satisfacción de necesidades humanas por medio del trabajo asociativo en términos más amplios.

Son numerosas las experiencias asociativas, como cooperativas de tra-

⁴³⁶ Término a mi entender desgraciado, pues el salario refiere al pago por un trabajo en relación de dependencia y no deberíamos extenderlo a relaciones autónomas de trabajo.

bajo, comunidades, mutuales, empresas recuperadas y asociaciones de todo tipo, que se han mostrado efectivas en la lucha no solo contra el desempleo, sino fundamentalmente contra la desintegración social.

Es así entonces que numerosos autores (Razeto, Coraggio o Singer en Latinoamérica; Laville en Europa; Hirschman en USA, entre los más notorios) han hecho notar cómo los valores solidarios comúnmente esgrimidos desde las culturas populares pueden ser conducidos hacia experiencias socioeconómicas de gran contenido social.

Estas fórmulas económicas basadas en la asociatividad y que incluyen una racionalidad alternativa respecto tanto a las prácticas capitalistas como del Estado, se reconocen como economías solidarias y pretenden avanzar hasta disputarle a los restantes sectores, espacios concretos de nuestros mercados y economías. Los valores que distinguen a estas experiencias son la autogestión, participación igualitaria de sus miembros, justicia social y cuidado del medioambiente.

Trabajo en grupos

- > Pensar un caso de política pública nacional de carácter bismarkiano, otro caso de carácter socialdemócrata y otro caso de política pública dirigida a la economía popular y solidaria.
- > Leer el texto 10 (infra): ¿cuál es la diferencia entre la economía informal y la economía ilícita?

Texto 10:

Narcotráfico y economía ilícita: las redes del crimen organizado en Río de Janeiro

(Tomado de Silva De Sousa, Rosinaldo: Revista Mexicana de Sociología, año 2004, no. 1. IIS, Instituto de Investigaciones Sociales, UNAM, Universidad Nacional Autónoma de México, Distrito Federal, México: México. Enero - Marzo. 2004 0188-2503.

Acceso al texto completo: <http://www.ejournal.unam.mx/rms/2004-1/RMS04105.pdf>

/.../ Me interesa en cambio explicar el crimen organizado a partir de su lógica comercial (global) en conjunción con el ethos del grupo social local.⁵ Una de las opciones teórico-metodológicas de este enfoque está en la sustitución de la noción de “crimen negocio”, un concepto siempre controvertido -en especial cuando se valoriza la percepción local y diversificada de lo que debe o no ser considerado como crimen-, por el uso más frecuente de la noción de sistema de comercio ilícito. La sustitución de una noción por otra, sin embargo, no nos exenta de los valores; éstos deben ser explicados al juzgar un tema. Esto es lo que pretendo hacer al discutir las definiciones de economía informal, formal e ilícita, mismas que presento a continuación.

El problema que delimita la definición de lo ilícito encuentra un fuerte paralelo con aquel que está presente en la definición de economía informal y formal en la literatura especializada. Asumiré los parámetros de esta discusión como guía de las definiciones que usaré aquí. Esto implicará la aceptación, aunque sea crítica, de los valores del Estado, de donde parte el poder tanto de regular, directa o indirectamente, la llamada economía formal, como de etiquetar aquello que de alguna forma escapa a su regulación por ser “informal” o “ilícito”. La perspectiva del que interpreta deberá quedar marcada, en principio, por la aceptación de las definiciones del Estado acerca de lo que es considerado lícito o ilícito. No obstante, los conceptos de los operadores del sistema ilícito así como de otros habitantes de las favelas o de cualquier ciudadano, tal vez puedan no concordar con la prohibición e incluso con la criminalización del comercio de cierto tipo de narcóticos; a pesar de estas posibles discrepancias acerca de la prohibición estatal que recae sobre el comercio de cierto tipo de sustancias alucinógenas, la definición del Estado continuará estructurando los mismos comportamientos de los agentes involucrados en el comercio ilícito, así como de aquellos encargados de la represión hacia él, independientemente de las posiciones de valor incluidas en la

noción de crimen de estos agentes.⁶ Al aceptar el papel del Estado como una instancia que determina las diferencias entre economía formal, informal e ilícita, debemos ahora dirigir nuestra atención hacia los problemas conceptuales que se llegan a enfrentar al lidiar con estas tres categorías.

La propia dicotomía entre economía formal y economía informal -entendidas, respectivamente, como actividades reguladas y no reguladas por el Estado (Hart, 1973; De Soto, 1989; Tokman y Souza, 1991; PREALC, 1981)- viene sufriendo críticas como consecuencia de las nuevas configuraciones tanto del mercado de trabajo como de las transformaciones en los modelos de acumulación capitalista, las cuales han hecho más evidente un continuum entre los dos sectores de la economía, en lugar de una dicotomía (Sassen, 1998; Leonard, 1998; Ghezzi y Mingione, 1990). La dificultad para establecer una distinción conceptual entre informal y formal se extiende al sistema ilícito, no obstante que la definición a partir del marco legal del Estado continúe prevaleciendo y ayude a separar, aunque con poca nitidez, los sistemas de las transacciones económicas informales e ilícitas. Para tener una idea de la zona de indefinición que abarca la distinción entre estas dos formas de relación económica, baste recordar que la economía ilícita fue definida, en un importante trabajo de la literatura especializada, apenas como una esfera de la economía informal (Ghezzi y Mingione, 1990). Para estos autores, lo que distingue a la “economía criminal” -podemos tomar el término “economía criminal” de los autores citados como sinónimo de lo que vengo llamando aquí economía ilícita- de las otras cuatro esferas de la economía informal -empleo no regulado, autoempleo no regular, evasión fiscal mantenida a través del empleo regular, actividades monetarias y trabajos domésticos no remunerados- es el hecho de que la “economía criminal” comercializa y produce bienes y servicios ilegales que son perseguidos como “criminales”.

Como podemos observar, el aparato conceptual de la discusión sobre economía informal e ilícita (para Ghezzi y Mingione, “criminal”) gravita en torno a la forma como operan las reglamentaciones del Estado en cuanto a determinadas actividades. El estatus de ilícito, ya sea del producto o del servicio, es atribuido por el Estado; es su poder de definición el que moldea la forma que asume nuestro objeto de investigación. El comportamiento del Estado frente al comercio ilícito, en parte engendrado por su propia intervención en la esfera económica, crea también las particularidades de este tipo de comercio y conforma su estructura general, tal como lo describiré en el siguiente punto de este artículo.

El control estatal puede ser entendido como un cuerpo de leyes que interviene en procesos económicos y regula las relaciones entre los agentes del mercado. Aquellos que se niegan a obedecer estas leyes, podrían estar sujetos a sanciones provenientes del uso de los medios de coerción física concentrados por el Estado. En el caso de las transacciones del sistema de comercio ilícito no hay, por definición, una reglamentación estatal para las transacciones económicas. Así pues, se vuelve imperativo comprender y explicar de qué forma se mantienen y se desarrollan estas actividades ilícitas sin el marco legal del Estado, e incluso contra él. Este es uno de mis principales intereses teóricos, el cual es abordado a partir del estudio etnográfico aquí presentado.

Tal como fue definida por Ghezzi y Mingione (1990), la “economía criminal” o economía ilícita, como prefiero llamarla, aparece conceptualmente apenas como un ramo de la economía informal. Pero es bastante difícil aceptar que el mercado informal y el mercado ilícito presenten de hecho una estructura tan semejante al punto de poder considerar a este último, sin muchas restricciones, apenas como un ramo del primero. Este problema recibió una mayor sistematización con el trabajo de Castells y Portes (1991) y de Portes (1999: 27). Según estos autores, lo que realmente cuenta en la distinción entre ilícito e informal es apenas el estatus del producto final. Si éste es lícito, aun cuando su proceso de distribución sea ilícito, entonces la actividad económica es informal; por el contrario, si el producto final es ilícito, entonces la actividad económica es ilícita. Este razonamiento, al separar la esfera del comercio de la esfera de producción y consumo, no da cuenta de situaciones en donde ciertos productos lícitos, como por ejemplo automóviles o armas, son comercializados por bandas del crimen organizado de manera ilícita. ¡El estatus del producto no parece tan importante en cuanto a la forma en que son efectuadas las transacciones!

En mi opinión, el punto fundamental de este asunto, cuando se trata de distinguir lo informal y lo ilícito está, una vez más, en el poder del Estado y en la “confianza” en la legitimidad de sus instituciones. ¿Quién define el estatus del producto? Respondo de forma incisiva: el marco legal que garantiza la legitimidad de la transacción comercial conforma también el tipo de relación social que se establece entre los agentes del mercado, sin que necesariamente estas relaciones dependan del estatus del producto. Parafraseando a Fernando Pessoa, un aparato conceptual frágil nos remite a los ejemplos: tomemos el caso de la economía formal, en donde la oposición con el sistema económico ilícito -desde el punto de vista

conceptual-, es mayor. Los agentes económicos del sistema formal tienen que lidiar con el monopolio del uso agresivo de la fuerza física por parte del Estado, hecho que se considera, por lo menos idealmente, como legítimo. En el sector ilícito, por el contrario, el uso agresivo de la fuerza física (violencia) ilegítima (desde el punto de vista estatal) es la regla, lo que incluso representa uno de los medios predominantes para hacer cumplir los contratos entre los agentes del sistema de comercio ilícito.

En el caso de la economía informal versus economía ilícita, la distinción es más sutil. Tal como planteo el tema, la separación entre lo informal y lo ilícito habla acerca de la forma como el Estado “administra” las actividades explotadas por los dos sectores, así como del modo por el cual se garantiza un mínimo de certeza en el cumplimiento de los “contratos” entre los agentes de los dos sistemas, es decir, que las relaciones sociales diferenciadas, características de los dos fenómenos, son también sus medios de distinción conceptual. El sector informal se beneficia de la omisión del Estado para controlar ciertos aspectos de la economía; las ganancias del sector informal provienen, en gran parte, justamente de la posibilidad de ser, hasta cierto punto, ignorado por el Estado. En este ramo de la economía, el “valor confianza” y ciertos principios de reciprocidad (Lomnitz, 1994a) son las formas predominantes para asegurar cuando menos el cumplimiento de los “acuerdos”, por lo que la exclusión de la red de las transacciones económicas (o con impactos económicos), así como la consecuente privación de un medio de vida para el agente de la economía informal, son el castigo aplicado a todo aquel que no cumple los “contratos” establecidos entre los agentes de la economía informal. Por otro lado, en la economía ilícita, como ya vimos y todavía veremos en detalle a lo largo de este trabajo, la violencia ilegítima es el medio que predomina para hacer cumplir sus contratos.

La corrupción, el tercer elemento mediante el cual busco analizar y definir el modo de acción del crimen organizado, constituye también otro punto diferencial en la relación social que predomina en el sistema de la economía ilícita y en las redes informales de transacciones económicas. Antes de proseguir con mi presentación del lugar que ocupan los valores en este análisis, es necesario dejar en claro qué es lo que entiendo por corrupción.

El fenómeno de la corrupción presenta una dimensión cultural que condiciona la definición de las prácticas llamadas corruptas, y de aquellas que son vistas como legítimas por un determinado grupo social (Lomnitz,

1994b). Seguramente la condición de clase, el nivel de escolaridad, los valores político-ideológicos, las creencias religiosas, etc., pueden influir en la percepción de los actores sociales acerca de lo que pueda ser corrupción. De esta forma, opté por definir “corrupción” utilizando como parámetro valores comunes al Estado liberal. La corrupción puede ser definida si se destaca el aspecto del oficio público, es decir, cuando un funcionario público se vale de su posición con el fin de beneficiarse a sí mismo o a otros, se trata de una definición legalista de corrupción (Heidenheimer apud Bezerra, 1995: 13-14). Para seguir con este mismo autor, la corrupción puede determinarse también al tomar en consideración al mercado, esto es, cuando un cargo público es utilizado como medio de enriquecimiento ilícito. Y por último, cuando el bien público, susceptible de ser reconocido concretamente, es violado en beneficio privado. En todos los casos, la idea de lo que pueda ser corrupción es definida a partir del marco legal del Estado.

Así, el propio concepto de corrupción sólo puede ser actualizado discursivamente si se toman en cuenta las prácticas e instituciones burocráticas y formales del Estado, de donde se originan y son juzgadas las prácticas caracterizadas como corruptas. Por lo tanto, al referirme a la corrupción a lo largo de este trabajo, me estaré valiendo del concepto que se relaciona con el uso de cargos públicos con miras a favorecer la economía privada de los implicados en una transacción ilícita. Es el caso, por ejemplo, de algunos agentes del sistema judicial que, al tener una confrontación con los traficantes, utilizan la posición estratégica de su cargo público con la intención de obtener ganancias privadas.

Mi interés en este tema fue ilustrar de qué manera el acto de asumir claramente la perspectiva de lo que se habla, puede ayudar al que interpreta a evitar algunos problemas surgidos de valores no explícitos, como es el caso de la aceptación tácita de la legitimidad del uso agresivo de la fuerza física por parte del Estado, o de los criterios para definir las prácticas corruptas. Las implicaciones de la aceptación habitual de los valores se hicieron evidentes en la dificultad para juzgar y distinguir el comercio ilícito del comercio formal, al tomar en cuenta únicamente el estatus del producto. Al mismo tiempo, al asumir la legitimidad del monopolio que el Estado busca asegurar en relación con los medios de violencia como una construcción social vigente, podemos visualizar mejor su papel en la conformación de una estructura comercial paralela, la cual es generada, paradójicamente, por el propio acto fundador de

la supuesta legitimidad del Estado. La legitimidad del Estado y su papel social están también implicados en el propio acto de regular algunas actividades comerciales y de definir otras como ilegítimas y, por lo tanto, como prohibidas. Si no existen los enemigos peligrosos, la concentración de los medios de violencia del Estado pierde parte de su sentido.

Defino el comercio ilícito, disociado conceptualmente de la economía informal, a partir de la violencia ilegítima y de la corrupción como los recursos utilizados para hacer cumplir los acuerdos entre los agentes del sistema de comercio ilícito. Esto significa que la manera como se realiza el comercio es más importante que la simple característica o estatus del producto cuando se trata de diferenciar lo informal de lo ilícito; sin embargo, ambos son consecuencia directa de las acciones del Estado.

Capítulo XI

Sociología de los Actores Laborales.

BASES TEMÁTICAS DE ESTE CAPITULO

- > La estratificación social permite distinguir varias clases sociales en nuestros países. Sus conceptualizaciones y teorizaciones han sido blanco de debate por parte de las ciencias sociales.
- > El sindicalismo tiene numerosas formas de comportamiento que han evolucionado a lo largo de la historia
- > No existe un tipo de empresa, sino diferentes tipos. De acuerdo al sector económico distinguimos empresas capitalistas, empresas estatales y empresas solidarias.

11.1.- La estratificación social en A.L.

Gino Germani, autor al que ya habíamos mencionado a la hora de exponer los principales paradigmas de la Sociología del Trabajo, señalaba que en los países de “capitalismo original”, existieron tres grandes etapas en la consolidación del actual sistema capitalista. Una primera fase del desarrollo capitalista se caracterizó por la preeminencia del sector primario. Las clases altas integradas por la vieja aristocracia conservaban el poder aunque de forma declinante, a la vez que la burguesía comenzaba a tomar cuerpo como clase poderosa. El proletariado urbano, por su lado, empezaba a constituir formas de agrupación política.

En una segunda fase, de transición, el sector secundario toma cuerpo. Las clases medias aumentan considerablemente; y el proletariado urbano se desarrolla a la vez que presenta crecientes grados de diferenciación.

La tercera fase del capitalismo, se caracterizaría por un sector primario reducido, un sector secundario estabilizado, y un mayor crecimiento del sector terciario de actividad. Aquí adquiere importancia en el medio

empresarial la separación entre la propiedad y el control de la empresa, originándose el sector tecnocrático de la sociedad.

