

## ¿Qué es el Trabajo no Clásico?

Enrique de la Garza Toledo<sup>1</sup>

La polémica acerca de la naturaleza del Trabajo ha reconocido varios momentos: uno fue el de sí solo considerar como Trabajo en el capitalismo al que es asalariado, relacionado con un concepto de mercado de trabajo por la cual se encuentran los que ofrecen fuerza de trabajo (trabajadores) con los que desean emplear (capitalistas). Una concepción así dejaba de fuera al trabajo por cuenta propia, al autoempleado, al trabajador no remunerado, al trabajo comunitario y al trabajo del ama de casa. De una manera o de otra esta disputa se ha ido resolviendo al considerar a todos estos (con mayor dificultad para el ama de casa) como Trabajos. Otra discusión ha sido entre trabajo formal e informal, este último también ya es considerado como Trabajo. Pero estas polémicas y ampliación del concepto de trabajo no profundizaban en el carácter de la actividad laboral, excepto cuando se distinguía entre trabajo en la industria, en la agricultura y en los servicios. La falta de profundidad se derivaba de ver al trabajo como un estado de cosas o una situación caracterizable por variables económicas (salario, ingresos, productividad, horas de trabajo, prestaciones, valores producidos) o sociodemográficas (edad, escolaridad, estado civil, educación, tamaño de la familia). Es cierto que el enfoque económico-sociodemográfico (no siempre se presentan juntos pero obedecen a la misma lógica) aporta valiosas descripciones acerca del trabajo, pero no lo agotan. Una segunda forma de abordar al mundo laboral es a través del concepto de regulación, aplicado comúnmente solo para el trabajo asalariado. El trabajo (fuerza de trabajo) que es comprado por un salario. Sin duda que el anterior es un enfoque importante que ha preocupado a abogados, expertos en relaciones industriales, administradores y sociólogos. Su ámbito es el de los contratos colectivos, leyes laborales y otros acuerdos entre trabajadores y

---

<sup>1</sup> Doctor en Sociología, profesor investigador del postgrado en Estudios Laborales de la Universidad Autónoma Metropolitana. Email: [egt57@hotmail.com](mailto:egt57@hotmail.com). Se pueden consultarse libremente obras del autor en <http://sgpwe.izt.uam.mx/pages/egt>

empresas, su conformación, violaciones o cumplimiento y las formas de dirimir los conflictos. Pero el enfoque que ha caracterizado a la Sociología del Trabajo –sin negar que haya sociólogos del trabajo que siguen cualquiera de los otros dos enfoques o su combinación- ha sido, de manera clásica, el del análisis del trabajo en el proceso de trabajo en forma diferente a como lo haría un economista neoclásico. La diferencia parte de Marx –tal vez, además de filósofo, economista, politólogo, fuera el primer sociólogo del trabajo- en la sección IV de *El Capital* (1867), en donde analiza las etapas de la producción capitalista –de la cooperación simple a la gran industria. Desde el punto de vista del proceso de Trabajo descubre la diferencia entre valor de la fuerza de trabajo y trabajo (indistinguibles en la teoría neoclásica). El valor de la fuerza de trabajo no tendría que ver con el valor generado por el asalariado durante la jornada de trabajo, sino con el valor de las mercancías necesarias para la reproducción del trabajador y su familia. En cambio, el valor del trabajo sería el incorporado por la fuerza de trabajo a los medios de producción para generar la mercancía durante el proceso de trabajo. Como estos dos conceptos no tienen porque igualarse, el capitalista hará trabajar al obrero más de lo que vale su fuerza de trabajo, de ahí surge el concepto de plusvalía (ganancia en términos no de valores sino de precios). De tal forma que, el trabajador al contratarse durante cierto tiempo y por determinado salario no tendría predeterminado el valor que generará para el capitalista, sino que este estaría sujeto a presiones y contrapresiones entre capital y trabajo cotidianamente en el proceso de trabajo. Edwards le llamó la “negociación cotidiana del orden” (Edwards, 1986), que puede implicar también no negociación sino imposición. Marx resumió lo anterior en una frase de esa sección IV de *El Capital*: el capital para cumplir su función de explotación (extracción de plusvalía) tienen que dominar (controlar) al trabajador dentro del proceso de trabajo. De estas consideraciones la sociología del trabajo académica derivó el concepto de control sobre el proceso de trabajo, como concepto central de esta rama de la sociología, que la distingue de la perspectiva económica-sociodemográfica, pero también de la de la regulación.

Sin embargo, la sociología del trabajo académica, que se puede distinguir de la sociología industrial, aunque haya interfaces, primero surgió en Francia con la escuela de

Friedman, Naville y Touraine (1970 ), luego de la segunda guerra mundial. La influencia marxista era evidente, primero por la centralidad del concepto de control y segundo porque fue una sociología eminentemente crítica del Taylorismo que se introducía en Europa. La segunda gran oleada vino de Inglaterra y parcialmente de los Estados Unidos<sup>2</sup>. Braverman (alemán radicado en los Estados Unidos) (1974) fue el encargado de retomar la perspectiva marxista de manera más rigurosa que los autores franceses mencionados, pero su impacto mayor fue en Inglaterra, en donde la escuela de Warwick con Hyman (Ferge, et al., 2011) a la cabeza conformó una red de numerosos investigadores de excelente nivel teórico y empírico. Ha sido de los períodos más ricos de los estudios laborales, el llamado “debate sobre el proceso de trabajo”. Por supuesto que en este debate participaron importantes pensadores de otros países europeos, pero es difícil encontrar una escuela tan sólida como la británica de esos tiempos. Es decir, en general la Sociología del Trabajo ha sido una perspectiva crítica de la explotación y el control capitalista del proceso de trabajo, para la que las variables sociodemográficas o bien referidas a la regulación o normatividad del trabajo son importantes, pero el eje central lo constituye la acción de trabajar, sin suponer que el valor generado está predeterminado por el salario sino que se resuelve cotidianamente en el proceso de trabajo; de tal forma que éste, además de relación del obrero con medios de producción, implica interacciones entre obreros, mandos medios y supervisores, hasta la gerencia. Estas interacciones implican relaciones de fuerza, control, cooperación o conflicto. En estas relaciones interviene la tecnología, la organización, las relaciones laborales con su normatividad, los acuerdos o conflictos de la gerencia con el sindicatos cuando lo haya, así como las culturas laborales, sindicales y gerencias con respecto del trabajo y de la empresa.

