

profundidad empírica necesarias, pero sobre todo por la escasez de alternativas conceptuales para analizar en América Latina los cambios que se han producido. Las teorías del postfordismo han aportado marcos teóricos importantes, pero a la vez han cerrado el horizonte de reflexión a los límites de sus conceptos y relaciones.

Capítulo III: **El Debate sobre el proceso de Trabajo**

A. Los orígenes del “Labor Process Debate”: Los planteamientos de Braverman

Thompson señala que hay tres fases del Labor Process Debate (Thompson, 1983), la de coincidencia con la tesis de la descalificación de Braverman, la de finales de los setenta cuando se obtuvieron conclusiones diferentes en el problema de dicha descalificación y del control, y la de los ochenta cuando se cuestiona la existencia de fases del capitalismo en relación con las de los procesos de trabajo. En los noventa, como veremos, hay una duda implícita acerca de la posibilidad de una teoría del proceso de trabajo.

Se reconoce en Braverman el mérito de haber roto con las versiones optimistas de la Sociología Industrial y las de las Relaciones Industriales de los sesenta. Estas versiones veían el avance tecnológico como una suerte de liberación del trabajo humano. Fue el tipo de conclusión que sacó Blauner, supuestamente inspirado en el concepto de alienación de

Marx. También Mallet, desde una perspectiva obrerista (la Nueva Clase Obrera de los procesos automatizados tendría mayor control sobre su trabajo); Touraine que en su tercera fase de las formas organización profesional planteó la recalificación del trabajo; Friedmann, que se mostró ambivalente pero no fuera de la oleada optimista acerca del futuro del trabajo. Por otro lado, los enfoques sociotécnico del Tavistock Institute y los de Relaciones Industriales que partieron de Dunlop (Sorensen, 1985) (Dunlop, 1958)) (Kerr, 1969),) (Edwards, 1995) vieron prometedoras las Nuevas Relaciones Humanas, con su “Job enlargement” y “Job enrichment”, así como la capacidad del capitalismo de llegar a un sistema regulado de solución de los conflictos entre el capital y el trabajo. A través de las normas y reglas del sistema de relaciones industriales, que aunque no eliminaban el conflicto (como en la solución unitaria), si impedirían que las contradicciones se volvieran catastróficas (Clegg, 1975)(Edwards, 1979).

El mérito de Braverman fue por tanto conectar el proceso de trabajo con la Economía Política, pero en un contexto de ascenso de las luchas obreras por el control sobre sus procesos de trabajo (Edwards, 1979). Esta relación entre proceso de valorización y proceso de trabajo no era la primera vez que se planteaba. Estaba en Marx, especialmente en la sección cuarta de El Capital en torno al proceso de producción como proceso de trabajo y de valorización, en el tratamiento de la alienación, del fetichismo y de la subsunción; pero especialmente en el paso de la manufactura a la gran industria. Había reaparecido fugazmente en el marxismo histórico en las coyunturas consejistas, con Rosa Luxemburgo, Gramsci y especialmente con la corriente de Panzieri que desde los sesenta acuñó concepciones más sofisticadas que las de Braverman sobre el proceso de trabajo y sus consecuencias políticas (De la Garza, 1988). Pero el obrerismo italiano tuvo impacto muy limitado fuera de Italia, especialmente entre los académicos no vinculados estrechamente con las luchas obreras. Diez años después de la muerte de Panzieri, Braverman publicó su famoso libro Trabajo y Capital Monopolista (1974), al amparo del proyecto socialista de la revista Monthly Review.

Braverman parte de Marx, en tanto el trabajo implica un acto conciente sobre un objeto de trabajo utilizando instrumentos de trabajo. Como en A. Smith la división capitalista del trabajo es una necesidad para aumentar la productividad (para Smith era necesidad de la producción en general), pero ésta tenía consecuencias primero sobre la organización del trabajo, en la separación entre trabajo manual e intelectual; sobre la alienación (del producto, del proceso y frente a otros hombres); en la forma de la subordinación del trabajo al capital (de la formal a la subordinación al instrumento de trabajo con el maquinismo). Y segundo, contribuía a marcar las etapas del proceso de trabajo capitalista (Cooperación simple, Manufactura y Gran Industria), especialmente entre las dos últimas con una tendencia a la pérdida de control del obrero sobre su trabajo, hacia su descalificación.

Sin embargo, Braverman, tratando de recuperar a Marx lo corrigió en varios aspectos: la diferencia entre manufactura y gran industria, no está claro si es por la mecanización (el proceso de trabajo como sistema de máquinas y la máquina que controla al obrero) o si lo central es la organización del trabajo. Asimismo, su periodización de las grandes etapas del proceso de trabajo capitalista no coincide con la de Marx, el corte de Braverman entre manufactura y gran Industria es a fines del siglo XIX, el de Marx con la revolución industrial y el surgimiento del maquinismo.