A diferencia de lo ocurrido en esos países, para América Latina, Germani entiende que hubo un proceso de modernización que tuvo lugar bajo la conducción de “oligarquías modernizadoras”, vinculadas no al medio fabril, sino a las exportaciones de productos primarios. La importancia de las estructuras sociales en el continente, y su impacto en los procesos de modernización, concentraron buena parte de la literatura sociológica pionera en A.L.

Se distinguía, así, un grupo al que los autores pioneros, llamaron “oligarquía” o “élites en el poder”, conformado por sectores detentores del poder, vinculados a las áreas rurales a través de la hacienda, y al medio urbano a través de la constitución de “clientelas”; de los sectores empresariales. Por lo general, la sociología se ha detenido más en el empresario industrial. En A.L., sus orígenes provienen de dos confluencias: por un lado, del ascenso social de los inmigrantes externos; y por otro, de la diferenciación económica de las antiguas clases productoras del período exportador. De esta forma, coinciden algunos investigadores, el empresariado nacional e industrial, nacería dividido y con fuertes limitaciones para adquirir conciencia de sus intereses particulares. Otra de las particularidades anotadas en el surgimiento del empresariado, es la constitución de verdaderos “conglomerados” de intereses, que incorporaban el funcionamiento de actividades ligadas a la industria, con otras referidas a sectores no industriales, por ejemplo, la banca.

La corriente dependientista, de gran auge en la década del sesenta, señalaba además, la gran dependencia de ese empresariado, con respecto al exterior, tanto en el plano financiero, como tecnológico, en términos de capital, e incluso cultural, como percibió el propio Germani.

Por último, los sociólogos se han mostrado especialmente preocupados por los estilos empresariales en nuestro continente, y los estudios demostraron, hasta los años ochenta, que

“salvo excepciones y en coyunturas muy especiales, los empresarios no se caracterizaban por una disposición a invertir asumiendo el riesgo de nuevas empresas: la orientación más difundida parecía estar dirigida por un aprovechamiento de las facilidades que

*presentaba el mercado y no por la intención de constituir nuevas situaciones*⁴³⁷.

Por cierto que en ello jugaron un papel preponderante los mercados cautivos en los que se encontraba inserto el empresariado nacional; lo que mostró una tendencia más adaptativa que propiamente transformadora. Podríamos preguntarnos, al respecto, si esto estaría cambiando en el marco de un mercado más abierto y necesariamente competitivo como el que hemos descrito en capítulos anteriores.

Sobre los sectores medios, Ratinoff⁴³⁸, ha distinguido diversas etapas en su evolución histórica: fase de ascenso, caracterizada por la búsqueda y logro de apoyo de los sectores populares a sus propuestas políticas; favorables a la intervención del Estado, introducción de cambios, etc.

Una segunda fase es llamada “fase de compromiso” donde el objetivo fundamental será intentar garantizar los logros obtenidos.

Los obreros, por su lado constituyeron otro sector especialmente analizado por la sociología. Definidos como el personal ocupado en las diferentes industrias manufactureras, su posición en la PEA fue ascendente hasta la cuarta parte del Siglo XX. Sin embargo, su significación nunca fue tan importante como en otras sociedades. Su porcentaje en la PEA varió entre el 15% en Brasil y el 27.5% en Argentina. Al igual que en las clase medias, se destaca la heterogeneidad en su composición interna, aunque a diferencia de los primeros, no se debe al tipo de ocupación o actividades desempeñadas, sino a otros factores. Así por ejemplo, hay una vasta literatura que hace referencia a las diferencias entre la “antigua clase obrera” y la “nueva”, formada esta última por los procesos de migración interna (campo-ciudad) y la expansión acelerada de la industria durante el período sustitutivo de importaciones. Torcuato di Tella⁴³⁹, estableció una distinción entre los estratos bajos, con tendencia a conformar un estilo de “personalidad autoritaria” (y que conformaron la base masiva del movimiento peronista en Argentina); y los estratos altos, de individuos con mayor nivel de educación y calificación.

437 Cfr. Baño, R. y Faletto, E.: *Estructura social y estilo de desarrollo*, Santiago, Flacso, 1993, pág. 31.

438 Cfr. Ratinoff, R.: “Los nuevos grupos urbanos: las clases medias”; en Lipset y Solari (comp.): *Elites y Desarrollo en América Latina*, Bs.As., Paidós, 1967.

439 Cfr. Di Tella, T.: *El sistema político argentino y la clase obrera*, Bs. As., Eudeba, 1964.

El campesinado ha sido un sector también muy estudiado. Redfield⁴⁴⁰ distinguía a la pequeña comunidad aislada, al “peasant” y al “farmer”. “Peasant” son aquellos que tienen un control sobre la tierra y toman su vínculo con ella, como un fenómeno más familiar que mercantil. El “farmer” por su lado, comprende a quienes tienen una mentalidad más empresarial, concibiendo a la agricultura como negocio. Otros autores como Stinchcombe, en cambio, tipificaron al campesinado de acuerdo a los tipos de empresas agrícolas en las que estuvieran vinculados. Distinguía, así, a la hacienda (sistema de rasgos señoriales y precomerciales. Una parte de las tierras, divididas en lotes, estaban destinadas a los campesinos quienes practicaban una producción de subsistencia; y la otra parte era del Señor, trabajada por los campesinos, y la producción se dirigía al mercado); de la plantación (grandes propiedades capitalistas dedicadas a cultivos que por lo general exigen varios años de maduración y gran cantidad de mano de obra); la estancia (empresa capitalista que practica la ganadería o la agricultura extensiva, y donde la mano de obra es fundamentalmente asalariada); explotaciones familiares arrendadas; y la pequeña propiedad familiar⁴⁴¹.

Finalmente, los estudios sobre estratificación no olvidaron a los sectores marginales. Estos fueron analizados fundamentalmente a partir de 1950, cuando producto del proceso migratorio campo-ciudad, numerosos contingentes de desocupados empezaban a engrosar los cinturones de las ciudades. Fueron –y son– sectores con escaso acceso a los beneficios del desarrollo así como a los derechos que ofrece el Estado. Su vinculación con el medio laboral era de carácter precario. Justamente analizando su inserción económica, el Prealc (como ya vimos), articuló la definición de trabajadores de la “economía informal”, afirmando la incapacidad del sector moderno para absorber mano de obra al ritmo requerido por la gente. No encontrando ocupación en el sector moderno, la búsqueda de trabajo de estos sectores populares se vuelca hacia otros estratos productivos. De acuerdo a ello, Tokman⁴⁴² señala que el mercado informal se constituye por aquellos que desarrollan actividades por cuenta propia, los que trabajan en pequeñas empresas y los que prestan servicios perso-

440 Cfr. Redfield, R.: *Peasant society and culture*, The University of Chicago Press, 1956.

441 Cfr. Solari, A. Et al.: *Teoría, Acción Social y Desarrollo en América Latina*, México, Siglo XXI Ed., 1976.

442 Cfr. Tokman, V.: “Dinámica de Mercado de Trabajo urbano: el sector informal urbano en América Latina”, en Katzman (comp): *Fuerza de trabajo y movimiento laboral en América Latina*, México, El Colegio de México, 1979.

nales de baja productividad. Por lo general se trata de trabajos donde el Estado se muestra ausente en su regulación.

A la hora de considerar las clases sociales como actores, surgen algunos problemas que inutilizan la mera correspondencia. Touraine, en ese sentido, señala que los actores sociales que juegan un papel en la historia contemporánea de nuestro continente, tienen cuatro características principales, entre las cuáles figura lo que él llama “segmentación”. Señala Touraine que “más que clases sociales fuertemente integradas, actúan grupos sectoriales o grupos de intereses segmentados”⁴⁴³. En tal sentido, es más oportuno hablar de los cafeteros,



Imagen 14: la obra “El cuarto estado” de Pellizza (1898) representa la marcha de los hombres de campo hacia las periferias urbanas. El desplazamiento del campo a la ciudad para nutrir de trabajadores a las fábricas da lugar a una nueva clase obrera.

dice el autor, o de los agroexportadores, textiles, etc., que del empresario en general. Entre los trabajadores esta segmentación quedaría expuesta desde el momento en que muchas confederaciones tienen menos poder que las federaciones; o éstas que muchos sindicatos de empresa.

Los estudios contemporáneos sobre estratificación social continúan con el esfuerzo de dividir a la población en cierta cantidad de grupos en términos de recompensas materiales de donde derivan las estructuras de clase (R. Crompton). La mayoría de los autores prefieren partir de la situación ocupacional para realizar tal división.

Wright, por ejemplo, en sus trabajos de los ochenta, combina dos variables (propiedad económica y control sobre los medios de producción y fuerza de trabajo). Es así que distingue las siguientes tres posiciones centrales en el capitalismo:

- > Burguesía, caracterizada por tener propiedad sobre los medios y control sobre la fuerza de trabajo
- > Proletariado, sin propiedad ni control
- > Pequeña burguesía, con control sobre sus propios medios pero sin control de fuerza de trabajo asalariada

⁴⁴³ Cfr. Touraine, A.: *Actores sociales y sistemas políticos en América Latina*, Santiago, Preal, 1987, pág. 45.

A estos tres componentes agrega otros tres⁴⁴⁴:

- > Gerentes, con control pero si propiedad de los medios
- > Trabajadores semiautónomos, sin propiedad pero controlando su fuerza de trabajo
- > Pequeños empresarios (a diferencia de la pequeña burguesía, tienen asalariados)

Goldthorpe (1980), influido por el esquema weberiano, agrupa 8 clases sociales en tres grupos que denomina clase de servicio, clase intermedia y clase trabajadora. Estas clases según ocupación son:

- > Clase de servicio alta
- > Clase de servicio subalterna
- > Clase de cuello blanco
- > Pequeña burguesía
- > Clase trabajadora alta
- > Clase trabajadora clasificada
- > Clase trabajadora no clasificada

Con posterioridad y en conjunto con Erikson, ampliarán la clasificación llegando al siguiente esquema.

Esquema de clases de Erikson y Goldthorpe

Clases de servicio	1	Profesionales, administradores y funcionarios de nivel superior, dirigentes de grandes empresas, grandes empresarios.
	2	Profesionales, administradores y funcionario de nivel inferior, técnicos con altos niveles de calificación, dirigentes de empresas pequeñas y medianas, supervisores de trabajadores no manuales, empleados.
Clases intermedias	3a	Empleados ejecutivos.
	3b	Trabajadores de servicios.
	4a	Pequeños empresarios y trabajadores autónomos con dependientes.
	4b	Pequeños empresarios y trabajadores autónomos sin dependientes.
	5	Técnicos de nivel inferior, supervisores de trabajadores manuales.
Clases trabajadoras	6	Trabajadores manuales industriales calificados.
	7a	Trabajadores manuales industriales no calificados.
	7b	Trabajadores manuales agrícolas.

Fuente: Atria, R. (2004)

⁴⁴⁴ En análisis posteriores, incluirá una nueva batería de clases sociales segun el tipo de apropiación que realicen. Las clases de esa manera se amplían a 12. Cfr.

11.2.- Sindicatos y Relaciones Laborales en Uruguay:

Desde los orígenes de los estudios sobre el movimiento obrero y el sindicalismo en particular, uno de los temas más recurrentes ha sido el de definir con precisión cuál es o cuáles son los objetivos que explican la razón de ser de este actor social.

Es así que en los preámbulos del sindicalismo moderno, con la organización de los primeros gremios artesanales —a los cuáles ya se les detectaban acciones reivindicativas a principios del S.XVI— y luego más adelante, en plena primer Revolución Industrial, con los nucleamientos en sociedades de beneficencia, mutuales, clubes de amigos, etc.; se va perfilando un primer tipo de objetivo que tiene que ver con la lucha por los intereses directamente relacionados con los asociados. Esta tendencia a practicar un objetivo inmediato y circunscripto a un núcleo muy reducido, también va a ser característico de los primeros sindicatos europeos (Trade Unions en Inglaterra a partir de 1824, y las Mutuales francesas a partir de 1830), y va a variar a una concepción más clasista en términos globales recién con el surgimiento de los primeros sindicatos organizados por rama de actividad y el surgimiento de las primeras Centrales Nacionales, en la segunda mitad del Siglo XIX. Con estas tendencias surgen otros tipos de objetivos de tipo más mediatistas que se relacionan con un “proyecto” de sociedad distinto al reinante, donde la clase trabajadora —y ya no una mera categoría profesional— se ve elevada a una clase social articuladora de un nuevo orden⁴⁴⁵. Eran tiempos donde la identidad de clase estaba nítidamente constituida: quienes vivían de su trabajo manual y quienes vendían su fuerza de trabajo, conservaban básicamente un mismo estilo y calidad de vida.

Este doble objetivo (mediato – inmediato), de ninguna manera contradictorio como veremos en el análisis comparado, nos sitúa en lo que A. Touraine llamó la “doble naturaleza” del movimiento obrero, que muchos autores desde diferentes vertientes teóricas e ideológicas intentaban hacer primar para uno u otro lado.

En una primera vertiente se ubican aquellos autores que se inclinan por **hacer primar el objetivo** inmediato sobre el mediato: aquí tenemos toda la

⁴⁴⁵ Proceso éste, íntimamente ligado al surgimiento de las primeras orientaciones ideológicas vinculadas al movimiento obrero que hunden sus raíces en los socialistas utópicos, pero se ven potenciadas al máximo con el llamado a “romper las cadenas” de K. Marx (1848). Marxistas, Anarquistas y Social-Cristianos ofrecerán entonces las tres principales “ofertas” en materia de proyectos de sociedad distintos al predominante y legítimamente de las pésimas condiciones laborales de la época.

escuela del sindicalismo como “Job Control” (línea elaborada por autores anglosajones, a saber, Perlman y Commons), aunque recoge antecedentes en otros clásicos como ser los trabajos de los esposos Webb.

En una segunda vertiente se ubican aquellos que optan por el objetivo mediato como articulador de una Revolución que tendría a los trabajadores como clase privilegiada. Aquí ubicamos toda la corriente marxista que en el área sindical es fuertemente delineada por Lenin, y las vertientes anarquistas que consideraban al sindicato como “célula organizativa” del futuro orden socio-económico.

No vamos a extendernos en estas referencias teóricas-ideológicas por considerarlas suficientemente conocidas y divulgadas.

A las vertientes anteriores, sin embargo, la sociología del trabajo francesa, y sobre todo uno de sus más autorizados cultores, como Alain Touraine, y otros autores de la sociología norteamericana, le añade una tercer visión que tiene que ver como ya dijimos en considerar a aquellas como dos tendencias visibles en todo movimiento obrero, y luego propiamente sindical, donde se percibe, al decir de Laski, la existencia de “sindicatos polifacéticos en cuanto a su carácter y pragmáticos en cuanto a sus métodos”⁴⁴⁶: fue lo que Touraine llamó “doble naturaleza del movimiento obrero”.

Los tipos de sindicalismo:

A partir de las anteriores conceptualizaciones el mismo Touraine elabora una tipología del movimiento obrero de acuerdo a su relación con el poder:

- a) Sindicalismo de Control, por el cual el Movimiento Obrero no posee el poder pero tiene acceso a él.
- b) Sindicalismo asociado al poder, por el cual el Movimiento Obrero posee el poder en mayor o menor grado; y
- c) Sindicalismo de oposición, por el cual no puede acceder al poder y se coloca en oposición a éste.⁴⁴⁷

⁴⁴⁶ Cfr. Laski, H.: *Los sindicatos en la nueva sociedad*, México, FCE, 1951, en *Errandonea y Costáble: Sindicato y Sociedad en el Uruguay*, Montevideo, FCU, 1969.