Sin embargo, hasta los años setenta del siglo XX, el referente empírico principal de la sociología del trabajo seguía siendo la industria y en especial la manufactura. Resultado del industrialismo del siglo XIX y primera parte del XX, cuando muchos pensadores

---

<sup>2</sup> La escuela de Panzieri en Italia fue anterior (desde inicios de los sesenta), pero no la incluimos porque su influencia académica fue menos conocida, en comparación con Braverman y los ingleses. Vease Panzier, R. (1988) Clase Obrera, Sindicato y Partido” (antología preparada por Enrique de la Garza) en <http://www.sgpwe.izt.ua.mx/pages/egt> (ventana de ensayos teóricos)

identificaron industrialización con modernidad y, en particular, en la sociología del trabajo, al trabajador asalariado de la industria como la categoría ocupacional por excelencia. Sin embargo, desde mediados del siglo anterior, en algunas de las economías más desarrolladas se empezó a dar el cambio en importancia económica hacia los servicios y en estos momentos es el sector de la economía mundial que más contribuye al producto y al empleo<sup>3</sup>.

Hubo, por supuesto, antecedentes en el estudio de los servicios, pero también la tentación de tratarlos como fábrica de servicios<sup>4</sup>. La época fabriquista de la sociología del trabajo también llegó a incorporar a la cultura, pero sin mayor profundidad, frente a las concepciones de tipo funcionalista que la veían como sistema de normas y valores. De cualquier manera, lo que se producía era un producto material, separado de quien lo producía y la sofisticación en el proceso de trabajo iba más por el tema del poder dentro del mismo, a veces matizado por la cultura. De tal forma que la discusión acerca del carácter del producto o del trabajo no presentaba mayores sofisticaciones. Una precursora del cambio de énfasis que ha llevado a profundizar en los servicios y, eventualmente, retroalimentar hacia la industria, fue el planteamiento de Rotchild ( ) acerca del trabajo emocional. Es decir, el generar emociones es parte del trabajo, no solo para la transformación de objetos físicos, pueden ser parte de lo que se vende. Más aun, la emoción puede ser el producto principal que se venda. Lo anterior fue posible porque una parte de las teorías sobre la cultura habían dado el paso de verla como sistema de normas y valores al de construcción de significados en la interacción. No fue difícil conectar con las teorías de la cognición pero vistas ahora como trabajo cognitivo, así como hacia fines del siglo XX se pudo hablar de trabajo estético. De tal forma que analizar el

---

<sup>3</sup>Actualmente en la mayoría de los países del mundo más del 50% del PIB corresponde a los servicios; en los USA, el 78%; en Alemania, el 69%; en Japón, el 75%; en América latina, el 65%

<sup>4</sup> El concepto de fábrica de servicios puede ser interesante, significaría que tecnologías, formas de organización, calificaciones, relaciones laborales experimentadas por el capital en la industria se han llevado a los servicios, en una convergencia entre agricultura, industria y servicios, lo cual tiene fundamentos. Sin embargo, cabe destacar también las especificidades de los servicios, sobre todo en aquellos en donde hay interacción simbólica entre el empleado y el cliente y que implica el trabajo del cliente,

trabajo con sus componentes subjetivos o bien como intercambio de significados es el plato fuerte de la sociología del trabajo en lo que va del siglo XXI.

## 1. El Trabajo clásico y el no clásico

Cuando propusimos el concepto de trabajo no clásico (De la Garza, 2011) estaba de moda hablar de trabajo atípico, como aquel en el que no se cumplen los estándares laborales contenidos en la regulación de un país determinado – por ejemplo si se pagaba al menos el salario mínimo, sí había derecho a la contratación colectiva, al derecho de huelga, etc. Se trataba de un concepto dentro de la familia de los conceptos de trabajo informal, no estructurado, inseguro, atípico, no decente, etc. que se generaron en los noventa. Pero el enfoque de casi todos estos era sociodemográfico, es decir, medir que tan o tanto informal era, etc. a partir de indicadores cuantitativos. Pero esta preocupación de cumplimiento de estándares mínimos no era nuestro énfasis, aunque se podría comunicar con aquel enfoque. Ni tampoco las fuentes de datos podían ser las mismas. Es decir, nuestro punto de partida no era si se cumplían o no ciertas normativas laborales, tampoco si el tipo de trabajo no clásico era mayoritario o no en una sociedad, menos si era todo novedosos o existía de mucho tiempo atrás, tampoco si era formal o informal. Lo no clásico era pertinente porque en la sociología del trabajo, también en la economía, el prototipo de trabajo era el industrial, en el que se generaba un producto material separado del trabajador y de su subjetividad. Este producto podía almacenarse, revenderse y en su producción no participaba el cliente. La imagen de este tipo de trabajo y sus conceptos seguían pesando conceptualmente en la sociología del trabajo, a pesar del ascenso de los servicios. Por ejemplo, no quedaba claro si el concepto de Taylorismo (trabajo cronometrado, medido, simplificado, repetitivo, estandarizado) creado para la industria, igual servía para los servicios o que otro concepto podría sustituirlo.