Es cierto que la idea central de que el capital no compra trabajo sino fuerza de trabajo y que para valorizarse el capital tiene que dominar al obrero en el proceso de trabajo proviene de Marx. El capital variable lo es porque en su monto no tiene predeterminada su valorización, sino que ésta es resultado de la relación de fuerzas dentro y fuera del proceso de trabajo (Edwards, 1979). Braverman parte de esto mismo para analizar el proceso de trabajo con la categoría central del control, que es su traducción del problema del poder, en contraposición con los principios abstractos de las teorías de las organizaciones y de la Sociología Industrial de su tiempo. Con ello inició una línea de investigación neomarxista que no se ha agotado, porque otros han tenido la capacidad de debatir sin dogmatismos y de recuperar problemas y conceptos de otras perspectivas (Smith, 1994). Esta línea ha dado

origen a múltiples investigaciones que desde una perspectiva no “managerial” han analizado los cambios en la calificación y las formas del control, así como las causas de la transformación del proceso de trabajo, entrando en un diálogo legítimo con la Sociología francesa del trabajo, las teorías de la regulación y las de relaciones industriales.

Del interior del debate sobre el proceso de trabajo surgieron a fines de los setenta numerosas críticas a los planteamientos de Braverman. Algunas de las más importantes son las siguientes

a). El problema de si las características del proceso de trabajo pueden ser deducidas de las de la acumulación del capital. Por ejemplo, si la plusvalía relativa requiere de la subsunción real y por ende del maquinismo y si entre subsunción formal y real, así como entre manufactura y gran Industria hay una secuencia necesaria.

b). Por lo tanto, si hay en Braverman una concepción funcionalista entre acumulación y control .

c). Resultado de su descuido de la subjetividad y la acción colectiva, que pudieran hacer variar las tendencias que el encuentra a la descalificación (Smith, 1994)

d). Es decir, si hay determinismo organizacional en cuanto a la forma del control, bajo un modelo de suma cero del poder, en el que la ganancia de uno es la pérdida del otro. Otros plantean por el contrario la diversidad en las formas del poder en el proceso de trabajo, el control despótico sólo sería una posibilidad entre muchas (Thompson, 1983) puesto que el objetivo del capital no es controlar sino la maximización de la ganancia. Por tanto, el espacio del trabajo sería de conflicto pero también de cooperación(Wood, 1987).

e). Braverman no tomó en cuenta las nuevas orientaciones del “management” de su época, como la corriente de humanización del trabajo y la del sistema sociotécnico, críticos de la organización científica del trabajo de F. Taylor.

f). Además, el problema de si es posible definir etapas para los procesos de trabajo, a sabiendas de que las formas productivas siempre han coexistido y, por lo tanto, si hay tendencias, como suponía Braverman a la homogeneización de los trabajadores; en este

sentido, sí el caso inglés debe ser considerado modelo general de desarrollo (Littler, 1982); y, sí las etapas de los procesos de trabajo terminan con la gran Industria (Salam, 1980).

g). Finalmente, y resumiendo las críticas, la ausencia de una noción de totalidad en Braverman, que articulase lo fabril con lo extrafabril, la estructura con la subjetividad y la acción, el Estado con la economía y la producción.

Braverman murió prematuramente cuando dirigía la editorial de Monthly Review y sólo una vez contestó a sus críticos (Braverman, 1982). En esta respuesta a los sumo apuntó que las estrategias capitalistas no tenían que ser concientes, sino que eran un resultado objetivo; que la degradación del trabajo no dependía completamente de la tecnología, las nuevas tecnologías podrían implicar reunificación de tareas; pero, que de cualquier forma el Capital concentra concepción a través de especialistas separados de la clase obrera y polariza las calificaciones.

B. La segunda etapa del debate: de la descalificación a la pluralidad en las formas del control

La segunda etapa del debate sobre el proceso de trabajo se desarrolla sobre todo a finales de los setenta, pero dependiendo del autor llega hasta la década de los ochenta. (Wood, 1987), (Friedman, 1977), (Burawoy, 1979). En esta etapa se acepta todavía que el management elabora estrategias de control sobre la fuerza de trabajo, pero que éstas pueden ser variables, incluso abandonando el taylorismo, de acuerdo con la resistencia obrera (Littler, 1982). También se critica la “falacia de la panacea”, en cuanto a creer que el management siempre encontrará substitutos a las formas caducas de control. Por otra parte, aunque ya no se acepta, en contra de Braverman, que haya desarrollo unilineal en las formas del control, todavía se reconoce que ha habido etapas históricas aunque en función de la resistencia de los trabajadores. En esta tónica se niega que haya tendencias objetivas a la descalificación. Esta fase del debate sirvió, entre otras cosas, para precisar el mismo

concepto de control que en Braverman tenía varias acepciones: como pérdida de capacidad para diseñar y planear el trabajo; como fragmentación; como distancia entre trabajadores no calificados y calificados; y como fenómeno histórico del paso del artesanado al obrero moderno. Así, se habla ahora de dimensiones del control y de la calificación, con una ampliación del concepto para dar entrada al control por el consenso y no reducirlo a la coerción. Salam, por ejemplo, define al control en términos de que los miembros de una organización tienen sus acciones (actitudes y orientaciones) determinadas o influenciadas por otros miembros de la organización (Salam, 1980). Littler (1982), por su parte reconoce tres dimensiones en la calificación, la de los conocimientos y habilidades personales; las requeridas por el puesto; y las organizacionales. En torno a la aceptación del control como concepto central, aunque no reducido a la fuerza, se tejieron conceptos y consideraciones que enriquecieron teóricamente a la corriente.