⁴⁴⁷ Cfr. Touraine, A. y Mottez, B.: “Classe Ouvrière et Société globale”, en Friedmann, G. y Naville, P.: *Op. Cit.*, Tomo II.

Esta tipología es superada por Errandonea y Costábile en un clásico trabajo de los sesenta ya reseñado. Estos cruzarán una variable relativa a las metas sindicales (mediatas o inmediatas), y otra relativa a la diferenciación y estratificación observable en las agrupaciones sindicales (dirigencia y base), resultando de tal cruce, tres tipos de sindicalismos:

- a) Sindicalismo de oposición, resultado del predominio tanto en las bases como en la dirigencia, de metas de tipo mediatas.
- b) Endosindicalismo, resultado de metas inmediatistas en las bases y la dirigencia sindical.
- c) Sindicalismo dualista, con metas mediatas en la dirección e inmediatas en las bases.

En el entendido que las anteriores conceptualizaciones si bien nos aproximan a la realidad existente en el sindicalismo hasta hace unas décadas, nos deja sin elementos teóricos de análisis para una evolución sindical que nos ofrezca poder explicativo sobre el fenómeno actual del sindicalismo, es que hemos emprendido la tarea de repensar un nuevo cuadro teórico que será fruto –obviamente– de nuevas variables que tienen sus raíces en las anteriores conceptualizaciones.

Es así que nuestro cuadro evolutivo del sindicalismo será fruto de la combinación del tipo de metas (inmediata o mediatas) al cuál le sumamos una nueva orientación que situamos en un plano intermedio y que, siguiendo a Touraine, podría llevar el poco feliz nombre de “politización apolítica”⁴⁴⁸; concepto éste del cual nosotros partiremos, aunque variando el mote, para destacar la prevalencia en un sindicato de metas que tengan que ver con cambios en la sociedad que de ninguna manera pongan en cuestionamiento sus estructuras: lo llamaremos metas de carácter político. A esta le cruzaremos otra variable que nos sitúe en una doble perspectiva del sindicalismo: su accionar sindical (de acuerdo al tipo de conflictividad imperante) y el discurso dirigentista (revisado a partir de numerosas fuentes).

⁴⁴⁸ Dice Touraine que “la orientación actual de las grandes organizaciones sindicales es una politización apolítica, esto es, un sentimiento creciente de los integrantes políticos y económicos de los problemas sociales, asociado a la voluntad de permanecer independiente del juego de las fuerzas políticas, de los partidos y de las doctrinas ideológicas”, Cfr. Touraine, A. y Mettez, B.: *Ibidem*. pág. 263.

Resultante de lo anterior tenemos el siguiente cuadro:

Metas prevalecientes en la acción sindical

	MEDIATAS	POLITICAS	INMEDIATAS
MEDIATAS	Sindicalismo Revolucionario	Sindicalismo de oposición	Sindicalismo dualista
POLITICAS	Inexistente	Sindicalismo Político.	Sindicalismo de transición
INMEDIATAS	Inconsistente	Sindicalismo Integrado	Sindicalismo de mercado

Destacamos por tanto siete tipos de sindicalismo diferentes⁴⁴⁹, que como veremos, representa en buena medida distintas fases recorridas por el sindicalismo uruguayo.

El Sindicalismo Revolucionario es aquel en que priman metas mediatas tanto en el accionar sindical como en el discurso de los intelectuales o dirigentes. Este tipo de sindicalismo se destaca por medios reivindicativos o de lucha que incluían desde la huelga hasta la acción directa, predominando durante las primeras décadas de desarrollo sindical y dominado especial (pero no únicamente) por concepciones anarquistas. No se trata de un sindicalismo de masas, sino de militantes.

El Sindicalismo de oposición lo caracterizamos por aquel donde priman objetivos políticos en la acción sindical y mediatos en el discurso dirigentista. Es una especie de subtipo del anterior en la medida en que suelen confundirse en un mismo período histórico. La diferencia está en un cambio importante en la acción sindical, que pasa de acciones donde predominaba un proyecto de sociedad distinta en sus objetivos a otro donde predomina un accionar tendientes a lograr cambios más bien de corte político. Suele manifestarse en períodos caracterizados por las luchas por derecho a la ciudadanía. Se observa en relación al anterior, un lento pasaje hacia acciones de mayor contenido masivo. Hemos también

⁴⁴⁹ Al ser "tipos" debe considerárseles como tales, esto es, como una abstracción teórica que nos acerca a la realidad aunque no exprese la realidad misma.

percibido la existencia de este tipo de sindicalismo en momentos en que operaba junto a partidos políticos en el poder, cosa que por ejemplo, sucedió en épocas de la Unidad Popular en Chile. En ese caso la oposición del sindicalismo se entiende no mirando hacia el Estado sino hacia las clases dominantes.

Llamamos Sindicalismo dualista a aquel donde continúa predominando un discurso mediatista en la dirigencia, pero donde el accionar sindical vislumbra intereses más inmediatistas. Este tipo de sindicalismo, donde el intelectual debe saber manejar la situación de manera de atender los reclamos más directos de las bases que también se expresan en medidas de lucha por salario, y en menor medida por fuentes de empleo. Suele desarrollarse con el pasaje de gremios de oficios a sindicatos organizados por rama de actividad, y constituye claramente un sindicalismo de masas donde el reclutamiento es amplio. También es el caso de sindicatos con base amplia y dirigencias “copadas” políticamente por sectores de mayor radicalidad política.

El Sindicalismo Político es aquel donde confluyen iguales objetivos entre el accionar y el discurso sindical, esto es, en objetivos que tengan que ver con problemas políticos desprendidos por ende, de un proyecto “liberador” de la clase como los anteriores. Este tipo de sindicalismo quizá podríamos hallarlos en las experiencias sindicales en dictadura, reivindicando especialmente por el regreso a un Estado de Derecho.

Llamamos Sindicalismo de Transición a aquel donde priman objetivos inmediatos en su accionar a diferencia de un discurso donde predominen posiciones políticas sin proyecto definido. Nuestra hipótesis es que se trata de un tipo en transición, generalmente del dualista al de mercado aunque puede ser de otros, en que el discurso termina rindiéndose al accionar inmediatista de las bases sindicales. Tal es el caso de los sindicatos que no encuentran posibilidades de expresar ideológicamente una matriz revolucionaria ya inoperante, cosa que ocurrió o está ocurriendo en los sindicatos clasistas luego de la caída de los socialismos reales. Este tipo también funciona en casos en que el discurso político no busca cambios frente al poder político sino que apoya sus objetivos, caso de lo sucedido como luego veremos en el sindicalismo de la II Guerra Mundial, donde la transición operó a manera de puente entre otros tipos. Podría ser el caso además, de sindicatos de corte reformista al uso de las socialdemocracias.

El Sindicalismo Integrado es fruto de una dirigencia que esgrime un discurso donde priman los elementos inmediatistas, junto a un accionar con fuertes tendencias políticas. Este tipo suele darse cuando la dirigencia se encuentra en buenas relaciones con el poder de turno a partir de pactos políticos que no son consensuales al interior del movimiento sindical lo que genera acciones donde se pone el pacto en cuestionamiento.

Finalmente tenemos el Sindicalismo de Mercado, donde tanto el discurso como el accionar sindical tienden a conquistar objetivos inmediatistas. Al predominar estos objetivos sobre otros de índole política, consideramos que el sindicalismo se ha integrado a una función de defensa de sus integrantes –afiliados– al estilo de sindicatos corporativistas.

Como el lector podrá apreciar, dos celdas quedaron vacías: se tratan de la intersección dirigencia con discurso político con accionar mediato, tipo que todavía no pudimos aplicar para ningún caso concreto; y el de la intersección de discurso inmediato con accionar mediato, lo que consideramos inconsistente en el tiempo.

Veamos ahora que ha pasado en Uruguay con respecto a estas categorías. El movimiento sindical uruguayo hunde sus raíces sobre finales del siglo XIX, registrándose en 1865 la primera organización obrera, esto es, la organización de los tipógrafos. Ello de alguna manera implica que los primeros sindicatos van a ser fundados por trabajadores más o menos calificados, como los sucesivos sindicatos de tranviarios, panaderos, fideeros, del calzado, herreros, etc.

La otra gran característica de estas primeras organizaciones obreras, es la gran incidencia en su conformación de los inmigrantes europeos que por sus raíces ideológicas iban a darle al movimiento obrero desde el comienzo un comportamiento de típico corte “sindicalismo revolucionario” tal cual lo definido más arriba. Ello explica que ya en 1875 se fundara la regional Montevideana de la “Asociación Internacional de Trabajadores”, internacional de origen anarquista. Será sin duda desde esta vertiente teórica que se funda en 1905 la Federación Obrero Regional Uruguay (FORU) en un congreso integrado por 32 “sociedades de resistencia”⁴⁵⁰ definiéndose en defensa del “Comunismo Libertario” y que completaría la Unión Sindical Uruguay, fundada en 1923.

⁴⁵⁰ Nombre comúnmente divulgado entre los anarco-sindicalistas, quienes rechazaban las “sociedades de socorros mutuos”, en una discusión de corte internacional de fines de siglo.

Las características de esta primera etapa de principios de siglo, correspondía a sindicatos de pequeño volumen que tenían en sus Asambleas la principal instancia de deliberación donde se reunían los militantes entonces ampliamente ideologizados⁴⁵¹, y donde se destaca la existencia de Comités Pro-Boicot como organismos inherentes al rol sindical de la época. Estos sindicatos, mayormente organizados en oficios y en menor medida por Industria, partían de una concepción revolucionaria que veía en las organizaciones obreras gérmenes del futuro comunismo libertario: ello implicaba que la selectividad en el ingreso haya sido una de las características de la época. Este tipo de sindicalismo en la época privilegiaba a la huelga como método al cual se echaba mano para hacer frente al primer obstáculo impuesto por las patronales, y no pasaban a segundo plano las tácticas de la acción directa, boicot y piquete. Al decir de Errandonea y Costábile,

*“las actitudes revolucionarias, es decir, las metas mediatas, el proyecto, la fe y voluntad de cambio, aparecerán claramente indicadas en el estilo con que se enfocan y transitan los problemas”*⁴⁵².

Paralelo a la existencia de este tipo de sindicalismo, ubicamos las perspectivas socialistas y católicas o social-cristianas. La primera da origen a la Unión General de Trabajadores (UGT) también en 1905, aunque con mucho menos fuerza que la FORU. Los social-cristianos por su parte, fundarían en 1904 la Unión Demócrata Cristiana, de mayor peso relativo en la segunda década del siglo.

Esta etapa del sindicalismo a la que le cae justo el tipo definido como de “Sindicalismo Revolucionario” dará paso conforme avanzamos en la historia a nuevas formas que se empiezan a apreciar luego de la crisis del 29 con la implantación de la Dictadura de Terra que reprimiera ferozmente a este tipo de sindicalismo, con el mayor auge de las corrientes comunistas-leninistas, y definitivamente con el desarrollo de la industrialización a partir de la década del 40.

Esta nueva etapa que se plasma en la Confederación General de

⁴⁵¹ La asistencia a las asambleas eran consideradas obligatorias en este tipo de organización que definíamos como de carácter revolucionario: la historia sindical uruguaya señala ejemplos de sindicatos que multaban al afiliado que faltara sin aviso a estas instancias máximas de verdadera deliberación y discusión.

⁴⁵² Errandonea-Costábile: op. cit.

Trabajadores del Uruguay (CGTU) en 1929⁴⁵³, en los sindicatos que nacen en los 40, y definitivamente en la UGT fundada en 1942, se caracterizará en el plano organizativo con un pasaje de Asambleas deliberativas a otras más informativas, donde primarán otras instancias como ser los primeros Congresos, Directivas ampliadas, etc. Estos cambios organizativos ocurren debido al aumento del tamaño de los sindicatos. Se nota un retroceso del sindicalismo pequeño de oficio (de 71 en 1922 a 13 en 1963), y una mayor concentración y unificación de los sindicatos organizados por rama o Industria. Esta etapa sindical la podemos caracterizar como perteneciente al tipo “sindicalismo dualista” en la medida en que se van configurando metas más inmediatistas en el accionar sindical aunque manteniéndose un discurso marcadamente mediatista en una dirigencia que lentamente va siendo hegemonizada por las concepciones emanadas del Partido Comunista.

Ayudaron a marcar el paso de un tipo al otro, el modelo sustitutivo de importaciones que provocó una redistribución importante de los ingresos, y los mecanismos de tripartismo en las relaciones laborales inauguradas con el sistema de “Consejos de Salarios” por ley de 1943.

Esta etapa se caracterizó por el buen funcionamiento de este dualismo al interior del sindicalismo, gracias a la eficacia del modelo de desarrollo por aquellos años.

La excepción en este período de tiempo se dio en momentos en que el sindicalismo entendía que la II Guerra Mundial reordenaba los objetivos sindicales en procura de alinearse con las fuerzas aliadas. En tal sentido visualizamos un sindicalismo con un discurso político que supo contradecir algunas acciones concretas de corte inmediatista. Este tipo al que denominamos “sindicalismo de transición”, se evidenció claramente cuando la dirigencia de la central dominada por los comunistas prohibió en su momento a los trabajadores de los Frigoríficos alzarse en huelga entendiéndolo que ello iba contra los intereses de los aliados.

Sin embargo, pasado el boom de la II Guerra Mundial y de la Guerra de Corea, se empezaba a percibir el advenimiento de la crisis a fines de los años 50, lo que se plasmó entre otros hechos, en el cambio de mando a nivel político, sustituyendo el Partido Nacional al Partido Colorado luego de casi un siglo de hegemonía de este último.

⁴⁵³ *Antes las corrientes comunistas y anarco-sindicalistas habían fundado la Unión Sindical Uruguaya (USU) frustrada por nuevas divisiones entre estas distintas líneas de acción.*

En efecto, desde esos años, aunque especialmente agravado por el Gobierno del Presidente Pacheco, a partir de 1966, el cuadro cambia sustancialmente: la crisis, inflación, devaluación, congelamiento de salarios, sumado al clima de efervescencia generado por la revolución cubana (1959). fomentaron la alta movilización que completaba un cuadro con las primeras “Medidas Prontas de Seguridad” implantadas por el Ejecutivo que presidía Pacheco. El año 1966 iba a ser testigo de la creación de la Convención Nacional de Trabajadores, CNT, desde entonces central única de trabajadores. A medida que la crisis económica devenía en crisis política, la CNT empieza a privilegiar no sólo en el discurso sino también en la práctica, reivindicaciones de tipo político, donde se cuestionaba la legitimidad misma del sistema. Tenemos por tanto lo que llamamos pasaje del tipo dualista al tipo de “sindicalismo político”, del cual la CNT del Pachecato es fiel testigo, así como los sucesos del febrero amargo. Este tipo iba a predominar hasta el golpe de Estado, o más exactamente, hasta la histórica huelga declarada por los presididos por D’Elía, a partir de la cual se empezaba a desarticular toda manifestación sindical.

Recién a partir del plebiscito perdido por la dictadura en 1980, ésta empieza a legislar en materia sindical a partir del Decreto Ley N0. 15137 que autorizaba la organización legal de trabajadores en forma de Asociaciones Laborales por empresa que luego podrían agruparse en Asociaciones de segundo o tercer grado⁴⁵⁴.

Ello serviría para dar marco a la constitución de los primeros sindicatos en dictadura, dando origen en abril de 1983 al Plenario Intersindical de Trabajadores (PIT), que tendría en Mayo de ese año la enorme tarea de organizar el primer acto de masas luego de 1973. Este acto del 1o. de Mayo se transformó en la primera concentración de masas opositora contra la dictadura, reivindicando por “Libertad, Trabajo, Salarios y Amnistía”.

Vemos por tanto, reivindicaciones de carácter inmediato y otras de carácter políticos.