El trabajo clásico, además de productos físico materiales implicaba en la fábrica la definición del tiempo (jornada de trabajo) y espacio (las paredes de la fábrica) en los cuales se producía, claramente diferenciados del tiempo y espacio del de la reproducción de la fuerza de trabajo en la familia o el tiempo libre. Se trata eminentemente de trabajo maquinizado y asalariado al mando de El Capital (relación entre dos partes, capital y trabajo). Sobre esta base se erigieron la mayoría de los conceptos de la sociología del trabajo, del derecho laboral, de la economía, de las relaciones industriales.

En cambio había muchos trabajos que no se ajustaban a las características del trabajo no clásico: primero, los trabajadores por su cuenta, los autoempleados o no remunerados; segundo el de muchos servicios, que los economistas caracterizaban simplistamente como de producción de intangibles, pero que no profundizaban en sí los intangibles estaban también presentes en la producción y producto tangibles (el bello automóvil), si había mezcla en el producto entre tangible e intangible y si tangible (que remite al tacto) sería lo más correcto para caracterizar a lo que es físico –la música como producto sería intangible y física.

En nuestro auxilio vino Marx, el mismo que teorizó casi siempre sobre la producción material producto de la revolución industrial. Pero con la clarividencia que le caracterizó en pasajes de EL Capital (1974), los Grundrisse (1974b), la Historia Crítica de la Historia sobre la Plusvalía (1972), el Capítulo VI inédito (1974a), acuñó el concepto de Producción inmaterial, para referirse a aquella en la que la producción, la circulación y el consumo están comprimidos en un solo acto, como en su ejemplo de la obra de teatro en vivo. De este ejemplo se pueden extraer más conclusiones, primero que los productos inmateriales no se pueden almacenar y que no existen fuera de la subjetividad de los participantes en la producción, la circulación y el consumo; segundo, que se trabaja, como el de los actores de teatro, no necesariamente cuando se transforma una materia prima material, sino que puede ser producción de emociones o sentidos estéticos; que el producto como símbolos puede ser el que se venda y, por lo tanto tenga un valor, que el público pague por este producto subjetivo, pero que este no pueda revenderse y finalice en la subjetividad del público. Además, que para la producción del espectáculo se necesita la participación del

público, al menos como receptor no pasivo de los códigos subjetivos generados por los actores. Es decir, que sin presencia directa de los espectadores no se produce el espectáculo, tampoco se genera con éxito si el espectador no resignifica los símbolos producidos por los actores, de tal forma que la obra no fracase. En la incertidumbre acerca del éxito de la producción está imbricado el propio cliente en el momento de la producción, no a posteriori como en cualquier producto capitalista.

Pero, estrictamente producción inmaterial debería de reservarse para casos como los que refiere Marx (producción circulación y consumo se dan en un solo acto), no así a la producción de símbolos en los que no interviene el consumidor en el acto de la producción y que si se pueden almacenarse y revenderse, como es el caso del diseño de software. Estas son formas de lo que hemos llamado el trabajo no clásico, que ha existido en paralelo con el clásico, que hoy es posiblemente mayoritario, pero no siempre lo ha sido en todo los países (en los años 50 del siglo XX en Suecia el 80% de los ocupados eran obreros de fábricas). Hemos considerado tres formas del trabajo no clásico, que pueden presentarse por separado o combinadas, incluso con el clásico:

a). Trabajo interactivo. Todo trabajo es interactivo, aquí de lo que se trata es de aquellos trabajos en lo que se genera y eventualmente se vende es la interacción misma, como es el cuidado de bebés en la guardería. Este supone gastos en edificio, instalaciones, materiales de cuidado, fuerza de trabajo, pero lo que se vende no es la suma simple de todo esto, sino es la interacción amable de los empleados de la guardería con el bebé. Este es el componente principal de lo que se genera o lo que se vende, conlleva significados pero embebidos en la propia interacción. Otro tanto sucede con el concierto de música en vivo.

b). La otra forma es la producción de símbolos sin intervención del cliente, como en ejemplo que pusimos del diseño de software. Estos símbolos se pueden almacenar, revender. Un ejemplo adicional es la producción de música que se vende en CD.

c). El tercer tipo serían los trabajos que requieren del trabajo del cliente para que este reciba el servicio. Por ejemplo, en el restaurante de hamburguesas, en el supermercado,

en donde una parte del proceso lo tienen que efectuar el cliente (hacer el pedido en mostrador, recoger su charola, llevarla a la mesa, descargar los desperdicios en un contenedor; tomar un carrito, seleccionar mercancías de los anaqueles, hacer fila en la caja, poner estas en la banda de aquella en supermercados) (De la Garza, 2011).

Estos trabajos no clásicos implican que las interacciones, la generación de símbolos o el trabajo del cliente pueden generar o ser productos útiles al hombre, que se pueden volver mercancías en ciertas condiciones de producción. Estos símbolos pueden ser subjetivados –depositarse en la subjetividad del público en la obra de teatro sin posibilidad de reventa– o bien objetivados (existen como producto al margen de la subjetividad del diseñador o del cliente). Por esta razón, en este último caso, no cabe hablar de producción inmaterial, considerando por material no solo lo físico material sino también lo producido por el hombre que se objetiva, existe como producto final al margen de su conciencia y voluntad<sup>5</sup>.