Muchos partieron de Marx en el problema más abstracto de la contradicción entre el capital y el trabajo. Edwards le llamó el “antagonismo estructurado” (Edwards, 1995), en cuanto a que las relaciones capital trabajo son de explotación y no sólo de control despótico, que ésta es la base de la lucha por transformar la fuerza de trabajo en trabajo, para ello el capital requiere cierto control sobre la fuerza de trabajo, de las condiciones de trabajo, buscando maximizar el esfuerzo de los trabajadores, pero lo anterior se enfrenta con múltiples formas de conflicto y resistencia. Es decir, hay un rango de posibles tácticas que puede seguir el capital, pero condicionadas por la presión de los trabajadores y del Mercado.

Varios fueron los intentos por construir tipos de control, por ejemplo el de Edwards (1979) que habla del control directo, cuando el propietario supervisa directamente el trabajo, se trata de negocios pequeños en los que el dueño decide cada situación, supuestamente correspondiente con el capitalismo competitivo. El control técnico sería ejercido a través de las máquinas como el que narra Marx para después de la Revolución Industrial. Al crecer las organizaciones, en el capitalismo monopolista y un aumento de la lucha de clases advendría un control burocrático. Sin embargo, en la realidad las tres

formas de control coexistirían con énfasis diversos (Edwards, 1979) Es decir, no habría evolución necesaria en las formas del control, sino Ciclos del Control, acondicionados por la demanda del producto, la escasez de mano de obra y la fuerza de las organizaciones obreras. El concepto de ciclos del control tiene detrás el de Crisis del Control gobernadas por los conflictos en los procesos de trabajo.

El antagonismo estructurado está mediado por la existencia de reglas informales, reglas formales apelables, la presencia o no del sindicato, y el marco legal también apelable. Es decir, diferentes reglas pueden aplicarse a una situación y deben ser interpretadas para adquirir sentido. El transfondo es que en el contrato de trabajo la cantidad de trabajo que el obrero debe proporcionar es indeterminada, se compra la capacidad de trabajar y no el trabajo mismo. Es decir, para que la producción funcione tiene que haber una negociación del orden. El taylorismo, sería sólo el extremo de un proceso más amplio, de aplicaciones limitadas pero dotado de una poderosa ideología. En esta medida, el management puede mantener su autoridad logrando que los trabajadores se identifiquen con la competitividad de la empresa y hacerlos que en el trabajo actúen responsablemente con un mínimo de supervisión (Autonomía responsable) (Friedman, 1977).

En esta etapa la conclusión más importante fue que no sólo puede haber control (despótico) sino también consenso, que los trabajadores no siempre necesitan ser controlados y que había sido un error de Braverman ignorar que puede haber legitimación en el proceso de trabajo y no como ideas impuestas sino como experiencias fetichizadas vividas. Tal vez la teoría más compleja en este período haya sido la de Burawoy (1979) que analiza como el consenso se consigue por el management en el lugar de trabajo, independientemente de factores externos. Para ello utiliza un punto de partida marxista, combinado con sociología del poder y en las organizaciones. Con ello esboza su teoría de juegos, por la cual, las incertidumbres en los procesos de trabajo se asemejarían a juegos, que relajan la tensión y dispersan el conflicto. De esta manera el juego implica aceptación por los trabajadores de las reglas de la empresa, pero el resultado es incierto y estos pueden eventualmente hacer jugadas que les reporten beneficios.

C. Tercera fase: de las etapas en el control a la contingencia en el proceso de trabajo

Elementos de los que es central en la tercera etapa del debate sobre el proceso de trabajo ya estaban presentes desde la segunda pero no tenían la centralidad que luego adquirieron. Se trata de la segunda mitad de los ochenta, aunque hay obras tempranas desde finales de los setenta. Coincide con la irrupción internacional de las teorías regulacionistas y de la llamada “new wave” del management que reivindica a la empresa flexible. Como veremos en seguida, la trayectoria del debate sobre el proceso de trabajo, contraria al etapismo, al estructuralismo y al optimismo de los proclamadores de los “New Times” postindustriales o bien postmodernos los llevará a ser los críticos más consistentes de aquellas corrientes.