Primará a partir de la constitución del PIT, hasta la apertura democrática, un sindicalismo de tipo político donde tanto discurso como acción tendría como referente principal el retorno a la democracia, no olvidando claro está, reivindicaciones de corte más inmediatistas. El papel cumplido

⁴⁵⁴ *Hasta entonces, la Dictadura intentó, aunque sin éxito, instaurar como lo hicieron otros regímenes totalitarios de la época en América Latina, organizaciones sindicales que les resultaran funcionales al sistema.*

por el PIT CNT, en la Concertación Nacional Programática, finalmente terminará de dar forma a ese tipo de sindicalismo.

Con la vuelta a la democracia, a partir de las elecciones de Noviembre de 1984, el sindicalismo basa su estrategia en una vuelta a las concepciones tradicionales de la CNT, rememorando su discurso histórico, a la vez que incluía en sus plataformas, reivindicaciones propias de su carácter corporativo, distinguiéndose claramente la restitución de los destituidos por la dictadura, y recuperación del salario real.

Esta etapa, que se señala como “sindicalismo dualista”, va a tener por momentos visos de “sindicalismo de oposición” en ocasión de discutirse a nivel nacional la temática de Derechos Humanos en la cual el PIT CNT se alineó a las posturas sustentadas fundamentalmente por toda la izquierda por la cual se intentaba anular la Ley que abolía las pretensiones punitivas del Estado sobre violación de Derechos Humanos en dictadura. Aquí se mezclaron discursos de tipo mediatista con accionar de corte político, evidenciado en los paros parciales y generales llevados a cabo por el citado motivo.

Los años noventa con la caída de los paradigmas referidos al socialismo real y a la vanguardia clasista para la construcción de un modelo anticapitalista, parecen impactar en el discurso de la Central de Trabajadores al punto de tomar mayor relevancia algunas temáticas desplazando características propias de un antiguo modelo como ser las referencias a la clase obrera o las críticas al sistema capitalista, etc. En vez de ello percibimos una conflictividad centrada en términos de mejoras salariales y defensa de las fuentes de empleo⁴⁵⁵. En términos discursivos, los noventa daban mayor importancia a elementos políticos como el tipo de integración regional que debía procesarse, o la convocatoria a la negociación colectiva para todos los trabajadores, en tanto temas mal vistos para la ortodoxia hace algunos pocos años atrás, como el de la productividad, participación empresarial, etc., se van convirtiendo lentamente en moneda corriente en un PIT CNT que va madurando una perspectiva sindical de tipo “sindicalismo de transición”.

El triunfo de la izquierda a comienzos de Siglo XXI posiciona al sindicalismo en un terreno difícil o al menos, nunca antes experimentado para el caso nacional. Efectivamente, la mayoría de los dirigentes sindicales responden a los distintos partidos de la izquierda uruguaya. Un indicador

⁴⁵⁵ Cfr. Guerra, P., 1997: *op. cit.*

del estrecho vínculo es la importante cantidad de ex dirigentes sindicales que asumieron tareas de gobierno. El PIT CNT intenta construir cierta doctrina de “independencia de clase” en miras a un primer gobierno frenteamplista que vuelve a convocar consejos de salarios y reactiva en el parlamento la discusión y aprobación de varias leyes laborales. El segundo gobierno del Frente Amplio parece reflejar una mayor actividad sindical de carácter corporativo. Como nunca antes desde el retorno a la democracia el discurso sindical divide aguas entre partidarios del gobierno (“no nos da lo mismo un gobierno de izquierda que uno de derecha”) y opositores (“debemos mantener la independencia de clase” “este sigue siendo un gobierno neoliberal”). Si bien todo indicaba hace unos años a cierta transición a un tipo sindical clasista de mercado, esto es, a un PIT CNT representándose como actor nacional relevante en la defensa de intereses de la clase trabajadora en términos básicamente inmediatistas⁴⁵⁶, los sucesos vividos en 2010 parecerían mostrar una fuerte disputa en la incidencia que ciertos partidos políticos quieren tener a la interna del sindicalismo, valiéndose de una táctica que combina discurso político con intensa movilización corporativa.

Concluyendo, tenemos las siguientes etapas donde predominaron (más allá de la existencia de otros comportamientos) los siguientes tipos sindicales:

Sindicalismo Revolucionario --->Sindicalismo dualista --->

(Sindicalismo de transición) ---> Sindicalismo político --->

Sindicalismo dualista ---> (Sindicalismo de oposición) --->

Sindicalismo de transición.

Nuestra hipótesis, presentada en otra ocasión⁴⁵⁷, es que el sindicalismo revolucionario funcionó en determinada coyuntura del desarrollo económico donde no primaba la industria, y la manufactura y el surgimiento de los primeros núcleos urbanos junto a la importante migración Europea fomentaron la aparición de los primeros sindicatos fundamentalmente de oficios donde las corrientes anarquistas hicieron predominar una concepción sindical del tipo expuesto.

⁴⁵⁶ *No obstante ello, evidentemente una organización tan compleja como la sindical, conserva actitudes que parecerían desmentir lo señalado. Es el caso de algunas resoluciones tomadas por mayoría en el marco del VI Congreso del PIT CNT (1996) en el que se cuestionaban prácticas habituales en muchos sindicatos y sindicalistas como la participación en programas de modernización de las relaciones laborales, etc.*

⁴⁵⁷ *Cfr. Guerra, P. (1996): op. cit.*

A medida que el desarrollo económico iba conformando la aparición de numerosas industrias, surgiendo las grandes fábricas y constituyéndose fuertes sindicatos por industria, los sindicatos lógicamente agrupaban a grandes masas de trabajadores inquietos por mejorar sus condiciones de vida. A ello respondieron dirigentes sindicales que inscriptos en una concepción hegemónica por sindicalistas pertenecientes a las corrientes comunistas, intentaron consolidar un estilo sindical donde confluyeran los intereses inmediatos junto al discurso mediato, desplazando así a las corrientes anarquistas dentro del sindicalismo. Paralelo a ello encontrábamos ejemplos de sindicalismo de transición en plena II Guerra al privilegiar el sindicalismo comunista los intereses políticos (aliados Vs. nazis) contra las reivindicaciones inmediatas de los trabajadores.

Continuaba la historia con un sindicalismo político donde confluía un discurso y práctica conducente a obtener reivindicaciones en el plano político, donde el proyecto quedaba relegado en vistas al intento de responder al Pachecato. Este tipo continuaría a partir de 1983 con el surgimiento del PIT aunque con otras características: aquí el objetivo político será derribar al gobierno militar y retornar al sistema democrático.

A partir de 1985, junto al retorno de los viejos dirigentes, el PIT CNT retoma el discurso tradicional con reivindicaciones más inmediatistas conformando nuevamente un sindicalismo de corte dualista, sólo interrumpido en virtud de la discusión nacional sobre los derechos humanos, en sindicalismo de oposición, retomando luego al dualista, dando paso a partir del derrumbe de los socialismos reales, a lo que entendemos son los gérmenes de un sindicalismo de transición.

En ese marco, el sindicalismo uruguayo de los noventa se encontraba sumergido en un momento histórico de fuerte componentes neoliberales o neofordistas. Ese momento histórico decisivo viene configurado por los cambios trascendentes que se sucedieron en el marco del período de transición entre un modelo sustitutivo de importaciones a otro de mayor apertura comercial. La manida “crisis del sindicalismo” estaría influida entonces por algunos de los grandes cambios de fines de siglo, como por ejemplo, la citada apertura al mercado internacional, los cambios en la estructura ocupacional, el proceso privatizador que vivieron todos los países de América Latina, además de una fuerte ofensiva anti-sindical⁴⁵⁸.

⁴⁵⁸ Cfr. Zapata, F.: “¿Crisis del sindicalismo?”, en *Revista Economía & Trabajo*, Año 1, N° 2, Santiago, PET, 1993, pág. 101- 120.

En esos años, surgieron varias negociaciones sindicales que bien podemos llamar “anómalas” o “atípicas”⁴⁵⁹ para lo que ha sido la norma típica y clásica de nuestro sistema de relaciones laborales, creo que basado en demasía en la confrontación, donde sólo es posible negociar y coincidir en materia salarial entre las partes. Estas nuevas experiencias, nos muestran “semillas” de posibles nuevos tipos de relacionamientos, diferentes a los que imperan en el marco de un sistema de relaciones laborales netamente taylor-fordista, con características muy distintas a las citadas con anterioridad; y ante las cuáles el sindicalismo parece querer adaptarse, no sin enfrentar un debate profundo acerca de su rol y legitimación en un nuevo contexto, por cierto muy disímil al que operó cuando sentó sus bases organizacionales, políticas e ideológicas.

El contexto cambia a principio de Siglo XXI con la construcción de un modelo de relaciones laborales clásico impulsado por el gobierno del Frente Amplio y la nueva convocatoria a Consejos de Salarios. Desde entonces, el debate sindical se acentúa en cuanto a su proyecto político. Sectores afines al gobierno disputan espacios de poder frente a sectores que en los hechos se le oponen, en algunos casos poniendo énfasis en asuntos inmediatos, en otros casos poniendo énfasis en asuntos políticos, y también en cuanto a objetivos mediatos.

11.3.- Empresas y Empresarios. Interpretando un segmento heterogéneo.

Indudablemente si existe un actor laboral escasamente estudiado por parte de las ciencias sociales, y especialmente la sociología en el siglo XX, ese es el empresariado. Quizá por el hecho que, como se señalara al comienzo de este libro, en América Latina los primeros sociólogos hicieron sociología orientados volitivamente hacia los esfuerzos de los trabajadores nucleados en el sindicalismo por mejorar sus condiciones de vida y trabajo, la sociología estudió más profundamente la acción sindical que la empresarial.

Recién en los últimos años han surgido en nuestro continente estudios

⁴⁵⁹ Cfr. CUI: *op. cit.* Aquí se relatan los casos de Fanapel, Funsa, Norteña, Pepsy, Pilsen y UTE desde la visión sindical.

muy valiosos sobre las orientaciones del empresariado, aunque todos ellos, basados fundamentalmente en un determinado tipo de empresa: la gran empresa capitalista.

En efecto, si por un lado tenemos que no hay suficiente material elaborado sobre la acción empresarial, y por otro lado observamos que lo producido fundamentalmente está orientado a la gran empresa capitalista, podremos deducir que nuestra ciencia está todavía en el “debe” con respecto a este segmento de la población.

Si bien el término “empresario” ha definido comúnmente en el marco de la sociología a una clase social compuesta por aquellos poseedores de los medios de producción que lo emplean contratando mano de obra, somos de la idea de ampliar el concepto de empresario, a la luz de los varios tipos de empresa existentes en un “mercado determinado”, donde la capitalista es sólo una de las posibles.

En ese sentido, cuando hablamos de empresarios, no nos estaremos refiriendo solamente al dueño o directivo de una gran empresa que brinda ocupación a cientos o miles de trabajadores. Este tipo de empresario y empresa, es solo una parte, y por cierto muy minoritaria respecto a la enorme cantidad de empresas y lógicas empresariales que existen en el mundo.

Tanto las ciencias económicas tradicionales como la sociología de las organizaciones suelen partir de un concepto sesgado de la realidad empresarial. Desde el enfoque organizacional se denomina habitualmente empresa a una organización compleja que tiene como objetivo la maximización de utilidades y que se estructura verticalmente en torno a dos grupos: un grupo llamado superior, que es el que toma las decisiones, y un grupo inferior que es el que recibe las órdenes, de tal manera que la única posibilidad de colaboración reside en el cálculo racional que hace el segundo para aceptar la propuesta de incentivo económico que hace el primero, básicamente bajo la fórmula de un contrato salarial.

La teoría económica convencional, por su lado, suele distinguir en el mercado dos grandes agentes: por un lado las empresas (que producen) y por otro lado las familias (que consumen). Las empresas a su vez se definen básicamente como unidades de capital que contratan trabajo y otros factores productivos, para generar mercancías con ánimo de maximizar sus utilidades.

En realidad, no todas las empresas se comportan de acuerdo a las definiciones más clásicas. A saber: no todas las empresas tienen grupos inferiores y grupos superiores, no todas se estructuran verticalmente, no todas basan la motivación para colaborar por parte de sus trabajadores en el salario, no todas generan mercancías, no todas lo hacen con ánimo de lucro, no todas persiguen la maximización de sus utilidades. Desde un punto de vista más amplio, ni todas las empresas son meramente productivas, ni todas las familias son meramente consumidoras.

Es así entonces que debemos privilegiar una teoría empresarial que dé cuenta de la diversidad de nuestros mercados determinados.

Desde nuestra visión, una empresa es una unidad integrada de funciones que utiliza determinada combinación de factores para producir de manera racional un bien o servicio. Por ahora contentémonos con esta definición lo bastante amplia como para incluir diferentes tipos de empresas. Luego veremos cómo cada subtipo incluye otras características que les son fundamentales.

De acuerdo a nuestra concepción de tres grandes sectores de la economía, podemos distinguir en primer término a las empresas capitalistas, de las empresas públicas, y las empresas solidarias. Cuando las ciencias económicas y los estudios organizacionales definen a las empresas, por lo general, están haciendo referencia a las empresas capitalistas, pero nos deja sin mayores elementos para comprender cabalmente a las empresas públicas y a las empresas del sector solidario.

Una correcta teorización sobre el concepto de empresas debe incluir al menos el análisis de cómo la combinación de los factores productivos da lugar a distintas posibilidades empresariales, cómo operan los mecanismos de distribución, y cómo el tipo de objetivo también va configurando distintas realidades microeconómicas.

a) *Respecto a la combinación de los factores productivos*

Los Manuales de Economía suelen distinguir dos principales factores de producción, o elementos intervinientes para la generación de riqueza: capital y trabajo. Con el naciente capitalismo la teoría abunda en detalles acerca de las características de la empresa, considerando al capital como factor organizador⁴⁶⁰ y al trabajo como factor contratado por el capital, y por lo tanto subordinado a sus intereses. Un

⁴⁶⁰ Cfr. Razeto, Luis: *Creación de empresas asociativas y solidarias*, Santiago, UVirtual, 2008, p. 13.

nuevo paso en la elaboración teórica sobre la empresa de capitales se da con las posturas de Marx y Engels, que al analizar el proceso de valorización en el Modo Capitalista señalan lo que a su parecer configura el punto de partida del socialismo científico: el capital al contratar trabajo para la generación de mercancías produce una plusvalía, esto es, un valor mayor al valor de cambio que aporta el trabajo en el proceso productivo, interpretado desde entonces como explotación del propietario de los medios de producción hacia el vendedor de la fuerza de trabajo. No analizaremos aquí las debilidades de esta perspectiva⁴⁶¹. Solo acotemos que en el mejor de los casos, describe las características de un tipo de empresa: la empresa capitalista.

Efectivamente una empresa capitalista, desde estas posiciones, se caracteriza por partir de un capital y contratar otros factores productivos, con el propósito de ampliar el capital original (la clásica fórmula $K - T - K +$ lo sintetiza claramente).

Desde nuestro marco teórico, proponemos complejizar el número de factores productivos (incluyendo además de capital y trabajo, la tecnología, gestión, infraestructura, y factor C o solidaridad convertida en factor económico)⁴⁶². A su vez, como señala Razeto, es posible identificar diferentes posibles tipos de empresa según cuál fuera el factor organizador. En tal sentido, así como existen empresas de capital, también existen empresas de trabajadores, empresas solidarias, empresas de gestión pública, etc.