Todos los trabajos no clásicos (capitalistas)<sup>6</sup> ponen en el centro de la actividad la subjetividad<sup>7</sup> de los actores laborales, que en sus tres dimensiones incluyen a tres sujetos y no a dos como en el trabajo clásico (empresario o manager, trabajador asalariado y cliente). En cuanto a la subjetividad resulta muy esquemático decir que hay, por un lado

---

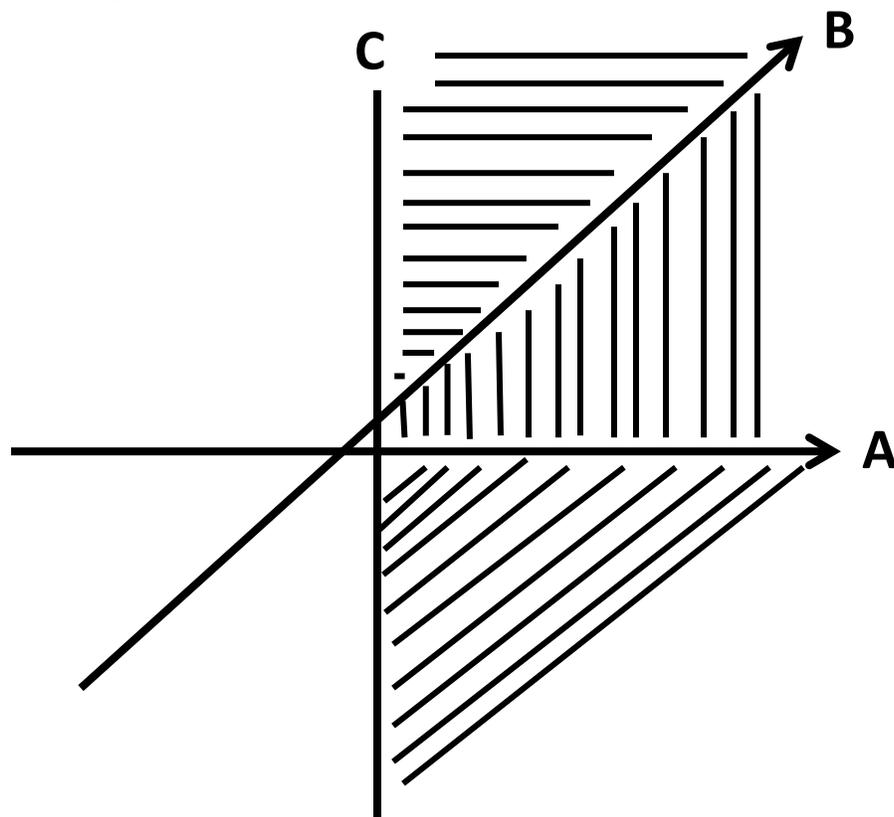
<sup>5</sup> Si bien Marx habla de la posibilidad de la producción inmaterial (compresión entre producción, circulación y consumo), hemos dicho que no todo el trabajo no clásico implica producción inmaterial. Desde el punto de vista no de la producción sino del Trabajo, hemos propuesto el concepto de no clásico que implica trabajo simbólico, sea en interacción entre empleado y consumidor, cuando lo que se vende es la interacción, pero también cuando el cliente trabaja o bien cuando lo que se generan son símbolos sin intervención del cliente. Trabajo simbólico no es lo mismo que trabajo inmaterial, tampoco es siempre interactivo, puesto que los símbolos pueden o no objetivarse. Además, el desgaste de la fuerza de trabajo al trabajar y con ello su capacidad de incorporar valor depende, en parte, de sus cualidades físicas pero también simbólicas (concepto de mayor actualidad que capacidades intelectuales), que influyen en mayor o menor grado en toda producción. Por ello, el concepto de trabajo inmaterial (diferente de producción inmaterial) puede ser ambiguo, preferimos el de no clásico o en su defecto el de trabajo simbólico. El trabajo simbólico implica trabajar el trabajador sobre su propia subjetividad pero para generar símbolos comunicables de manera inmediata o mediata al usuario. En esta medida el trabajo simbólico debe objetivarse en símbolos compartidos. Esta generación de símbolos puede ser consciente pero también códigos implícitos de la cultura formando una configuración a partir de signos auditivos, visuales, semióticos, con un performance, en un “escenario” y utilizando ciertos medios técnicos.

<sup>6</sup> La teoría de los trabajos no clásicos se puede también aplicar para lo que realiza el trabajador por su cuenta, el autoempleado, el no remunerado o el ama de casa

<sup>7</sup> No solo ponen en juego la subjetividad en forma central sino que crean nuevas subjetividades tanto en el trabajador como en el consumidor

trabajo emocional, por el otro estético, en uno más lo cognitivo. En esta temática recurrimos a la noción de Gramsci de que toda relación social es caleidoscópica (De la Garza, 2010) es decir, a la vez económica, política, cultural, pero con énfasis diversos. Por ejemplo, la relación económica supone las tres, pero con énfasis en la primera. Extendiendo esta forma de razonar a los códigos de los significados, podríamos decir que en toda relación social hay códigos cognitivos, emocionales, estéticos, morales y que las relaciones entre estos es a través de la lógica formal o el concepto científico, pero también a través de formas de razonamiento cotidiano –por ejemplo, la metáfora, la analogía, la regla práctica, la hipergeneralización, etc. (De la Garza, 2010) Por este camino se trata de arribar a una teoría generalizada del trabajo: la relación de trabajo es una forma de relación social, con dimensiones, económicas, políticas y culturales; implica acciones e interacciones, las interacciones suponen intercambio de significados, estos pueden ser negociados, impuestos o rechazados, generar cooperación o conflicto.