Burawoy ya lo había planteado (Burawoy, 1979) muy inicialmente, en el trabajo las reglas informales y las prácticas deben ser consideradas no como rutinas, sino como juegos; en este juego hay aceptación de las reglas de la producción capitalista, pero el conflicto es endémico. El conflicto se da en torno al juego. De un lado la presión del management por optimizar recursos (tiempo y dinero) y del otro los intereses de los trabajadores conducen al conflicto, pero también a la transformación del propio management. En estas jugadas, permitir la autorganización de los trabajadores puede ser más efectivo para intensificar el trabajo que la separación entre concepción y ejecución. En el juego los conflictos se horizontalizan en el piso de la fábrica y se individualizan (Knights, 1990). En otras palabras, no habría, una dependencia entre organización y control (Wood, 1987) y el management dispondría de una variedad de formas de organización. Por otro lado, la

descalificación no sería necesaria, ni dependería de la voluntad del management, porque una parte de esa calificación sería tácita, es decir generada en las rutinas de la producción, en el aprendizaje de trucos no rutinarios y de capacidades colectivas obreras, éstas no podrían ser expropiadas.

En esta etapa se critica la idea de que el management busque conscientemente el control sobre la fuerza de trabajo, llegándose a negar el propio concepto de estrategia empresarial. Esta se disuelve en múltiples mediaciones y sobre todo en una idea de que los cambios no obedecen a grandes planes, sino a cuestiones estrictamente contingentes. Es decir, se cae en una teoría de la contingencia del proceso de trabajo, aunque aceptando el conflicto estructurado, ya no hay métodos, tecnologías, formas de organización o de control propios de una etapa, lo que existiría sería la diversidad de formas, adaptaciones con sujetos no totalmente concientes, ni completamente racionales.

En general, la capacidad que los grandes autores del debate del proceso de trabajo (Edwards, Burawoy, Thompson, Friedman, Hyman) han tenido para vincular el trabajo con otros niveles de la realidad como el Estado o la economía ha sido limitada. Esfuerzos en este sentido han estado presentes en los conceptos de ciclos del control con sus tipos históricos en Edwards, o en el de Régimen de Fábrica de Burawoy, con el que intenta vincular el cambio en el sistema de relaciones industriales con el del proceso de trabajo. Así, en la tipología de regimenes de fábrica, el despótico sería común en el capitalismo de libre competencia, con escasa regulación del trabajo; el hegemónico correspondiente al capitalismo organizado con vigencia de sistemas de relaciones industriales; y, el actual o hegemónico despótico (Burawoy, 1985). Cuando en los ochenta el Postfordismo se volvió teoría importante en lo internacional, ya los inspiradores del debate sobre el Proceso de Trabajo estaban enfrascados en la negación de la importancia de los cambios productivos, de la existencia de estrategias gerenciales, de la correlación entre proceso laboral y otros niveles de la realidad. Al grado de considerar los cambios actuales mínimos (Wood, 1987) a través de pensar al taylorismo no como rigidez necesariamente, al hablar de varios

taylorismos, de las mediaciones nacionales e incluso locales, de negar que el control sea una estrategia (el management no estaría unificado, habría luchas entre ellos también y muchas de sus soluciones serían puramente pragmáticas); o bien al seguir la línea de que el proceso de trabajo no se correlaciona con acumulación de capital, Estado o Sistema de Relaciones Industriales. Si el capitalismo está en crisis y el período anterior fuera fordista, no necesariamente el fordismo estaría en crisis (Steward, 1992). Dentro de los autores ingleses la minoría ha aceptado las tesis postfordistas, las excepciones serían las posiciones de Jessop, de *Marxism Today* y de Kaplinsky. El primero considera que el neoliberalismo es sólo una posibilidad de cambio entre otras para el capitalismo y no es la que tiene mayores posibilidades de éxito, en cambio considera que el Estado tenderá a ser más uno de corte Schumpeteriano, es decir, promotor de la acumulación más que inversor (Holloway, 1988); para *Marxism Today* la etapa actual ya anuncia a la sociedad postmoderna, de la máxima elección (Clarke, 1990); Kaplinsky hace una combinación entre neoschumpeterianismo (la aceptación de grandes ciclos en función del cambio tecnológico), la nueva división internacional del trabajo (reconociendo el traslado de segmentos importantes de las manufacturas hacia los países subdesarrollados), y recientemente de la especialización flexible de Piore y Sabel (al enfatizar las capacidades de las empresas pequeñas y medianas frente a las grandes en un contexto de variabilidad en la demanda, con la utilización de tecnologías microelectrónicas reprogramables que harían competitiva la producción en pequeños lotes (Kaplinsky, 1984), (Kaplinsky, 1990).

El criticismo de los autores del proceso de trabajo los ha llevado a entablar debates muy importantes, sofisticados en la argumentación teórica y bien fundados empíricamente.