En una empresa de trabajadores, por ejemplo, el factor organizador pasa a ser el trabajo, que seguramente necesitará contratar capital para ampliar el trabajo original (la fórmula simplificada aquí sería $T - K - T +$). Es el caso de las empresas de trabajo autónomo así como las cooperativas de trabajadores.

b) *Respecto a la forma en que circulan los bienes*

Desde este punto de vista asoma como categoría analítica fundamental el concepto de relaciones económicas, esto es, "cualquier acto o proceso a través del cual se verifica una transferencia o un flujo de bienes, entre personas, grupos u organizaciones determina-

461 Al respecto Cfr. Guerra, Pablo: *Sociología del Trabajo*, Montevideo, FCU, 1998.

462 Nuestro marco teórico es desarrollado en Guerra, Pablo: *Socioeconomía de la Solidaridad*, Montevideo, Nordan, 2000, y bebe de las fuentes fundamentalmente de Polanyi y Razeto.

das, las que en tal relación se manifiestan como sujetos de actividad económica”⁴⁶³. Desde este punto de vista corresponde distinguir distintos tipos de bienes así como distintos tipos de sujetos participando de la economía. Una buena teoría en esta materia es necesaria para seguir comprendiendo las distintas racionalidades operando en las diferentes clases de empresas.

Internamente las empresas de capital se basan en las relaciones de intercambio, pagando a cada factor económico según su productividad o negociando el pago según la correlación de fuerzas en el marco del sistema de relaciones laborales que impere en cada contexto. Las empresas de trabajadores y empresas solidarias, mientras tanto, aplican otras relaciones económicas para remunerar el trabajo. En las relaciones de cooperación, por ejemplo, se observa un flujo de trabajo de los socios hacia la cooperativa y de ésta hacia los socios mediante el reparto de los excedentes, en conformidad con procedimientos decididos colectiva y democráticamente. En algunas empresas comunitarias, mientras tanto, se aplican conceptos como el de remuneración según las necesidades⁴⁶⁴.

Externamente, una parte de las empresas producen mercancías, y por lo tanto dirigirán esos bienes y servicios al mercado, primando las relaciones de intercambio. Otras unidades empresariales, sin embargo, no producen mercancías, sino bienes o servicios que no pretenden ser tranzados en el mercado, sino satisfacer necesidades humanas mediante relaciones de reciprocidad, donación, etc. (es el caso de empresas del llamado tercer sector no comercial). A medio camino encontramos empresas que producen bienes y servicios con destino al mercado, pero cuyos precios se encuentran subsidiados por razones o argumentos de carácter social (es el caso de algunas empresas estatales, o de servicios sociales).

c) *Respecto a los objetivos perseguidos*

Los Manuales de Derecho Comercial, al menos hasta hace un tiempo, distinguían entre empresas que persiguen ánimo de lucro y empresas que no persiguen ánimo de lucro, a tal punto de son numerosas las legislaciones que continúan esta tradición.

⁴⁶³ Cfr. Razeto, Luis (1988): *op. Cit.*, p. 243 y ss

⁴⁶⁴ Los kibbutzim por ejemplo nacieron aplicando la fórmula divulgada por Marx, “de cada quien según su capacidad, a cada quien según su necesidad”.

A mi criterio, estas clasificaciones son confusas y para nada fundamentales en la identidad de los distintos sectores de la economía.

Lo de confuso viene en dos sentidos: en primer lugar es confuso el término “ánimo” y en segundo lugar es confuso el término “lucro”. ¿Es el lucro la ganancia, la utilidad o el beneficio? ¿O más bien es la forma en cómo distribuyo esos conceptos al interior de las organizaciones? Me ahorro las respuestas a estas preguntas pues la doctrina a nivel comparado jamás llegó a una conclusión satisfactoria. En todo caso el mismo concepto de lucro aparece en el imaginario como algo despectivo cuando no perverso, lo que en definitiva termina sumando complejidad e inoperancia. Pero por otro lado el concepto del “ánimo” se vuelve discutible. ¿Es posible una empresa que no tenga “ánimo de lucro” pero lucre? Increíblemente eso ocurre y por lo tanto devalúa y desdibuja la importancia del concepto.

A nuestro criterio, cualquier empresa se caracteriza por hacer un uso racional de sus medios para alcanzar beneficios y utilidades. A partir de esta sentencia podemos decir que luego, existen empresas que persiguen distintos tipos de beneficios y reparten con distinto criterio las utilidades, además de organizar racionalmente de forma distinta los factores. Solo comprendiendo estas lógicas podremos dar cuenta de la identidad de cadaW sector así como de los múltiples tipos de empresas.

Entenderemos por ganancias el resultado económico obtenido entre los ingresos generados y los costos incluida la estimación del factor organizador; por utilidades al conjunto de beneficios, sean monetarios o no; y por excedentes la diferencia entre los ingresos totales de la empresa y el pago a factores externos.

Nótese cómo en este sentido, lo medular de una empresa solidaria no es que no pretenda perseguir utilidades o beneficios, sino que éstos en caso de darse no retribuirán al capital, sino al factor organizador que en este caso es el trabajo o el factor C⁴⁶⁵. Por lo demás, caracteriza a la economía solidaria, al menos en teoría, que esos beneficios o utilidades se persiguen en el marco de una serie de principios y valores como es el caso de la participación democrática, la sustentabilidad, la justicia, la cooperación, etc.

Llegado a este punto podemos decir que hay empresas (por lo general de grandes capitales) que solo operan en el mercado persiguiendo la maximización de sus ganancias, incluso sin importarles el rubro o región

⁴⁶⁵

Al respecto Cfr. Razeto, Luis (1988).: *Op. Cit.*, Cap. 2.

en la que invierten. El caso más notable en los últimos años ha sido la irrupción de los llamados private equities. En el otro extremo hay empresas solidarias que buscan la eficiencia para perseguir fines sociales, donde los sujetos “beneficiarios” son externos a estas organizaciones y los miembros “internos” están fuertemente motivados en la persecución de esos fines. Más emparentadas a éstas que a las primeras, existen otros formatos solidarios que buscan utilidades para satisfacer las necesidades de sus propios miembros sin desatender sus dimensiones comunitarias.

Incluso, conforme avanza cierta conciencia social y ambiental, son numerosos los grupos humanos que constituyen unidades económicas dispuestas a mostrar cómo “otra economía es posible”, o sea, cómo se puede ser eficiente y al mismo tiempo cuidar el medio ambiente, crear productos saludables, o sistemas de finanzas solidarios, comercio justo, etc.

También en las formas concretas de organizar el trabajo y la gestión es posible destacar distintos tipos empresariales. Es así por ejemplo, que las empresas del trabajo solidario rara vez incluyen un grupo superior y otro inferior. Por lo general, son los propios trabajadores quienes autogestionan todas las funciones, distribuyéndose los roles de manera democrática. Raramente construyen relaciones piramidales. Por lo general predomina un estilo gerencial democrático en la toma de decisiones, lo que a su vez legitima socialmente la construcción de distintos grados de jerarquía, sobre todo en organizaciones complejas. El factor organizador suele ser el factor C o el trabajo, y no el capital, que pasa a ser en los hechos uno de los tantos factores subordinados. Las relaciones económicas que priman a su interior son las de cooperación, ayuda mutua y reciprocidad. Las relaciones de intercambio suelen ser aplicadas en su vinculación con el resto del sistema (por ejemplo, vendiendo su producción en el mercado). Sin embargo, el sector solidario también está integrado por empresas que no privilegian el intercambio a la hora de colocar sus bienes y servicios en el mercado.

Quisiera señalar sin embargo, que los mercados determinados no solo exponen los diferentes tipos de empresas posibles, sino que también contribuyen a que las particularidades de cada una de ellas terminen afectando mayor o menormente a las otras, hasta ir generando verdaderos sincretismos microeconómicos. Es así que algunos autores se refieren a la presencia de indicadores de hibridación en nuestras economía⁴⁶⁶.

⁴⁶⁶ Etzioni le llama “el arte de la combinación”: “Los bienes sociales se consiguen habitualmente mediante híbridos en los que dos o tres sectores aparecen juntos, creando organizaciones superiores a las que surgen de la actuación de un solo sector en solitario”.

Otra forma de clasificar a las empresas, de donde también surgirán lógicas distintas en materia empresarial es con respecto al tamaño. Por lo general, los autores que han tratado el tema de los empresarios desde las ciencias sociales, toman como paradigma a la gran empresa. Creemos que ese es un aspecto que habría que mejorar desde el plano académico, pues las grandes empresas sólo ocupan al 31% de la mano de obra en nuestro continente. En Uruguay, por su lado, las grandes empresas no representan sino una mínima proporción entre el total. De acuerdo al Censo Económico de 1988, había en Uruguay 167.670 MYPES, lo que representaba el 96.7% de las empresas del país; con un total de 416.811 empleados, esto es, el 59.8% de los ocupados del medio urbano.

No cabe duda que en Uruguay, como en el resto del continente, las llamadas empresas modernas, del tipo capitalista de gran tamaño, no llegan a generar siquiera la mitad de los puestos de trabajo, con el agravamiento que fruto de la introducción de moderna tecnología, y otros fenómenos vistos en el capítulo anterior, en los últimos años, lejos de promover nuevos empleos los desplazan hacia el creciente segmento de los Mypes, y de lo que en general preferimos llamar economía popular.

Ello ha provocado que muchas instituciones y gobiernos hayan visto en éstas micro y pequeñas empresas, una posible salida ante el difícil panorama en materia de empleos. Efectivamente las Mypes ocupan mayor cantidad de mano de obra que las grandes empresas, privilegiando el factor trabajo sobre el factor capital.

Sin embargo las soluciones no son sencillas. La fuerte concentración de riquezas en el mundo, donde las grandes empresas desplazan muchas veces a los Gobiernos en materia de poder de toma de decisiones, unido a otros fenómenos como la mayor flexibilidad que provocaron las nuevas tecnologías (tanto duras como blandas), operaron en contra de las Mypes, otrora consideradas las únicas capaces de ser flexibles.

De esta manera, observamos como “nichos” antes ocupados por Mypes ahora pasan a ser dominados por multinacionales que se expanden sin cesar por todo el mundo. Al respecto sobran ejemplos, pero pensemos solamente en el caso de los grandes supermercados. Estos lentamente se están introduciendo en los nichos de los pequeños almacenes barriales.

Cfr. Etzioni, Amitai: La Tercera Vía hacia una buena sociedad. Propuestas desde el comunismo, Madrid, Trotta, 2000, p. 88.

Hasta hace unos años, los grandes supermercados sólo operaban en barrios de alto poder adquisitivo. En Uruguay es posible advertirlo cuando vemos la expansión que éstos han tenido en Carrasco y las salidas hacia el Este del país. Ahora bien, no conformes con este segmento del mercado, éstos se desplazan hacia otros puntos inadmisibles años atrás: la zona del mercado modelo, o Sayago, presentan ahora enormes galpones prolijamente provistos por las grandes cadenas que han afectado a un sinnúmero de almacenes y pequeños locales insertos en la zona. ¿Es posible pensar entonces en una solución por la vía de las Mypes teniendo en cuenta esos fenómenos? Si pensáramos en una competencia con esquemas individualistas, creemos que la solución sería quimérica. Más bien compartimos junto a muchas ONGs., en la necesidad de profundizar los vínculos solidarios entre las Mypes construyendo verdaderas redes que permitan una competencia en pie de mayor igualdad con las grandes empresas.

Cuadro: Estructura del mercado laboral en América Latina en 1996

Tipo de empresa	Porcentaje
Empresas Grandes	31%
Trabajadores Independientes	26%
Empresas Pequeñas	23%
Sector Público	13%
Servicio Doméstico	7%

Fuente: OIT, 1996.

Con esta introducción al tema de los empresarios, queremos hacer notar que si bien el concepto de “trabajador” ha variado en los últimos años, el de empresario creemos ha tenido cambios aún más importantes. En la actualidad hablar de empresarios, es hacer referencia no solo a la gran empresa con una lógica mercantil de intercambios organizados en base al capital. Debemos introducir entonces el aspecto de pluralidad

de empresas y lógicas empresariales, contando para ello con datos, experiencias, e informaciones que analicen a la empresa multinacional, a la gran empresa nacional, pero también a las Mypes, a las empresas cooperativas, a las comunidades de trabajo, al gran productor rural, pero también al pequeño. Sólo así seríamos estrictamente justos, además de objetivos en el plano estrictamente científico.

En el ámbito de la empresa capitalista, también ocurrieron cambios de importancia. En ese sentido, obvio es señalar que cuando hablamos de empresario no lo hacemos a la usanza del siglo pasado, cuando empresarios, propietarios y directores eran roles destinados a una misma persona.

La separación entre propiedad y dirección fue y es un proceso que empezaba a divisarse ya a principios de siglo, sobre todo en las grandes empresas, donde se constataba una evolución en la estructura de las firmas industriales. El papel que las Sociedades Anónimas cumplían, otorgaba al propietario un rol de accionista que muchas veces lo alejaba de la dirección encargada a profesionales de la gestión (managers). Peter Drucker se refiere a este fenómeno señalando que “la doctrina que se desarrolla en forma lenta es que la dirección precede y ciertamente se sitúa a un nivel más elevado que la propiedad, por lo menos en la gran empresa”⁴⁶⁷. No obstante ello, aún perduran los empresarios-propietarios, y este fenómeno es más visible en las economías del tercer mundo. Nuestro país no es una excepción a ello. En una encuesta sobre comportamiento estratégico a 123 empresas uruguayas realizada hace unos años, se observó que en la totalidad de las empresas chicas y de capital nacional, el máximo decisor participa en la propiedad de la misma. En los demás casos es interesante observar cómo crece la tendencia a la existencia de decisores no propietarios a medida que aumenta la participación de capital extranjero en la empresa⁴⁶⁸.

Pero más allá de la propiedad, lo que distingue hoy al empresario es su función directiva en la empresa, lo que implica organizar los recursos disponibles para el logro de los objetivos previamente definidos, y emprender e innovar de acuerdo a un sistema de creencias managerial⁴⁶⁹.

⁴⁶⁷ Además Drucker expone el ejemplo de la Ford como evidencia de este pasaje de la propiedad a la dirección, que se refuerza luego con las experiencias de la Hughes Aircraft Company en los años cincuenta. Cfr. Drucker, P.: op. cit. pág. 21 a 31.

⁴⁶⁸ Cfr. Domingo, R. et al: Comportamiento estratégico de las empresas industriales frente a la apertura, Montevideo, Universidad de la República, Facultad de Ciencias Sociales, Depto. de Economía, Documento N° 4, Agosto de 1994, pág. 12.

⁴⁶⁹ Drucker, P.: *Technology, Management and Society*, London, Pan Books, 1970.

Así la función directiva incluiría idealmente tres capacidades básicas: resolver problemas, ejecución e iniciativa⁴⁷⁰.

La separación entre propiedad y control⁴⁷¹, ha hecho que cada vez haya una mayor profesionalización en la dirección de empresas, lo que también repercutió en las empresas dirigidas por sus propietarios, en la delegación funcional profesional de muchos departamentos, áreas o unidades de la empresa, como es posible advertir en algunos países latinoamericanos. En ese sentido sabemos por ejemplo, que para el caso de Chile el 87% de las empresas estudiadas en una encuesta respondió tener una unidad específica en materia de Recursos Humanos⁴⁷². "Paralelamente, a medida que aumenta el tamaño de la empresa, es mayor la presencia de profesionales contratados específicamente en las unidades de recursos humanos. En las empresas grandes, destaca la contratación de asistentes sociales o sociólogos (83%), ingenieros comerciales (44%), psicólogos (36%) y abogados (28%)"⁴⁷³. Para el caso uruguayo, sabemos que los abogados y escribanos son los principales asesores externos de las empresas (69%), seguidos de contadores o auditores (60%), ingenieros o técnicos industriales (18%), sociólogos o psicólogos (9%), Investigadores de mercado (6%), etc.⁴⁷⁴.