Figura N° 1: Las configuraciones del trabajo no clásico



- A.- Producción de sí mismo sin intervención del producto
- B.- Interacción simbólica como parte fundamental del producto
- C.- intervención del producto en el trabajo pero el producto no es fundamentalmente la interacción

## 2. Producto, valor y trabajo no clásico

Un producto es generado por los hombres para satisfacer necesidades humanas. Estas necesidades pueden ser físico materiales o bien simbólicas (cognitivas, estéticas, éticas), además de que los objetos materiales que satisfacen necesidades humanas siempre están embebidos de significados por los hombres, que cambian histórica y culturalmente. Por ejemplo, un alimento implica determinadas proteínas, carbohidratos o minerales, pero este alimento será culturalmente apreciado en forma diferenciada temporal, espacial, clasistamente. Es una traducción del planteamiento de Marx de que hay que insistir en la cara subjetiva del objeto

Dice Marx que un producto y la mercancía no tienen que ver con su carácter físico o no: “Nos referimos a la Mercancía en su existencia ficticia, exclusivamente social de mercado, totalmente distante de su realidad física”, “La ilusión surge del hecho de que una relación social reviste la forma de objeto” (Marx, 1974, El Capital, T. I, p. 146 y 147). Además, “El Valor es algo inmaterial, indiferente de su existencia material” (Marx, 1972, Grundrisse, T.I). Es decir, una mercancía puede ser una interacción o un símbolo, que en el capitalismo han adquirido valor de cambio, y se requiere cierta fuerza de trabajo para su producción. Por otro lado, no todo trabajo en los servicios es improductivo, ni tampoco forma parte de la circulación, en el sentido marxista de que no genera plusvalía. Al respecto señala Marx que “es errónea diferenciar entre trabajo productivo e improductivo por el contenido material de producto” (Marx, 1974, Capítulo VI inédito, p. 36) o bien “que el carácter concreto del trabajo y de sus producto no guardan de por sí la menor relación con la división entre trabajo productivo e improductivo” (Marx, 1972<sup>a</sup>, Historia Crítica..., T.I.). La fuerza de trabajo, entendida como potencialidad para generar productos, implica capacidades físicas pero también relacionales y subjetivas (obrero colectivo): “el producto existe dos veces, primero en la subjetividad del trabajador y luego en su materialidad” (Marx, 1974, T.I). En el trabajo interactivo y simbólico se requiere cierta calificación, pero

diferente del de la producción material. En la primera se puede hablar de capacidades relacionales o de intercambio y de generación de símbolos aceptados por el cliente.

Profundizando más en el problema de si los servicios pueden ser analizados como generadores de valores y de plusvalía en el capitalismo, es decir, si estos pueden ser trabajos productivos. Directamente Marx lo estableció así para servicios educativos privados, de teatro, el transporte (Marx, 1972<sup>a</sup>, Historia Crítica..., T.I). Es decir, la ganancia capitalista en servicios como los mencionados no surge de la redistribución de la plusvalía que parte de la producción material, diferente de lo que consideró Marx para el comercio y la banca. Aunque en todos los servicios hay procesos de trabajo, control sobre el trabajo, relación laboral y mercado de trabajo, es decir pueden y son analizables con las categorías de la sociología del trabajo no clásico, sean productivos o improductivos desde el punto de vista marxista.

Pongamos un ejemplo concreto, el concierto de Rock en vivo. En este proceso de producción del espectáculo hay capital constante (depreciación del teatro, asientos, iluminación, aparatos de sonido), pero el público asiste no por esta parte del costo de producción, sino para emocionarse y gozar colectivamente de sentimientos y valores estéticos, posiblemente también para crear en acto identidad colectiva. Es decir, la parte principal del producto espectáculo y del trabajo, resultado en parte de los músicos, sería ejemplo de lo que Marx llama producto y trabajo inmaterial. Pero es un trabajo no clásico no solo por la inmaterialidad del producto y del tipo de trabajo que lo genera, sino porque requiere de la presencia del público para generarse –sí no hay público no hay espectáculo– y también por su participación en el espectáculo con muestras de entusiasmo, euforia colectiva, premiando simbólicamente a los músicos o abucheándolos. El público no es pasivo, es coproductor del espectáculo, una parte del espectáculo lo hace el público con su euforia colectiva. El producto espectáculo tiene un valor, este es la suma del capital constante consumido (depreciación del teatro, instalaciones) más un capital variable (salarios de los músicos). Habría que considerar que el público también “trabaja” con su entusiasmo para recrear el espectáculo. Su trabajo sería un tercer factor de costo, además de los dos primeros. Este trabajo es necesario para que haya un buen espectáculo, pero es

un trabajo no pagado, a pesar de que el público no es un asalariado de los empresarios del espectáculo. Por otro lado, el tema del control sobre el trabajo es fundamental: controla el empresario que organiza el espectáculo para obtener una ganancia, pero como se trata de trabajo inmaterial también los músicos pueden improvisar y salirse del guión, asimismo el público controla a los músicos con su entusiasmo o su abulia. En cuanto a la relación laboral, si esta la retomamos en su definición fundamental (relación social entre quienes participan en el proceso de producción), luego, estas relaciones con interacciones simbólicas –imposiciones, acuerdos, cooperaciones o conflictos- en el espectáculo de música en vivo, no solo se dan entre empleados (músicos, personal complementario de venta de boletos, limpieza, vigilancia) y el empleador, sino también con el público, que no es un empleado sino un consumidor. De tal forma que la relación de trabajo es entre tres en lugar de entre dos, como en la producción capitalista clásica.