1). El debate sobre la japoneización

El entusiasmo de los que apoyan la idea de la empresa flexible desde el management, así como de los postfordistas acerca del fin del fordismo y la entrada a un modo de regulación flexible, los ha llevado a presentar el caso japonés como ejemplo viviente de los Nuevos Tiempos. Sin embargo, como bien apunta S. Wood, en torno a la japoneización hay tres

niveles de análisis: uno, sí la experiencia japonesa, incluyendo sus instituciones y cultura es reproducible globalmente en otros países; otro, es el de la experiencia los trasplantes japoneses en el extranjero; y, el tercero, sí hay una tendencia general en estilo de management inspirado en lo japonés (Wood, 1991). Al respecto, el mismo autor propone definir como Toyotismo exclusivamente al estilo de management y dejar el concepto de japoneización para el conjunto de relaciones sociales en Japon. Con esta distinción analiza las posiciones principales en el debate que corresponden, por un lado a las de Oliver y Wilkinson, los que aceptan la difusión de la japoneización, aunque reconocen que hay obstáculos institucionales; las de Dohse, Jurgens y Malsch que critican a la idea de difusión de la japoneización, al ignorar la especificidad de lo japonés y niegan que el éxito productivo se deba principalmente a la cultura, en cambio dan mayor importancia a las instituciones del sistema de relaciones industriales y a las nuevas formas de control por el grupo; y las de Dore, que acepta la influencia del contexto pero plantea la posibilidad de la convergencia en el management hacia un “organisation oriented system”.

Las críticas de Wood van en el sentido de que el mismo toyotismo como estilo de management es un modelo ideal en Japon (Wood, 1993). Además que la cooperación en el trabajo de tipo japonés no es una condición del éxito productivo, porque puede haber equivalentes funcionales. El Justo a Tiempo, por su parte no iría en contra de la producción en masa, se trataría simplemente de un método diferente para lograrla. Es decir, los métodos japoneses serían de masa y cadena y no tendrían tanta flexibilidad funcional como se proclama en los manuales del management, aunque sí reconoce que los trabajadores participan más en la concepción que en occidente. Entre el fordismo y el toyotismo habría continuidad (en otros escritos Wood se refiere al último como un neofordismo), los ciclos siguen siendo cortos, las tareas fragmentadas, hay medición del trabajo y estandarización y la separación entre concepción y ejecución no desaparece. Por otro lado, el propio fordismo no habría sido tan rígido (Tolliday, 1992), y su historia habría sido la del paso de la rigidez del modelo T de Ford a la pérdida de competitividad frente a la estrategia de producción de

varios modelos por la General Motors (Sloanismo), con cadenas mas cortas, máquinas menos especializadas y cambio de modelos.

Finalmente, la japoneización sería un arreglo social institucional que facilita la operación del toyotismo al nivel de la producción. Entre sus instituciones estarían la segmentación del mercado de trabajo entre las empresas grandes con las medianas y pequeñas en Japón; el salario por antigüedad en las grandes; los supervisores actuando como líderes productivos de los obreros y no simplemente como vigilantes; el sindicato de la casa, es decir comprometido con la productividad; el tiempo extra no pagado; y, sobre todo, la consulta amplia a los trabajadores y su involucramiento en la planeación y programación de la producción.

2). La polémica sobre la flexibilidad

La polémica sobre la flexibilidad es una de las mas importantes emprendida por esta corriente actualmente junto con la del postfordismo. En esta discusión, la posición en el debate sobre el proceso de trabajo es francamente reactiva frente a otros que la han planteado en positivo. Anna Pollert es de las cabezas de la crítica (Pollert, 1991) (Pollert, 1989). Esta autora reconoce el contexto en que se ha acuñado la tesis de la flexibilidad del trabajo que optimistamente inició una nueva era en las concepciones sobre el trabajo, esto coincide con un relanzamiento de la economía neoclásica, como una de las fuentes que proclaman la necesaria flexibilidad de los mercados de trabajo. La OCDE es de las que propugnan por dicha flexibilización, con ganancia evidente de hegemonía. La otra fuente ha sido la directamente proveniente del management (la “New Wave” del management, por aquello de la tercera ola de Toffler) y la reivindicación de la constitución de un doble proletariado en la empresa, uno del centro calificado, estable, bien pagado, con control sobre su trabajo; y, otro flexible externamente, con contratos temporales, a tiempo parcial en la periferia de los departamentos, menos calificado. Según Pollert, las corrientes

postfordistas hacen el juego a la flexibilidad neoliberal al ver con optimismo el futuro del trabajo flexible (Pollert, 1988).