Las primeras menciones del concepto empresarial, del francés entrepreneur, se remontan al Siglo XVI, designándose como tal al capitán de fortuna, que reclutaba tropas mercenarias para ofrecerlas a quien pagara por ellas. A partir del Siglo XVIII el término es ampliado y pasa a ser utilizado en tres contextos diferentes⁴⁷⁵: en el campo de las obras públicas, designando como empresario a quien es contratado por el estado para llevar adelante la construcción de una importante obra pública; en el campo agrícola, designándose al terrateniente que explotaba tierras de su propiedad con el objeto de producir bienes destinados al mercado; y en el campo de la manufactura, designándose como empresario a

⁴⁷⁰ Cfr. López Pintor, R.: *op. cit.* pág. 257.

⁴⁷¹ En Estados Unidos el porcentaje de directores profesionales (burócratas según la clasificación de Bendix), pasó de 1891 a 1920 del 29 al 48 por ciento, reduciéndose en una proporción parecida el de empleados propietarios. Cfr. López Pintor, R.: *Ibidem.* pág. 258.

⁴⁷² A resultados similares se llegó en otra encuesta realizada por el Programa de Productividad y Calidad en las empresas, aunque también con una muestra no representativa del universo. Cfr. "Calidad Total en Chile...pero no tanto", en Revista Gestión N° 220, Santiago, Julio de 1993.

⁴⁷³ Cfr. Koljatic, M. y Rosene, F.: "La Administración de Recursos Humanos en Chile: practicas y percepciones", Santiago, PUC, 1993, pág. 6 y 7.

⁴⁷⁴ Cfr. Domingo, R. et al.: *op. cit.*, p.p. 15.

⁴⁷⁵ Cfr. Gallino, L.: *Diccionario de Sociología, Madrid, Siglo XXI, 1983, pág. 372-376.*

quien invertía capitales para la producción de mercancías. En todos los casos observamos que es común al empresario el poner en movimiento determinados recursos con el fin de obtener un beneficio, pero a su vez, corriendo el riesgo de no saber a ciencia cierta cuál sería el monto de ese beneficio, e incluso muchas veces, haciendo una inversión con el riesgo de no generar beneficios, soportando por tanto el riesgo de cuantiosas pérdidas de capital.

El beneficio, natural a cualquier emprendimiento económico, en economías capitalistas consiste en obtener una ganancia monetaria luego de pagar la contribución de cada uno de los factores contratados. Ha sido muy discutido en el plano de la filosofía económica, la legitimidad de esa ganancia. En ese sentido, están quienes postulan que el empresario tiene derecho a ese rédito residual, dada su función de organizar el resto de los factores de producción. Compartimos esa idea, pero también la extendemos al resto de las empresas no capitalistas, en el sentido de afirmar que aquel factor que se constituye en organizador del resto tiene derecho a recibir las ganancias luego de pagar a precio justo, la contribución de los factores contratados. Quizá aquí resida el problema mayor del empresario, que puede llegar a basar sus ganancias en un pago por debajo del valor real de cada factor. Ello es evidente en el caso del pago al trabajo, que como vimos en el Capítulo VII, generaba la plusvalía, que no es otra cosa (contra lo que señalaba Marx) que el pago al trabajo por debajo de su valor (no habiendo por tanto, intercambio entre equivalentes). Para Marx, como ya vimos, el beneficio o ganancia del capitalista, reside ya no en una aportación de éste al proceso productivo, sino de su calidad de propietario de los medios de producción y detentor del excedente producido por los trabajadores.

Ahora bien, ¿cómo está articulado el empresariado nacional en cuanto actor social? A nivel macrosectorial, en Uruguay tienen un trabajo importante como actores laborales la Cámara de Industrias del Uruguay, la Cámara Nacional de Comercio, la Cámara Mercantil de Productos del País, y la Confederación Empresarial del Uruguay. A nivel sectorial, además, se conforman múltiples gremios empresariales. Por ejemplo, dentro de las estructuras de la cámara de Industrias funciona la Asociación de Industrias Textiles del Uruguay, la Cámara Industrial de la Vestimenta, etc.

Además, en cuanto a las lógicas empresariales señaladas al principio, las entidades cooperativas reúnen sus empresas, guiadas por los principios cooperativos⁴⁷⁶, en distintas Federaciones de acuerdo al tipo de cooperativa. En ese sentido, las cooperativas de producción se nuclean en la Federación de Cooperativas de Producción del Uruguay; las cooperativas de consumo en su Federación, las de ahorro y crédito lo mismo, etc. Luego todas las Federaciones se reúnen en la Cudecoop, Confederación que reúne a todas las cooperativas del país, lo que suma la importante cantidad de 614.000 socios⁴⁷⁷.

Uno de los análisis más interesantes que se pueden hacer sobre el comportamiento empresarial es el que surge con respecto a los cambios operados en el mercado en el que se encuentran insertos. Sin duda que la caída de una política sustitutiva de importaciones, una cierta autarquía, y una economía cerrada con altas barreras arancelarias, que empieza a visualizarse a partir de los años setenta, llega a su punto más alto en la región con la firma del Tratado del Mercosur, el 26 de Marzo de 1992. A partir de éste, todos los países se comprometían a bajar sus barreras arancelarias, hasta hacerlas mínimas en el seno del Mercosur, y lo más bajas posibles con terceros países. Tal política, contó con el apoyo casi unánime del sistema político, pero con diferencias a nivel de sindicalismo y de algunas empresas y empresarios que veían en el Tratado la firma de defunción para sus actividades. No obstante ello, el Mercosur como principio fue apoyado por la mayoría de los gremios empresariales. A nivel de la Industria, incluso, el sector potencialmente (y en los hechos se confirmó) más susceptible de ser impactado negativamente, el Mercosur jugó un rol importante en cuanto disparador de una necesaria modernización integral de las empresas, a nivel de diferentes sistemas: relaciones laborales, cambios tecnológicos, cultura laboral, etc.

En los últimos años, como ya se dijo, el empresariado nacional analiza, discute y reflexiona sobre las ventajas e inconvenientes de los cambios tecnológicos en materia dura y en materia de gestión. El clásico modelo de producción basado en el esquema taylor-fordista, si ya no tenía la eficiencia de décadas anteriores, tampoco mostraba mayores posibilidades en materia de competitividad con países como Brasil y Argentina, que podía aprovechar con muchas más facilidad las economías de escala.

⁴⁷⁶ Nos referimos a los principios cooperativos heredados de los Pioneros de Rochdale, y adoptados por una nueva declaración en Manchester, 1995. Cfr. *Cudecoop: Identidad y Principios Cooperativos*, Montevideo, Nordan Ed., 1996.

⁴⁷⁷ Cfr. Errandonea, A. y Supervielle, M.: *Las cooperativas en Uruguay*, Montevideo, FCU, 1992.

Los programas de Calidad Total, de producción flexible, las tercerizaciones, la constitución de equipos, la necesidad de repensar y re-elaborar las relaciones laborales clásicas en las empresas, de flexibilizar los mecanismos de producción, etc., empiezan a ser tenidos en cuenta por el empresariado nacional.

Estudios realizados en nuestro país nos hablan de un modelo de cambio que parafraseando a Humphrey, se denominaría “Just in Time taylorizado”⁴⁷⁸. En este marco, los principales cambios de la organización tradicional introducidos por el modelo serían, según el citado autor: “automatización de equipos y procesos, la introducción de la tecnología de grupo y las manufacturas celulares, la responsabilidad del operador por cierto grado de mantenimiento de los equipos y por el control de calidad, el manejo obrero de las técnicas de control estadístico de proceso y la mayor rotación de los obreros en las tareas. Se verifica la modernización de la gestión administrativa y comercial y, en algunos casos, la reducción de jerarquías. Pero la supervisión directa sigue siendo importante como elemento de control”⁴⁷⁹.

La mayor parte de esos elementos han sido observados en la realidad uruguaya, aunque habría que ser más preciso y constatar –al igual que en el caso del movimiento sindical– diversas etapas, mentalidades y acciones empresariales.

En tal sentido podemos decir que al igual que en otros países de la región, es posible encontrar en Uruguay algunos “tipos empresariales” en materia de cambio tecnológico.

En primer lugar está el empresariado tradicional que basa su organización de trabajo en un esquema taylorista y realiza cambios tecnológicos sólo en materia de equipos. Podemos llamar a éstos, empresarios tradicionales, cuya inserción en el mercado está ligada a los cánones tradicionales.

En segundo lugar hay un empresariado que se adapta a los cambios introduciendo tecnología “dura”, y también promoviendo cambios en la organización de las tareas, sobre todo en materia de ampliación de las mismas. Este tipo empresarial no logra romper con la cultura

⁴⁷⁸ Esta es la hipótesis de trabajo mantenida por autoras del Departamento de Sociología de la Universidad de la República. Cfr. De Oliveira, L. y Massera, E.: *Estrategias de organización empresarial y nuevas formas de competitividad que se esbozan*, Montevideo, Universidad de la República, Facultad de Ciencias Sociales, Depto. de Sociología, Doc. de Trabajo No. 34, Mayo de 1994.

⁴⁷⁹ Cfr. Humphrey, J.: “Adaptando o modelo japonés ao Brasil”, en *Ibidem.*, pág. 5.

clásica empresarial en materia de relaciones laborales. Por lo general son empresarios conservadores cuyas innovaciones organizacionales no conducen a una mejora ni en la calidad de vida de los trabajadores ni en la calidad de los productos. Su mentalidad sigue siendo cortoplacista, quizá afectada por los cambios en la dinámica de los mercados.

En tercer lugar, están los empresarios más modernos, que a la par de incluir tecnología “dura”, innovan en la organización de la producción. Estos empresarios buscan insertarse en el nuevo contexto competitivo a partir de estrategias de competitividad tendientes a mejorar la calidad de los productos y procesos. Para esta lógica, la Calidad Total se transforma en un programa indispensable para comenzar un nuevo camino. Son empresas ligadas por lo general a capitales extranjeros, con líderes formados y capacitados en las nuevas técnicas y conocimientos manageriales.

En cuanto a la visión que la sociedad tiene de los empresarios en Uruguay, los datos no son alentadores: la mayoría de los uruguayos pretende que sus hijos sean profesionales (64%) antes que empresarios (7%). La “cultura de no arriesgar” queda reflejada en el hecho que la gran mayoría de los uruguayos prefiere un empleo público antes que uno privado. Respecto a la confianza, en una escala del 1 al 10, los empresarios tienen apenas 3 puntos de confianza, solo algo por encima de la policía y por debajo del Parlamento (5) y sindicatos (4,5). Es sintomático además, que la mayoría de los uruguayos piensen que la riqueza existe y no hay que crearla, o que son negativas las inversiones extranjeras pues se llevan las riquezas⁴⁸⁰.

Trabajo en grupos

> ¿Conocen empresas cuya gestión y propiedad estén en manos de trabajadores? ¿Cómo se les puede denominar? ¿Qué diferencias encuentran respecto a otras formas de empresas capitalistas?

⁴⁸⁰ Cfr. Interconsult en <http://www.acde.org.uy/eventos/ElRolEmpresario.htm> (relevado en Enero de 2011)

Texto I I:

Las empresas son realidades complejas: cada empresa es un micromundo social

(Tomado de Luis Razeto: "Las empresas alternativas", Montevideo, Nordan, 2002)

Distintas personas que forman parte de una empresa, tienen de ella experiencias e ideas que pueden ser muy diferentes. Para unos es un lugar de trabajo, para otros una oportunidad de inversión, para algunos un centro de poder, para otros un conjunto de sistemas y procesos técnicos, o también una institución que tiene derechos y responsabilidades. Estos distintos puntos de vista, más otros que se podrían agregar, nos muestran que la empresa -de cualquier tipo que sea- es una realidad compleja. En ella se combinan siempre elementos económicos, técnicos, sociales, jurídicos, políticos y culturales, constituyendo en su conjunto una totalidad estructurada.

En cada empresa participan varias o numerosas personas, que cumplen funciones distintas contribuyendo todas a una operación de conjunto. En la empresa se realizan variadas actividades, articuladas mediante una organización, y encaminadas hacia determinados objetivos. Los mismos objetivos de una empresa suelen ser múltiples y de varios niveles: obtener beneficios económicos para sus miembros, o para sus dirigentes; producir determinados bienes y controlar una parte del mercado; desarrollar innovaciones tecnológicas; perfeccionar la fuerza de trabajo de sus integrantes; influir sobre la sociedad en aspectos políticos y culturales, etc.

Además de los objetivos comunes o generales de la empresa, cada integrante de ella se propone alcanzar objetivos particulares, que cubren la más variada gama de posibilidades, relacionados con los intereses y las funciones que tenga.

Para la realización de cada distinto tipo de objetivos y funciones, las empresas se dan una estructura que organiza y dispone los medios y las actividades del caso. Pero es posible distinguir en ella una organización y operación económica, una institucionalidad jurídica, un organigrama funcional y jerárquico, un sistema técnico, una forma de relaciones laborales, distintos mecanismos de integración social y de procesamiento de conflictos, etc.

HABLAMOS DE LA EMPRESA COMO UNA UNIDAD (UNIDAD SOCIAL, UNIDAD ECONOMICA, UNIDAD JURIDICA, UNIDAD CULTURAL, UNIDAD TECNICA, Y UNIDAD DE TODAS ESTAS UNIDADES), COMPUESTA SIN EMBARGO DE MULTIPLES ELEMENTOS. ES, PUES, UN MICROMUNDO SOCIAL, QUE SE MANIFIESTA COMO UNA ORGANIZACIÓN DE PERSONAS Y DE ACTIVIDADES RACIONALMENTE INTEGRADAS A TRAVES DE RELACIONES ECONOMICAS, SOCIALES, TECNOLOGICAS, INSTITUCIONALES.

El hecho de que todos los elementos de una empresa se encuentren organizados no impide que entre ellos existan conflictos y tensiones internas, que pueden llegar a ser de magnitudes considerables. Por otra parte, cada unidad u organización económica mantiene constantemente relaciones con terceros (otras empresas, el público, los clientes, el Estado, etc.) y con el resto de la sociedad, recibiendo simultáneamente influencias y condicionamientos; se trata, también en este sentido, de una interacción compleja.

Es importante adquirir una visión de conjunto, lo más amplia y completa posible, del funcionamiento de las empresas en todos sus aspectos. Su conocimiento otorga la capacidad de actuar en ellas con mucha mayor eficacia: planificar con realismo la acción, aprovechar las coyunturas favorables, combinar los propios objetivos e intereses con los de otros para potenciar la acción, ampliar las capacidades de presión y negociación, etc.

Una de las razones que impiden o dificultan que los trabajadores y sectores populares en general participen en la gestión de las empresas, u organicen empresas alternativas bajo su conducción, es precisamente el haber sido tradicionalmente excluidos del conocimiento de aquellas dimensiones globales propias de la vida de las empresas. Su capacitación, su experiencia y su práctica, suelen quedar limitadas a lo necesario para el ejercicio de sus trabajos y funciones instrumentales al interior de la empresa. Los trabajadores están limitados en su acción porque no conocen en profundidad las estructuras generales de la empresa, no tienen acceso a gran parte de las fuentes de información, y carecen de una comprensión adecuada de diversos mecanismos y criterios para la adopción de decisiones empresariales.

PUESTOS EN CONTACTO PRINCIPALMENTE CON LAS EMPRESAS CAPITALISTAS Y ESTATALES, LOS TRABAJADORES A MENUDO DESCONOCEN

QUE HAY OTRAS POSIBILIDADES DE ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL EN LAS QUE PUEDEN SER PROTAGONISTAS Y ORGANIZADORES, SIN RENUNCIAR A SUS IDEALES Y VALORES DE JUSTICIA Y FRATERNIDAD SINO CONCRETIZANDOLOS EN LAS PROPIAS ACTIVIDADES ECONOMICAS.