Finalmente tendríamos que subrayar que el producto no existe antes del consumo, sino que se produce en acto, se circula y se consume, sin que se almacene o se revenda (excepto si se graba). La fugacidad de un producto en cuanto a su existencia, siguiendo la lógica de Marx, no tienen nada que ver con que sea producto, con que tenga un valor y que al calor de su producción se genere una plusvalía. Finalmente todos los productos degradan su valor en el consumo, o mejor dicho incorporan su valor al de la fuerza de trabajo del consumidor.

### 3. Trabajo no clásico, inmaterial , cognitivo, relación de servicio

Trataremos de diferenciar el planteamiento acerca del trabajo no clásico, de la noción de trabajo inmaterial de Gortz (2005) y de Negri (Hardt y Negri, 2000) (Lazarato y Negri, 2001) así como de trabajo cognitivo y de relación de servicio de Durand (2010).

a). André Gortz o el derrumbe cognitivo del capitalismo sin sujetos. Este autor fue el antecesor de las concepciones actuales acerca de aprendizaje e innovación tácita (en el proceso de trabajo), cuando afirmó que “toda producción, sea industrial o de servicios,

contiene un saber creciente no formalizado (experiencia, discernimiento, coordinación, autorganización, comunicación), un saber que vienen de lo cotidiano” (2005). Lo anterior, según este autor, exige motivación del trabajador, la calidad depende del compromiso y su valoración ya no del tiempo de trabajo, sino del juicio de los jefes o del público. El trabajo dejaría de ser medida por la unidad de tiempo y el valor sería ahora determinado por actitudes y motivaciones, de tal forma que el trabajador asalariado sería en realidad un autoempleado.

Parte de verdades y muchas exageraciones: tendríamos que poner en duda que lo más importante del saber aplicado en el trabajo capitalista de gran empresa fuera informal, generado en el propio trabajo – como han afirmado también los teóricos de la innovación como Tanaka. Por el contrario, la producción capitalista de punta, que es la que guía el desarrollo en el nivel global, se basa cada vez más en la ciencia y la tecnología. Estas ciencias y tecnologías son cada vez más sofisticadas y especializadas, de tal forma que solo una elite de científicas logra conocer a profundidad e innovar revolucionariamente. Los que aplican esos saberes en la práctica lo hacen con cierto nivel de estandarización y no tienen posibilidades cognitivas ni facilitadas por la organización del trabajo para hacer grandes variaciones en el proceso de producción, estas pueden ser riesgosas, tardadas e interrumpir la producción. Gortz confunde las técnicas de evaluación del trabajador, en donde pueden intervenir los jefes o el público, con el proceso de creación de valor, por esto hace la afirmación poco sostenible de que el valor ya no depende del tiempo de trabajo. En la producción material, que sigue siendo importante, por supuesto que las empresas miden el tiempo de producción por unidad de producto y es posible determinar un tiempo estándar. Pero también en la inmaterial, aunque no esté sujeta a tiempos y movimientos la actividad de cada trabajador hay una presión de las empresas por reducir el tiempo de producción del servicio y por estandarizarlo. Una cuestión diferente es que esta presión sobre el trabajador, que se convierte en presión de este sobre el usuario no se cumpla estrictamente, porque el usuario no es un empleado, aunque si puede ser presionado para no perder el tiempo (por ejemplo preguntado demasiado a un empleado de call center). La tendencia a pagar por hora permite a las empresas calcular un tiempo

de producción, con esto su costo y cobrar al cliente, por ejemplo, en despachos de abogados.

La concepción de que ya no hay asalariados sino autoempleados, que a veces toma forma en el concepto del obrero-empresario, es la más perniciosa que se desprende de Gortz: ya no existe el capitalismo, ni la explotación y el obrero es autónomo (a pesar de ser asalariado), es un vendedor de su servicio trabajo a la empresa, es por ello un autoempleado o un obrero-empresario. Este es el camino más directo para abolir la seguridad social, los sistemas de prestaciones y las leyes laborales, puesto que el obrero-empresario sería un vendedor de su servicio trabajo a una empresa y solo debería regularse por el derecho civil. Seguramente Gortz no habla por la mayoría de los empleados en los servicios que hacen trabajo rutinario, poco creativo, muy vigilado por el sistema informático o por supervisores como los que trabajan en Call Centers, en tiendas de autoservicio o restaurantes de comida rápida. Observación que contrasta con Gortz que piensa que estos trabajos “no pueden ser formalizados ni prescritos”, confundiendo la incertidumbre cuando hay interacción entre el empleado y el cliente, con que no haya reglas estrictas, las cuales que existen, así como control intenso por el management, premios y castigos, intensificación del trabajo. Gortz llega al extremo de afirmar que en estos trabajo inmaterial ya no hay jerarquías -¡Pregunten a un trabajador de call centre si no las hay!-, se habría abolido (dentro del capitalismo) la reificación y la alienación. Habría ahora una servidumbre voluntaria de los trabajadores a las empresas, se suprimiría, así, la diferencia entre sujeto y empresa, entre fuerza de trabajo y capital, los trabajadores serían ahora emprendedores, que gestionarían su propio capital humano. Como los productos no contendrían valor, porque serían conocimientos cotidianos gratuitos, se podría abolir la ley del valor. Esto significaría la crisis del capitalismo.

Es decir, para Gortz, la utopía de una nueva sociedad la está realizando el propio capitalismo sin sujetos que empujen colectivamente a la transformación. Sería una modalidad utópica y encubridora de las relaciones capitalistas reales, cercana también a una nueva ley del derrumbe estructural del propio capitalismo debido a sus propias contradicciones.