Las críticas en contra de flexibilidad van en dos sentidos: por un lado, encaminadas a demostrar que no han cambiado tanto las relaciones laborales (crítica que no va al corazón de los planteamientos postfordistas o del management e incluso de los neoliberales porque todos estos no consideran que los “Nuevos Tiempos” ya estén operando sino que pueden ser el futuro); y, la argumentación teórica en el sentido de que la flexibilidad extremista no puede funcionar bien en términos productivos. La argumentación empírica ha sido sobre todo demostrada para el caso Inglés (que tampoco es presentado por los contrarios como ejemplo de flexibilidad exitosa). En dicho país la flexibilidad numérica en los ochenta y a partir de encuestas nacionales se demuestra que el empleo de trabajadores temporales disminuyó en lugar de crecer y que la subcontratación no es utilizada en la mayoría de las empresas e incluso ha disminuido. Por el lado de la flexibilidad funcional (polivalencia y movilidad interna entre otras) se acepta que en los procesos de trabajo ha habido ganancia de poder por parte del management e intensificación del trabajo, pero en el ámbito de la polivalencia cuando mucho habría un mosaico de cambios modestos, sin que aparezcan los trabajadores de los “oficios del futuro”. Hay poca evidencia de polivalencia (fuera de las grandes corporaciones y para trabajadores centrales), en su lugar mayor productividad “by stress”, mayor velocidad, aunque sí crece el “job enlargement”. Asimismo, se niega que haya una estrategia empresarial conciente y sistemática de flexibilización (primero porque no puede haber estrategias empresariales coherentes al carecer de información total y estar divididos) (Hyman y Streek, 1988); lo que habría serían medidas ad hoc y el management no sería en este tema extremista, habría tratado de balancear flexibilidad con necesidad de retener obreros calificados. Sin embargo, en los servicios sí se constata el gran crecimiento de los trabajadores temporales y a tiempo parcial, aunque se trata de un proceso más antiguo que la nueva ola de flexibilización. Finalmente, en cuanto a la flexibilidad supuestamente superior de las pequeñas y medianas empresas que proclama la teoría de la especialización flexible se comprueba empíricamente

que las pequeñas firmas son menos innovadoras, tienen horarios de trabajo más prolongados, más bajos salarios y no emplean tanto “artesano” .

3). Las críticas al postfordismo

Las críticas al postfordismo han ocupado en los últimos años buena parte de los debates sobre el proceso de trabajo. Por un lado se cuestiona a los teóricos del postfordismo la confusión tan común en la ciencia económica entre diagnóstico y normatividad; es decir, el establecer primero las condiciones abstractas de buen funcionamiento de los mercados o en este caso de la producción y, a prior, postular que la realidad debería de cumplir estas condiciones. Como el postfordismo no existe empíricamente, dice Hyman que los postfordistas se vuelven objetivamente justificadores de las medidas flexibilizadoras y racionalizadoras de los neoliberales, sin reconocer que hay muchas variaciones nacionales y que en Europa el neoliberalismo extremista solo existe en Inglaterra y que su economía no es ejemplo de eficiencia y competitividad (Ferner y Hyman, 1992).

Para S. Wood en el modelo postfordista está presente que es la superación de las limitaciones (rigideces) del fordismo, pero este autor considera que es incorrecto ver al fordismo como rígido, el taylorismo práctico no puede ser nunca el divorcio absoluto entre concepción y ejecución, la producción no podría funcionar de esta manera porque en el proceso de trabajo no todo es predecible; el control de la máquina sobre el ritmo de trabajo es relativo por las fallas; el taylorismo-fordismo históricamente solo se aplicó a ciertas partes de los procesos y en cierto tipo de procesos, por ejemplo en flujo continuo y procesos por cargas (Batch) es menos aplicable. Los postfordistas han convertido al trabajo en cadena en típico de todo trabajo capitalista en el siglo XX y esto es erróneo; el taylorismo se concentra en el análisis de las tareas individuales, pero poco dice de las transferencias de materiales en el proceso y de los departamentos que no son de producción, en particular de los de inventarios y de la integración de todo el proceso. Es decir, la producción en masa no necesariamente es rígida y además no está probado

empíricamente que la producción en masa tiende a ser substituida por la de pequeños lotes diversificada. Los postfordistas ven al modelo de management japonés como prototipo de relación flexible, pero el toyotismo, que no es sino la combinación del Control de Calidad Total con el Justo a Tiempo (JIT), cuestiona pero continúa al fordismo. El JIT no sólo es eficiente para la producción en pequeños lotes, aunque con él se demostró que los almacenes no son inevitables. Además, el involucramiento como es prediseñado por el management refuerza la separación entre concepción y ejecución, la delegación en el círculo de calidad no niega el control del management y puede combinarse con la coerción si falla la autodisciplina; las supuestas bondades de los mercados internos de trabajo (concepto acuñado por Piore trasladando la lucha por los puestos en el mercado externo al interior de la fábrica) puede ser una prisión para los trabajadores.

En particular, reafirma Hyman, en Inglaterra muchas veces no se ha pasado del scientific management al postfordismo, sino del no scientific management (control obrero informal) (Edwards, 1995) a la flexibilidad. En este país hay sectores que apenas implantan el fordismo cuando se suponía superado. El “craft” es una minoría y se combina con el “semiskilled” (Wood, 1989).

Como hace tiempo se había rechazado el determinismo tecnológico u organizacional, se reafirma en la crítica al postfordismo que la tecnología avanzada no necesita forzosamente de flexibilidad en el trabajo, e incluso que la flexibilidad puede ser contraproducente en el largo plazo para la productividad frente a los cambios tecnológicos y del producto.