EL DESARROLLO DE UNA AMPLIA CULTURA DE LA EMPRESA Y DEL TRABAJO, QUE RECOJA EL APORTE DE LAS CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES Y QUE VAYA MAS ALLA DE ESTAS EN LA VALORACION Y RECONOCIMIENTO DE LAS POSIBILIDADES ALTERNATIVAS, LLEVA A UN POTENCIAMIENTO NO SOLO DE LAS FORMAS ALTERNATIVAS DE HACER ECONOMIA SINO DE LOS TRABAJADORES Y DEL MOVIMIENTO LABORAL EN SU CONJUNTO.

Entre otras cosas, permite a los trabajadores llegar a ver con transparencia las complejas relaciones que configuran esos micromundos sociales donde desenvuelven gran parte de sus vidas, y a partir de ello proponerse objetivos realistas más elevados y amplios. Al avanzar en nuestro estudio iremos comprendiendo mejor la centralidad que adquiere la cultura de la empresa y del trabajo en el desarrollo de un proceso alternativo y creativo de transformación social.

Bibliografía

- Abegglen, J. y Stalk, G.: *Kaisha. La Corporación Japonesa*, Barcelona, Plaza & Janes, 1986.
- Abramo, L. Y Montero, C.: "La Sociología del Trabajo en América Latina: Paradigmas Teóricos y Paradigmas Productivos", en *Rev. Latinoamericana de Sociología del Trabajo*, Año 1, N° 1, México, 1995.
- Agacino, R. et al.: "Apertura y eficiencia productiva: la experiencia chilena 1975-1989", en *Documento de Trabajo N° 92*, Santiago, Pet, 1992.
- Aglietta, M.: *Regulación y crisis del Capitalismo*, México, Siglo XXI Editores, 1979.
- Alonso, O.: "Automatización y Estrategia Sindical", Caracas, Ildis-Nueva Sociedad, 1989.
- Anderson, P.: "El modo de producción feudal", en: *Transiciones de la Antigüedad al feudalismo*, Siglo XXI Editores, México, 1997
- Apolaya, W. et.al.: "Propuesta metodológica para la medición de los niveles de calidad del empleo", INEI, Perú, 1994.
- Araujo e Oliveira, J.: *La nueva empresa: el aprendizaje como parte del negocio*, Montevideo, Cinterfor, 1994.
- Arnal, M. y Segovia M.: "El uso de las tecnologías de la información (TICs) para el control de los trabajadores", en *Revista Iberoamericana de Autogestión y Acción Comunal*, 48-49, Madrid, Otoño 2006.
- Arsuaga, E. y Cantera, E.: *Experiencias de gestión social en Europa*, Madrid, Asociación para el progreso de la Dirección, 1979.
- Arvon, H.: *La filosofía del trabajo*, Madrid, Taurus, 1965.
- Ayres, R.: *La próxima Revolución Industrial*, México, Ed. Gernika S.A., 1987.
- Babbage, Ch.: *Causes and consequences of large factories*, citado por Urwich, L. y Brech, F.: *La historia del management*, Barcelona, Ed. Orbis, Biblioteca de la Empresa N° 8, 5ta. Ed., 1986.

- Bakwer, D.: "Como enfocar la reingeniería", en *Rev. Gestión*, Año XIX, N° 233, Santiago de Chile, 1994.
- Banco Mundial: *Informe sobre el Desarrollo Mundial 1995*, Washington DC, Banco Mundial, 1996.
- Baño, R. y Faletto, E.: *Estructura social y estilo de desarrollo*, Santiago, Flacso, 1993.
- Barretto, H.: "Negociación colectiva en la industria textil: vuelta a la semilla", trabajo presentado al Curso de Sociología del Trabajo, Post-grado de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Montevideo, Facultad de Derecho, 1997.
- Bauman, Z.: *Mundo consumo*, Buenos Aires, Paidós, 2010.
- Bell, D.: *El advenimiento de la sociedad post-industrial*, Madrid, Alianza Universidad,
- Bernoux, P.: *La sociologie des organisations*, en Durand, J. (comp): *Sociologie contemporaine*, París, Ed. Vigot, 1989, pág. 383.
- Braverman, H.: *Trabajo y capital monopolista*, México, Nuestro Tiempo, 1975.
- Bronstein, A.: "La flexibilidad del trabajo en los países industrializados: perfiles de un debate", en *Revista Derecho Laboral* N° 153, Montevideo, Enero de 1989.
- Buchelli, M.: "Uruguay: La cobertura de la seguridad social en el empleo, 1991-2002", en Bertranou (comp): *Protección social y mercado laboral*, Santiago, OIT, 2004
- Burawoy, M.: *El consentimiento en la producción. Los cambios del proceso productivo en el capitalismo monopolista*, Madrid, MTSS, Col. *Economía del Trabajo* N° 31, 1989 (edición original de 1979).
- Burns, T. y Stalker, G.: *The management of Innovation*, Londres, Tavistock, 1961.
- Calvo, C. y Sucazes, D.: "Algunas restricciones al empleo. Estudio basado en las Encuestas de Hogares", Montevideo, INE, 1992.

- Campero, G.: "Sindicalismo en los 90: desafíos y perspectivas", *Economía & Trabajo*, Año I, N° 2, 1993.
- Castillo, J.J.: "La sociología del trabajo hoy: la genealogía de un paradigma", versión provisional para el Tratado de Sociología del Trabajo para América Latina. <http://www.gestiopolis.com/recursos4/docs/eco/soci-trabdehoy.htm> (recuperado en Enero de 2011).
- Castro, N. y Guimarães, A.: "Depois de Burawoy: sobre a construção de modelos na análise do trabalho industrial", trabajo presentado al Seminario Interdisciplinar "Modelos de Organização Industrial, Política Industrial e Trabalho", ABET, São Paulo, Abril de 1991.
- Cea D'ancona, Ma.: *Metodología cuantitativa. Estrategias y técnicas de investigación social*, Madrid, Ed. Síntesis, 1996.
- Chiavenato, I.: *Administración de recursos humanos*, Colombia, Mc. Graw Hill, 1993.
- Cienes-OEA: *Conceptos e indicadores de empleo en base a Encuestas de Hogares*, Santiago, Cienes-OEA, 1995.
- CUI: *Relaciones Laborales y Convenios Colectivos en el Uruguay*, Montevideo, CIU, 1995.
- Clerc, J.: *Introducción a las condiciones y el medio ambiente de trabajo*, Ginebra, OIT, 1987, pág. 200.
- Clifford, D. and Cavanagh, R.: *The Winning Performance*, Sidgwick & Jackson, Londres, 1985.
- Clutterbuck, D. Y Crainer, S.: *Los maestros del management*, Barcelona, Grijalbo, 1990.
- Cohendet, P. et. alt.: "Propriétés et principes d'evolution des processus de production dans un régime de variété permanente", en Cohendet (Ed): *L'apres-taylorisme. Nouvelles formes de rationalisation dans l'entreprise en France et en Allemagne*, París, Economica, 1988.
- Córdoba, M.: *El desarrollo y la Participación de los trabajadores en las decisiones*, Bogotá, Ed. Tercer Mundo, 1987.

- Coriat, B.: *Pensar al revés. Trabajo y organización en la empresa japonesa*, Madrid, Siglo XXI Ed., 1993.
- Crozier, M. y Friedberg, E. : *El actor y el sistema. Las restricciones de la acción colectiva*, México, Alianza Ed., 1990.
- Cudecoop: *Identidad y Principios Cooperativos*, Montevideo, Nordan Ed., 1996.
- Cunningham, H.: *Trabajo y explotación infantil. Situación en Inglaterra de los siglos XVII al XX*, Madrid, MTSS, 1991
- Davis, P. y Donaldson, J.: *Management Cooperativista*, Bs.As., Granica, 2005.
- De Oliveira, L. y Massera, E.: *Estrategias de organización empresarial y nuevas formas de competitividad que se esbozan*, Montevideo, Universidad de la República, Facultad de Ciencias Sociales, Depto. de Sociología, Doc. de Trabajo N° 34, Mayo de 1994.
- De Soto, H.: *El otro sendero*, ILD, Lima, 1987.
- Di Tella, T.: *El sistema político argentino y la clase obrera*, Bs. As., Eudeba, 1964.
- Dombois, R. Y Pries, L.: “¿Necesita A.L. su propia Sociología del Trabajo?”, en *Revista sociología del Trabajo*, Año 1, Nro. 1, 1995.
- Dombois, R.: “Empleo atípico en economías sin empleo típico? Problemas analíticos del concepto de la relación laboral normal: el ejemplo de Colombia”, en *IIEL: Reestructuración y regulación institucional del mercado de trabajo en América Latina*, Serie de Investigaciones N° 98, Ginebra, OIT, 1993.
- Domingo, R. et alt: *Comportamiento estratégico de las empresas industriales frente a la apertura*, Montevideo, Universidad de la República, Facultad de Ciencias Sociales, Depto. de Economía, Documento N° 4, Agosto de 1994, pág. 12.
- Drucker, P.: *Gestión Dinámica. Lo mejor de Peter Drucker sobre management*, Barcelona, Hispano Europea S.A., 1981.

- Drucker, P.: *Techonology, Management and Society*, London, Pan Books, 1970.
- Echeverría, M. Y Herrera, G.: *Innovaciones en la empresa y situación del trabajo: la visión sindical*, Santiago, Pet, doc. de Trabajo N° 97, Octubre de 1993.
- Enciclopedia de Gestión y Administración de Empresas*, Barcelona, Grijalbo, 1982, pág. 730.
- Erbes Seguin, S. y Ollier, P: *Sociología del trabajo*, Madrid, Ed. Pirámide, 1978.
- Errandonea, A. y Costáble, D.: *Sindicato y Sociedad en el Uruguay*, Montevideo, FCU, 1969.
- Errandonea, A. y Supervielle, M.: *Las cooperativas en Uruguay*, Montevideo, FCU, 1992.
- Fayt, C.: *Historia del pensamiento político*. Grecia., Buenos Aires, Omeba, Col. América en letras, 1966.
- Ferguson, A.: *Ensayo sobre la historia de la sociedad civil*, Madrid, Akal, 2010
- Ferreiro, O. "Calidad Total: la ventaja competitiva", Santiago, Pontificia Universidad Católica de Chile, Programa de Productividad y Calidad en la Empresa, IV Congreso de Marketing, Icare, 1991.
- Filgueira, C.: *ponencia presentada al II Curso de Postgrado de formación de sociólogos Ciesu-Clacso*; en Piñeiro, D. (Comp).
- Flores, N.: *Calidad de vida laboral en empleo protegido. Evaluación de la salud y los riesgos psicosociales*, Madrid, CES, colección estudios 214, 2008.
- Fondation Pietro Seveso: "Le travail à domicile en Italie, en France, et au Royaume Uni", Brusellas, CEE, V/1910/86, 1986.
- Forslin, J.: "Descualificación y recualificación", *Revista Sociología del Trabajo* N° 13, Madrid, Otoño 1991.
- Freyssinet, J.: *El desafío de las políticas de empleo en el siglo XXI. La expe-*

riencia reciente de los países de Europa Occidental, Bs.As., Conicet, 2007

Frías, P.: *Hacia una nueva cultura del trabajo*, Santiago, PET, Documento de Trabajo N° 109, Enero de 1996.

Friedmann, G.: "El objeto de la sociología del trabajo", en Friedmann y Naville: *Tratado de Sociología del Trabajo*.

Friedmann, G.: *Problemas humanos del maquinismo industrial*, Ed. Sudamericana, 1956.

Friedmann, G. y Naville, P.: *Tratado de Sociología del Trabajo*, México, FCE, 1978 (versión original de 1964).

Gallaga, N.: "Teoría de las relaciones humanas", en <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/teorelhum.htm> (relevado en Enero de 2011)

Gallino, L.: *Diccionario de Sociología*, Madrid, Siglo XXI, 1983.

García, C. y Sanz, L.: "Conceptos y clasificaciones en la economía de los servicios", *Zona Abierta* N° 65/66, Madrid, Ed. Pablo Iglesias, 1993.

Garmendia, J. y Parra Luna, F.: *Sociología industrial y de los recursos humanos*, Madrid, Taurus, 1993.

Geller, L.: "Estrategias de productividad y empleo". Ponencia presentada al Seminario sobre "Productividad y Empleo", de Incasur, Buenos Aires, 1988.

Gershuny, J. y Miles, Y.: *La nueva economía de servicios. La transformación del empleo en las sociedades industriales*, Madrid, MTSS, 1988.

Giddens, A.: *Sociología*, Madrid, Alianza Universidad Textos, 1991.

Girardo, C. et al.: "Los trabajadores del conocimiento y su identidad profesional: el caso de la industria del software en México", ponencia presentada en V Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, ALAST, Montevideo, 2007.

Godio, J.: "El hombre y su empleo deben ser el centro de la política",

Semanario Martes, 4 de marzo de 1997.

Goffmann, E.: *La Mis en scène de la vie quotidienne, París, Minuit, 1973.*

Goldsmith, W. and Clutterbuck, D.: *The Winning streak, Pening Books, England, 1985.*

Guerra Ferreira. et alt.: "Alternativas sueca, italiana e japonesa ao paradigma fordista: elementos para uma discussão sobre o caso brasileiro", *Seminário interdisciplinar "Modelos de organização industrial, política industrial e trabalho", São Paulo, 11 de Abril de 1991.*

Guerra, P.: "Las Lesiones por Esfuerzo Repetitivo: que son, por qué se originan y cómo prevenirlas", *trabajo presentado a la Cátedra de Salud Laboral y Condiciones de Trabajo, Post-grado en Ciencias Sociales del Trabajo, Santiago, Pet-Uahc, 1994.*

Guerra, P.: "Epistemología del método cualitativo para la intervención social en OEPs", *Santiago, Paper, Programa de Economía del Trabajo, febrero de 1994.*

Guerra, P.: *Empleo precario y empleo atípico. Revisión bibliográfica y propuestas para el debate, Santiago de Chile, Pet, Documento de Trabajo N° 105, Diciembre de 1994.*

Guerra, P.: "¿Es necesariamente precaria la flexibilidad? Notas sobre las amplias, controvertidas y difusas interpretaciones del concepto de flexibilidad". En Agacino, R. y Echeverría, M. (ed.): *Flexibilidad y Condiciones de Trabajo Precarias, Santiago, Clacso-Pet, 1995.*

Guerra, P.: *Gestión Participativa y Nuevas Relaciones Laborales en Empresas Uruguayas, Montevideo, FCU, 1996.*

Guerra, P.: *Crisis y empresas alternativas en Uruguay. El caso de las cooperativas de producción como emergentes de un sector solidario de hacer economía, Serie Investigaciones N° 18, Montevideo, Departamento de Sociología, FCS, Udelar, 1997.*

Guerra, P.: *La conflictividad laboral en Uruguay. Cinco años de evaluación y seguimiento, Montevideo, CEALS, Serie Relaciones Laborales N°3, 1997.*

- Guerra, P.: *Socioeconomía de la Solidaridad*, Montevideo, Nordan, 2002.
- Guerra, P. y Supervielle, M.: *De la producción en masa a la producción ajustada. La nueva organización del trabajo*, Montevideo, Ceals-FCS, 1993.
- Habermas, J.: "La crisis del Estado de Bienestar y el agotamiento de las energías utópicas", *Ensayos Políticos*, Barcelona, Península, 1984.
- Hakim, C.: *Research design: strategies and choices in the design of social research*, London, Routledge, 1994.
- Hax, A. y Majluf, N.: *Gestión de empresa con una visión estratégica*, Santiago, Ed. Dolmen, 1993.
- Haya de la Torre, V.: "Moral Revolucionaria", en *Bohemia Azul*, Lima, no. 7, 1 de enero de 1924.
- Hermel, P.: *La Gestión Participativa (Management Participativo)*, Barcelona, Ed. Gestión 2000, 1990.
- Herrera, G.: *Cambio Técnico y Relaciones Sociales de Trabajo: un vínculo complejo*, Santiago, Pet, Doc. de Trabajo N° 81, Febrero de 1991.
- Herrera, G.: *Cambio tecnológico y relaciones laborales: claves de la modernización productiva*; Documento de Trabajo N° 96, Santiago, PET, 1993.
- Herrera, G.: "Cambio y modernización: cuatro tipos ideales de estadios tecnológicos", Santiago, Postgrado PET, 1993.
- Hesíodo, *Los trabajos y los días*, Valencia, Ed. Prometeo.
- Hinkelammert, F.: "El mundo de la globalización es ingobernable", en *Revista del Sur* N° 72, Montevideo, Octubre de 1997.
- Hopenhayn, M.: *El trabajo: itinerario de un concepto*, Santiago, Pet, 1988.
- Iacocca, L.: *Autobiografía de un triunfador*, Barcelona, Grijalbo, 1985.
- Ilades: *Juan Pablo II y el Trabajo*, Santiago, Ilades, 1984.