Gortz es el teórico antecesor directo de Negri, como veremos en seguida.

## B). Negri o la simplificación de Gortz

Los problemas conceptuales en Negri empezaron muy tempranamente con el de Obrero Social: explotado directa o indirectamente por las normas capitalistas de producción y reproducción, lo que implicó el abandono de sus anteriores posiciones obreristas. Aunque sus planteamientos político estratégicos pueden ser criticados, como los contenidos en su libro Imperio (2000), nos concretaremos a analizar su posición sobre el trabajo inmaterial.

En el texto menos conocido, Trabajo inmaterial (Lanzarato y Negri, 2001), Negri retoma sin mucha originalidad las tesis de Gortz que entiende por trabajo inmaterial al cognitivo e informacional, lo cual es muy reductivo de los trabajos no clásicos que comprenden, además, a las emociones, la ética, la estética, además de lo cognitivo.

Reitera con Gortz, que “el trabajo existente cesa de ser base de la producción” y desaparece la ley del valor porque la fuerza de trabajo se ha vuelto una “intelectualidad de masa”. Con esto la fuerza de trabajo es capaz de organizar su propio trabajo, ya no hay control por nadie, el trabajo inmaterial ya no necesita del capital. La esencia del planteamiento no difiere del de Gortz, el trabajo es eminentemente cognitivo, pero una cognición cultural que no requiere del capital para reproducirse y como la producción es intensiva en este conocimiento, el capital ya no es necesario. Tampoco este puede controlar el contenido subjetivo del conocimiento en interacción. De antiguos planteamientos de Gortz retoma la lucha por el no trabajo: habría una crisis del valor trabajo, cada vez se necesitaría menos trabajo en la producción, lo que puede llevar a luchas por más tiempo libre y actividades de autorrealización. Se adhiere complementariamente a la tesis de la financiarización, la riqueza ya no se crea en la producción sino en las finanzas que no tienen que ver con trabajo incorporado. Así sigue con Gortz en cuanto a que el obrero ahora es autónomo, trabaja por su cuenta, ya no

importaría la contradicción capital/trabajo sino la construcción autónoma de subjetividad, puesto que habría una autonomía en la producción de esta subjetividad. Para él el Postfordismo no sería sino una relación de servicio en la que se producirían mercancías por medio del lenguaje o bien concibe al Toyotismo como simple informatización.

Las críticas a Gortz valen para Negri:

1). No es cierto que lo más importante del conocimiento aplicado a la producción se genere a partir del sentido común. Por el contrario, es cada vez más especializado, propio de una elite científico-tecnológica. El conocimiento tiene valor, se genera en un proceso de producción, se almacena, se compra y se vende a través de patentes, por ejemplo. Se objetiva en nuevos medios de producción o se subjetiva en la fuerza de trabajo y forma parte de su calificación y, por tanto, de su valor. La separación entre laboratorios científico-tecnológicos y planta productiva de las grandes corporaciones es notable en cuanto al tipo de proceso de trabajo, generación de conocimientos en los primeros y generación de productos para la venta al público en los segundos. Estamos lejos de que “el conocimiento social general se convierta en la fuerza productiva directa”. En procesos de producción complejos se requieren conocimientos especializados, experiencia y habilidades que no surgen solamente del “general intellect”(Marx, 1972). Por el contrario, son las actividades menos calificadas, más rutinarias y peor pagadas en los servicios las que más se valen de ese sentido común que viene de la cultura y las prácticas cotidianas. El conocimiento científico cotidiano no deja de ser superficial e incapaz de guiar en actividades especializadas de trabajo. Aunque Marx contempla dicha posibilidad, para nada afirma que se puede operar la liberación actual del trabajo que postulan Gortz y Negri. Estos autores han convertido una potencialidad abstracta la en una realidad actual, con ello no contribuyen a dicha liberación sino a desviar la atención de cómo ha aumentado la explotación del trabajo, el control, la intensificación, la inseguridad y la precarización en las mayorías.

Este “general intellect” si es público y externo al proceso productivo, pero tiene que ser interiorizado para ser parte de la fuerza de trabajo y de su valor, es social pero tiene que

encarnar en el trabajo vivo para ser productivo. Aunque en las condiciones actuales cuando este es suficiente para trabajar, se trata de las actividades menos calificadas de los servicios.

2). No todas las actividades en los trabajos no clásicos son eminentemente cognitivas, una parte importante de los servicios capitalistas ponen en juego códigos estéticos, emocionales, éticos, antes que los cognitivos. Lo mismo, las capacidades relacionales, cooperativas en el trabajo, no siempre son producto de la cognición como aspecto central. Proponemos, más que la unilateralidad cognocitivistica, la multidimensionalidad de la subjetividad (cognitiva, emocional, estética, ética incluyendo a las formas de razonamiento cotidiano), sin suponer que una dimensión en particular debe predominar siempre en un producto no clásico. Por otro lado, suponer que las actividades cognitivas o bien informacionales se pueden llevar a cabo solamente con conocimientos del sentido común no encuentra sustento en la realidad: telecomunicaciones, bancos, aviación requieren de elevado conocimiento técnico, que solo una elite de trabajadores relativamente privilegiados posee. La mayoría de los que están en el front desk de atención al público deben tener capacidades relacionales, pero son los menos calificados y peor pagados, los más controlados.