En el nivel macroeconómico se afirma en estas críticas que la flexibilidad en el trabajo puede traducirse en gran desigualdad con sus implicaciones sobre la demanda de productos. Es decir, el postfordismo también tendría sus límites, aunque trate de resolver la contradicción fundamental del capitalismo que lleva a la sobreacumulación y a la crisis, el problema es que esta contradicción no se puede resolver con medidas institucionales y de organización del trabajo dice Gilbert (Gilbert, 1992); además, el postfordismo tampoco resuelve la dialéctica entre flexibilidad y resistencia obrera; ni tampoco entre flexibilidad y vulnerabilidad de los trabajadores; ni la posible emergencia de los nuevos trabajadores

calificados concientes de su fortaleza; o, finalmente, como lograr la cooperación en los planes productivos de los trabajadores no centrales que permanecen como semicalificados.

D. El Balance del Labor Process Debate

En un mundo en el que los saberes y los poderes se entremezclan o confunden y en el que las teorías legítimas han sido substituidas por nuevas ortodoxias, el debate sobre el proceso de trabajo ha traído aire fresco a la polémica acerca del futuro del mundo de la producción, de los trabajadores y de los sindicatos. El punto de partida sigue siendo en la mayoría de estos autores la consideración de Marx de que el Capital invertido en fuerza de trabajo es variable, es decir ésta puede generar más valor que lo que vale ella misma. O bien, que el monto de la plusvalía con respecto al valor de la fuerza de trabajo no está predefinido con la simple compra de la fuerza de trabajo sino que esta se determina en concreto sobre todo en el proceso de trabajo. Esto da origen a un conflicto inevitable de carácter estructural, pero a la vez a la dificultad de encerrar en marcos rígidos la organización de los procesos de trabajo. Es decir, el debate sobre el proceso de trabajo fue en contra de las concepciones estructuralistas, tan comunes en las teorías económicas, en el regulacionismo francés y en el neoschupeterianismo; en el sentido, por un lado, de que las estructuras determinan acciones y subjetividad de los actores; pero también en oposición a su combinación con el funcionalismo, en tanto los cambios en una estructura conlleven (a pesar de desfases) a la transformación en otra estructura. Por ejemplo, los límites de la producción en masa supuestamente conducirían a la flexibilización en las relaciones laborales. En estas concepciones no solo hay implícito o explícito estructuralismo y funcionalismo sino también evolucionismo. El reconocimiento actual de desarrollos paralelos de modos de regulación por los regulacionistas franceses, que supuestamente ha vuelto menos rígido su estructuralismo (se habla por ejemplo de la coexistencia en estos momentos de neotaylorismo, con toyotismo y kalmaniarismo) no deja de tener un sesgo convergencionista, desde el momento de que la simpatía por el kalmaniarismo e incluso

por el toyotismo reformado no es una cuestión humanista en ellos sino sobre todo de eficiencia productiva y de equilibrio entre instituciones y acumulación de capital y , por tanto, de quién permanecerá en un plazo mediano o largo en el mercado.

En cambio, en los teóricos del debate del proceso de trabajo hay una recuperación insistente del conflicto, en especial dentro del proceso de trabajo como una determinante fundamental para explicar los cambios y, a la vez, la no convergencia hacia un sólo modelo productivo. Esto último se refuerza con la evidencia empírica de la diversidad de instituciones extraempresas que moldean también los cambios productivos y reafirman su no homogeneidad ni tendencia a la homogenización (Hyman y Streek, 1988)) (Wood, 1993)) (Smith, 1994).

Pero, en este debate hay importantes problemas teóricos y sobre todo metodológicos no resueltos y que difícilmente pueden solucionarse por su magnitud y nivel de abstracción sólo al interior de la corriente. El primero es el del carácter de los conceptos teóricos y de las teorías con respecto de la realidad concreta. En una primera instancia los teóricos del proceso de trabajo crearon tipologías diversas y en ocasiones asociadas a etapas de la producción capitalista, pero estas fueron abandonadas para terminar en una suerte de perspectiva de la contingencia que difícilmente puede conducir a ninguna teoría. Evitar el estructuralismo y darle dinamismo a la teoría en función de la acción de los sujetos condujo a negar relaciones teóricas y a reducir la coexistencia a evidencias empíricas, para volver nuevamente a la consideración de múltiples variaciones o excepciones y quedarse sin tendencias. Es decir, esta corriente no supo resolver adecuadamente, excepto la crítica pertinente de estructuralismos, funcionalismos y evolucionismos, el problema de las tendencias y de cómo relacionar estructuras con acción y subjetividad de una nueva manera. Su crítica de los “tipos ideales” no va al fondo del asunto de la relación entre teoría y empiria. El tipo ideal es sólo una de las ideas importantes sobre el carácter de los conceptos, la sostenido originalmente por Weber, para el cual la sociedad no tiene estructura, es amorfa. En esta medida, el tipo ideal es sólo un instrumento de conocimiento y sus rasgos son exageraciones y unilateralizaciones concientes, la relación “causal” entre