- INE: *Encuesta Continua de Hogares. Principales resultados 1996*, Montevideo, INE, 1997.
- Iraburu: "Hechos de los Apóstoles en América", <http://www.corazones.org/diccionario/esclavitud.htm> (relevado en Enero de 2011).
- Iranzo, C.: *Círculos de Calidad en Venezuela*, Caracas, Ildis-Nueva Sociedad, 1991.
- Iranzo, C.: "Cambio tecnológico y trabajo", en Calero, F. (comp.): *Nuevos retos del sindicalismo*, Caracas, Ildis - Ed. Nueva Sociedad, 1988.
- Juan Pablo II: *Laborem Exercens*, Santiago, Paulinas, 1987.
- Knights, D. and Willmott, H.: *Labour Process Theory*, London, The Macmillan Press, 1990.
- Koljatic, M. y Rosene, F.: "La Administración de Recursos Humanos en Chile: practicas y percepciones", Santiago, PUC, 1993.
- Lawler, E.: *Pay and Organizational Effectiveness*, New York, Mc. Graw Hill, 1971.
- Lawrence, P. y Lorsch, J.: *Organización y Ambiente*, Santiago, Ed. Labor S.A., 1987.
- Leborgne, D. et Lipietz, A.: "Pour éviter l'Europe à deux vitesses", en *Travail et Societé*, vol 15 N°2, París, 1990.
- Leborgne, D. y Lipietz, A.: "Ideas falsas y cuestiones abiertas sobre el postfordismo", en revista "Trabajo" N° 8, México, 1992.
- Lemaitre, N.: *In Search of Belgium Excellence*, Université Libre de Bruxelles, Ecole de Commerce Solvay, 1984.
- Lipietz, A.: "Las Relaciones capital - trabajo en el umbral del siglo XXI"; en *Pries - Conosur: Mercosur o integración de los pueblos del cono sur*, Bs.As., 1991.
- López Pintor, R.: *Sociología Industrial*, Madrid, Alianza Ed., 1986.

- Maestre Alfonso, J.: *La investigación en Antropología Social*, Madrid, Ariel Sociología, s/f.
- Marglin, S.: "Orígenes y funciones de la parcelación de tareas. ¿Para qué sirven los patronos?"; en Gorz, A. (comp.): *Crítica de la división del trabajo*, Barcelona, Laia, 1977.
- Marx, K.: *El Capital*, Vol. I, Madrid, Biblioteca del pensamiento socialista, 15a. Edición, 1984.
- Maslow, A.: "A theory of Human Motivation", *psicological review*, num.50, Julio de 1943.
- Max Neef, M. et alt.: *Desarrollo a escala humana, una opción para el futuro*, *Development dialogue*, número especial 1986, Cepaur-Dag Hammarskjold, Uppsala, Suecia.
- Mayntz, R.: *Sociología de la Organización*, Madrid, Alianza Universidad, 1972.
- Mingione, E.: *Las sociedades fragmentadas*, Madrid, MTSS, 1993.
- Molitor, M.: "Nuevas ofertas de participación", notas del postgrado Pet-Uahc en Ciencias Sociales del Trabajo, Santiago, 1992.
- Montero, C.: "Paradigmas teóricos en los estudios del trabajo", ponencia presentada en el Primer Congreso Latinoamericano de Estudios del Trabajo, San José de Puerto Rico, 15-20 de Mayo de 1994.
- Mori, G.: *La Revolución Industrial*, Barcelona, Grijalbo, 1983.
- Mussche, G.: "Les relations entre stratégies et structures dans l'Entreprise", París, *Revue Economique*, enero de 1974.
- Neffa, J.: *Proceso de trabajo, división del trabajo y nuevas formas de organización del trabajo*, México, Inet, 1982.
- Noguera, J.: "El concepto de trabajo y la teoría social crítica", Barcelona, *Papers Revista de Sociología* 68, Universidad Autónoma de Barcelona, 2002.
- O'Connor, D.: *Historia crítica de la filosofía Occidental. La filosofía en la*

antigüedad, Barcelona, Paidós Studio, 1982.

Obsur: Presencia cristiana en las experiencias de economía popular, Montevideo, Obsur, 1990.

Oddone, G. et al: Del sector informal a la informalización de la economía: trabajadores nuevos en Uruguay, Montevideo, FCU, 1990.

Offe, C.: "El crecimiento del sector de servicios", en Zona Abierta N° 65/66, Op. Cit.

Ogliastri, E.: Gerencia japonesa y círculos de participación. Experiencias en América Latina, Bogotá, Ed. Norma, 1988.

Ohno, T.: El sistema de producción toyota. Más allá de la producción a gran escala, Barcelona, Ed. Gestión 2000, 1991.

OIT: "Employment, incomes and equality. A strategy for increasing productive employment in Kenya", Ginebra, OIT, 1972.

OIT: "Estadísticas del empleo en el Sector Informal", Informe III, 15ª. Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, Ginebra, Enero de 1993.

OIT: El empleo en el mundo, 1996-1997, Ginebra, OIT, 1997.

OIT: El Trabajo en el Mundo, Ginebra, OIT, Tomo 5, 1992.

OIT: Informe Relasur: Las relaciones laborales en Uruguay, Montevideo, OIT, 1995.

Osipova, E., et al: Historia de la sociología del siglo XIX a comienzos del XX, URSS, Ed. Progreso, 1989.

Ouchi, W.: Teoría Z. Un desafío americano, Ed. Fondo Educativo Interamericano, 1982.

Pagé, J.P. et al: La recherche de l' excellence en France, Bordes, París, 1987.

Paiva, V.: Produção e qualificação para o trabalho: uma revisão da bibliografia internacional, Río de Janeiro, UFRJ, 1989.

- Pérez Adán, J.: *Sociología. Conceptos y usos*, Navarra, Ed. Universidad de Navarra, 1997.
- Pérez Adán, J.: *Sociología*, Madrid, Ediciones Internacionales Universitarias, 2006.
- Perrow, C: "A Framework for the Comparative Analysis of Organizations", *American Sociological Review* N° 32, 1967.
- Pietsch, M.: *La Revolución Industrial*, Barcelona, Herder, 2a. Ed., 1965.
- Piore, M.: "Dos concepciones sobre la flexibilidad del trabajo", en Gutiérrez Garza, E.: *La ocupación del futuro. Flexibilización del trabajo y desreglamentación laboral*, México, Ed. Nueva Sociedad, 1990.
- Polanyi, K.: *La gran transformación. Los orígenes políticos y económicos de nuestro tiempo*, México, FCE, 1992. (edición original inglesa en 1957).
- Porto, L. y Cladera, J.J.: "Industrias multinacionales en Uruguay y Mercosur", Montevideo, CEALS, 1994.
- Pucci, F. et al: "Las normas de certificación de calidad en las empresas químicas y alimenticias uruguayas: entre el ritualismo y la innovación" ponencia presentada en V Congreso Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo, Montevideo, ALAST, 2007.
- Radl Philipp, R.: *Sociología Crítica: perspectivas actuales*, Madrid, 1996.
- Ran Ide, T. Y Cordell, A.: "Las nuevas herramientas: implicaciones para el futuro del trabajo", en *El Socialismo del Futuro*, N°6, Madrid, 1992.
- Ratinoff, R.: "Los nuevos grupos urbanos: las clases medias"; en Lipset y Solari (comp.): *Elites y Desarrollo en América Latina*, Bs.As., Paidós, 1967.
- Razeto, L.: *Crítica de la Economía, Mercado Democrático y Crecimiento*, Santiago, Pet, 1994.
- Razeto, L.: *De la economía popular a la economía de solidaridad en un proyecto de desarrollo alternativo*, Santiago, Pet, Julio de 1993.

- Razeto, L.: *Economía de Solidaridad y Mercado Democrático, Libro Tercero*, Santiago, Pet, 1988.
- Razeto, L.: *Las Donaciones y la Economía de la Solidaridad*, Santiago, Pet, 1994.
- Rifkin, J.: *El fin del trabajo*, Bs. As., Paidós, 1996.
- Rodolfo, R.: *Sócrates*, Buenos Aires, Ed. Eudeba, 1959.
- Roffmann, H.: "Modernización productiva y participación sindical". Ponencia elaborada para el Seminario Flexibilidad del Trabajo, México, febrero de 1989.
- Roll, E.: *Historia de las doctrinas económicas*, México, CFE, 7a. Ed., 1971.
- Rolle, P.: *Introducción a la Sociología del Trabajo*, Barcelona, De. Planeta, 1974.
- Rosanvallón, P.: *La nueva cuestión social. Repensar el Estado* Providencia, Bs. As., Manantial, 1995.
- Sabel, C.: *Work and politics*, Cambridge, Cambridge University Press, 1982.
- Sáez, J.: "La esclavitud en Roma", en <http://mural.uv.es/juasajua/esclavitud.htm> (relevado en Enero de 2011)
- Sahlins, M.: *Economía de la Edad de Piedra*, Madrid, Akal, 1983.
- Santos Ortega, J.: *Sociología del Trabajo*, Valencia, Tirant lo blanch, 1995.
- Silva Herzog, J.: *Historia del pensamiento económico-social. De la antigüedad al siglo XVI*, México, FCE, 5a. Ed., 1966.
- Simón, I.: *Trabajo. Sociedad y cultura*, Caracas, Ifedec, 1987.
- Smith, A.: *La riqueza de las Naciones*, Madrid, Aguilar Ed, 1961, pág. 9.
- Smith, C.: "Especialización flexible, automatización y producción en serie", *Sociología del Trabajo* N° 7, Madrid, otoño de 1989.
- Smith, V.: "El legado de Braverman. La tradición del proceso de trabajo veinte años después", en *Revista Sociología del Trabajo* N° 26, Madrid, Invierno 1995-1996.

- Solari, A. *Et al.*: *Teoría, Acción Social y Desarrollo en América Latina*, México, Siglo XXI Ed., 1976.
- Spendolini, M.: *Benchmarking*, Madrid, Grupo Ed. Norma, 1994.
- Stankiewicz, F.: *Las estrategias de las empresas frente a los recursos humanos: el tiempo de las revisiones*, Bs. As., Ed. Humanitas, 1991.
- Stolovich, L. *et al*: *Calidad Total ¿maquillaje o transformación?*, Montevideo, Fesur - Ciedur, 1996.
- Stolovich, L.: *La tercerización ¿con qué se come?*, Montevideo, Ciedur, 1996.
- Supervielle, M.: *ponencia presentada al II Curso de Postgrado de formación de sociólogos del Ciesu-Flacso*; en Piñeiro, D. (Comp.): *Los trabajos de la Sociología*, Montevideo, Ciesu y Banda Oriental, 1988.
- Supervielle, M. y Guerra, P.: *De la producción en masa a la producción ajustada*, Montevideo, Ceals-FCS, 1993.
- Supervielle, M. y Gari, G.: *“El sindicalismo en el Uruguay”, análisis de encuesta Pit-Cnt/Ceals*, Montevideo, Ceals, 1993.
- Supervielle, M.: *“El trabajo con transfondo solidario”, ponencia presentada en V Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo*, ALAST, Montevideo, 2007
- Taylor, F.: *Management Científico*, Barcelona, Oikos-Tau, 1970 (versión original inglesa de 1911).
- Thompson, P.: *“Jugando a ser trabajadores cualificados”, Madrid, Rev. Sociología del Trabajo, N° 7, Otoño de 1989, pág. 105.*
- Toffler, A.: *La tercera ola*, Madrid, Plaza & Janes, 1985.
- Tokman, V.: *“Dinámica de Mercado de Trabajo urbano: el sector informal urbano en América Latina”, en Katzman (comp): Fuerza de trabajo y movimiento laboral en América Latina*, México, El Colegio de México, 1979.
- Tokman, V.: *El sector informal hoy: el imperativo de actuar*, Santiago, Prealc, 1987.
- Touraine, A. y Mottez, B.: *“Classe Ouvrière et Société globale”, en Friedmann, G. y Naville, P.: Op. Cit., Tomo II.*

- Touraine, A.: "La organización profesional de la empresa", en Friedmann, G. y Naville, P.: *Op. Cit*
- Touraine, A.: *Actores sociales y sistemas políticos en América Latina*, Santiago, Preal, 1987.
- Touraine, A.: *La conscience ouvrière*, París, Le Seuil, 1966.
- Toynbee, A.: *The Industrial Revolution*, Boston, Beacon Press, 1956.
- Trépo, G.: "Conditions de travail, hygiène et sécurité", un Joffre, P. et Simon, Y.: *Encyclopédie de la gestion*, París, *Económica*, 1989, pág. 488-518.
- Tripier, P.: *Del trabajo al empleo. Ensayo de sociología de la sociología del trabajo*, Madrid, MTSS, Col. *Economía y Sociología del Trabajo* N° 74, 1995.
- VVAA: *Trabajo y capitalismo entre siglos en América Latina, México*, ALAS, <http://www.scribd.com/doc/37160860/Introduccion-II-Bialakowsky-Antunes-Libro-UdG-ALAS-2008-1> (recuperado en Enero de 2011)
- Viedma, J.M.: *La excelencia empresarial. Un estudio del caso español con conclusiones aplicables a las empresas latinoamericanas*, Barcelona, Mc. Graw Hill, 1992.
- Vroom, V.: *Work and Motivation*, New York, Jhon Wiley & Sons, 1964.
- Waissbluth, M. et al.: *Cien empresas innovadoras en Iberoamérica*, Santiago, Cytod-d, 1992.
- Wallace, W.: *La lógica de la Ciencia en la sociología*, Madrid, Alianza Universidad, 2ª. Edición, 1980.
- Weber, M.: *La ética protestante y el Espíritu del Capitalismo*, Barcelona, Península, 1969.
- Weil, S.: *La condition ouvrière*, París, Gallimard, 1951.
- Wisner, A.: "De la ergonomía a la antropología. La organización de la empresa y del trabajo en la transferencia de tecnología", en *Sociología del Trabajo* N° 17, Madrid, 1993.

Woodward, J.: *Organização Industrial: teoria e prática*, São Paulo, Atlas, 1977.

Zapata, F.: "¿Crisis del sindicalismo?", en *Revista Economía & Trabajo*, Año 1, N° 2, Santiago, PET, 1993, pág. 101- 120.

Zubero, I.: *El trabajo en la sociedad. Manual para una sociología del trabajo*, Bilbao, UPV, 1998.

Trabajo: *aquella actividad propiamente humana que hace uso de nuestras facultades tanto físicas como morales e intelectuales, conducentes a obtener un bien o servicio necesario para la satisfacción propia y/o ajena de algún tipo de necesidad.*



A p o y a
DEUTSCHE KOMMISSION
**JUSTITIA
ET PAX**