tipos ideales no pretende reflejar jerarquías reales. Muy diferente es la posición de Marx con relación a las abstracciones históricamente determinadas, las que existen en la realidad de las relaciones sociales y no son universales. Por otro lado, las abstracciones marxistas, al menos en teoría, pretenden incorporar la contradicción, de esta manera no son unívocas en su vínculo con otros conceptos sino que enmarcan espacios de posibilidades (espacios primero abstractos y luego concretos) para la acción de los sujetos. De esta manera lo estructural, captable teóricamente, no se desvincula de la acción y el resultado de ésta, aunque abierto en la coyuntura, lo está sólo en un espacio de posibilidades objetivas, con resultados no necesarios pero ubicados en dicho espacio. Así, el largo plazo no es estrictamente predecible, pero a posterior sí es posible trazar una trayectoria de cambios que puedan ser denominada con determinados conceptos y considerados como parte de una etapa. Los virajes son posibles como cambios bruscos con ciertas continuidades, sobre todo son virajes en las relaciones de fuerzas, como aquel que se ha producido con el advenimiento del neoliberalismo.

La incertidumbre acerca de si puede haber teoría sobre el proceso de trabajo tendría que ser acotada. Pero, al partir de una concepción de la realidad para la cual la teoría no puede ser universal, esto impone la necesidad permanente del redescubrimiento o la reafirmación conceptual; segundo, la teorización no implica tendencias necesarias sino resultados del proceso histórico a posteriori en el que juegan junto a estructuras, subjetividades y acciones en el resultado; tercero, en la coyuntura no hay una sola línea de cambio, pero estos tampoco son totalmente al azar o contingentes, sino que los cambios como decía Marx los hacen los hombres pero en condiciones que no escogieron, esas condiciones marcan límites para la acción viable en la coyuntura; pero sí la Historia es una articulación de coyunturas, el rumbo en el largo plazo no puede estar totalmente predefinido salvo en posibilidades más o menos abstractas.

De otra manera, las tendencias puramente empíricas pueden perderse en un mar de particularismos. Es el caso de muchas de las críticas de la corriente reseñada a la flexibilidad como tendencia. Decir que el contexto no es predecible, que las estrategias

empresariales tienen elementos no coherentes competitivos, que éstas tienen que ser reinterpretadas constantemente por los actores para adquirir sentido (Edwards, 1995), que no son simples adaptaciones, que los objetivos son abiertos, que no hay evidencia empírica que los empresarios tienen claras sus estrategias de control (Wood, 1988) (Hyman, 1987) o que no hay cálculos estrictamente racionales en estos problemas, es apuntar hacia la diversidad en realidades empíricas, complejas y con muchas mediaciones, pero que en el límite puede conducir a la negación de la teoría y de la capacidad de abstraer o de reconocer elementos más influyentes en los procesos que otros. Hablar de estrategias empresariales, para seguir con el ejemplo, no implica necesariamente atribuirles características de la elección racional, ni tampoco ausencia de conflictos, ni que los resultados planeados sean diferentes de los resultados concretos, ni en cierto nivel haya diferentes estrategias en el management. Pero todo esto es diferente a negar que la empresa tiene y está en un entramado de estructuras que la presionan y acondicionan y que la teorización debe implicar capacidad de abstraer lo secundario; segundo, que la estrategia como objeto teórico es una construcción o bien una resultante del análisis de sujetos teóricos empresariales, que una constatación empírica deben tener pero nuevamente abstrayendo de tantas mediaciones y particularismos frente a los cuales sí no se teoriza no habría manera de escapar del empirismo.

Así, a pesar del gran interés por la subjetividad y el conflicto, los estudios de caso cuando mucho dieron origen a tipos de control sin entrar a reflexionar acerca de relaciones más abstractas entre estructuras, subjetividades y acción colectiva. En este sentido, el concepto de estructura tampoco recibió un tratamiento sofisticado.

Desde nuestro punto de vista el debate sobre el proceso de trabajo en la línea enunciada ha conducido a un callejón sin salida, fuera de la acumulación de más casos y críticas, sobre todo por su rechazo a las teorizaciones más amplias y su énfasis por la crítica sin reconstrucción en su última fase.

Sin embargo, queda el debate sobre el proceso de trabajo como un gran esfuerzo por actualizar el marxismo, por ponerlo en diálogo con la Sociología y la Ciencia Política

aunque tendría que ser nuevamente subvertido, como hizo Brverman en sus orígenes, para dar otro salto adelante sobre todo en el plano teórico.

Capítulo IV: Acumulación de capital y Base Sociotécnica de los Procesos Productivos

En las teorías del desarrollo se han propuesto diversos conceptos para caracterizarlo y definir sus etapas. Sin embargo, dependiendo de la teoría en consideración estos conceptos se refieren a diferentes niveles de la realidad.