3). La otra afirmación fuerte que comparten Gortz y Negri, de que el trabajador de producto "inmaterial" ya no necesita ser controlado, que es su propio patrón, que la explotación ha sido abolida, ¡Por el propio desarrollo capitalista!, no se constata en las investigaciones empíricas de este tipo de actividades, que son abundantes tanto en países desarrollados como subdesarrollados. La informatización de procesos productivos ha creado una segmentación del mercado interno de trabajo de las empresas: por un lado una elite superespecializada que diseña y opera a los sofisticados equipos informáticos y una mayoría que hace operaciones rutinarias con la computadora, que no tiene posibilidades organizativas, ni en conocimientos, para modificar los programas, y están sujetos a un triple control. Control por los jefes y supervisores, control por el propio equipo informático y control por el cliente. Es decir, entre esta mayoría de trabajadores de la información (Call Centers, Centros de Atención a Clientes, venta de boletos u otros

servicios) el control ha aumentado, aunque sin duda que la intromisión del cliente con su trabajo introduce incertidumbre en cuanto al tiempo de producción del mismo. Por esto el control es mayor, porque la incertidumbre es mayor. Lo que se ha conformado no es el empleado-empresario, autónomo, sino una suerte de “servitaylorismo” en el cual la concepción y ejecución están segmentadas, con mayor supervisión y presión para disminuir el tiempo de atención al cliente, con una pseudopolivalencia (puede hacer diversas operaciones con la computadora, pero todas ellas simplificadas y sin posibilidad de transformarlas informáticamente), con calificación es baja precisamente porque los trabajadores se basan sobre todo en ese “general intellect”, en lugar de conocimientos más especializados, su trabajo es intenso, mal pagado y fácil de sustituir.

4). La explotación ha sido abolida por el propio desarrollo capitalista. Esta es una perspectiva muy estructuralista del cambio histórico, el desarrollo, por sí mismo, el de la economía y la cultura han llevado al predominio de los servicios, al trabajo cognitivo, inmaterial, no sujeto al control, y, por lo tanto a la no explotación por el capital. ¿Quién ha llevado a cabo este maravilloso proyecto? Ningún sujeto en particular, ni tan siquiera el “obrero social” (el que no estaría interesado precisamente en la producción sino en el biopoder), sino sería un desarrollo espontáneo, estructural del capitalismo. Sin embargo, la producción inmaterial –que puede implicar cogniciones, etc.- tiene un valor, empezando porque la producción de códigos de la subjetividad implica trabajos del que los induce y del que los acepta. Esta generación de códigos de la subjetividad (no solo cognitivos) es asumidos por empresas capitalistas, que invierten en su generación, pagan fuerza de trabajo subjetiva, inducen a los consumidores y obtienen ganancias. Estas ganancias provienen de la venta de estos productos subjetivos, del diferencial entre las ventas con sus costos de producción y sin pagar el trabajo de los consumidores. Es decir, hay explotación de los asalariados que participan en esta producción subjetiva. Habría preguntarnos si no opera otra explotación del propio consumidor, que trabaja, este trabajo no es pagado, el consumidor paga por un servicio del que el mismo es coproductor.

Negri, al postular que en capitalismo actual ha cesado la ley del valor, la explotación, que el trabajador es un emprendedor, autónomo, se sitúa evidentemente fuera de la concepción marxista, sin mostrar por un lado, solidez teórica en sus argumentos (muchos han sido retomados de segunda mano) ni, especialmente, conocimiento empírico del mundo de trabajo actual y sus transformaciones.

### C. Durand y la Relación de Servicio

Pasemos del ámbito especulativo de los filósofos del trabajo y veamos las concepciones de uno de los sociólogos del trabajo más connotados del momento, Jean Pierre Durand (2010). En "La cadena Invisible" este investigador de larga tradición en el trabajo de campo sintetiza 20 años de investigación empírica en torno de los nuevos trabajos. Estos corresponden a los servicios a los que caracteriza por sus componentes informacional y comunicativo y al trabajo en estos le llama actividad de servicio. En los servicios, según el autor importa quién lo presta, y que está en relación de servicio con el consumidor a través de interacciones informacionales. Esta relación constituye el producto. Más adelante precisa la definición de un servicio como el acceso a un bien (comida en el restaurante) o bien la disponibilidad temporal del trabajo de otra persona (trabajo doméstico). Lo que no deja de ser algo esquemático, porque pareciera que el servicio no es producción en sí mismo sino circulación de valores, para acceder a bienes ya generados en otro ámbito o al trabajo de una persona; en lugar de considerar, como hemos explicado, que puede haber productos como la interacción misma (que es diferente de que el trabajo de otro me genera un bien), o bien puramente simbólicos o por el trabajo del cliente. No obstante reconoce que el servicio se presta a través de una relación de servicio que es interactiva (no siempre es así, por ejemplo la producción de software que no sea a la medida no supone esta interacción). Insistimos en que no queda claro en Durand sí como resultado de la relación de servicio hay un nuevo objeto producido. Aunque acertadamente acepta que hay una coproducción del servicio, pero no se atreve a dar el paso siguiente de considerar que el cliente puede trabajar y con ello incorporar valor a su servicio.

Para Durand sigue siendo válido el concepto de Postfordismo, pero lo define en forma diferente de los Regulacionistas: Justo a Tiempo + Trabajo en equipo + modelo de competencias, añadido al uso de las TIC que facilitan la integración vertical. Todo esto supone una implicación forzada del trabajador, sobre todo por el sistema JIT, aunque este JIT lo reduce al pilotaje sin asumir el jaleo del cliente y las incertidumbres que esto implica, solo habla de su flexibilidad. Pero, el punto principal de discrepancia es cuando asume la doctrina tan popular entre académicos franceses de la sumisión voluntaria. Según Durand ya no es necesario el control de la gerencia sobre los trabajadores, sino que, por un lado, es el flujo del proceso productivo el que presiona al trabajador en forma anónima, a lo anterior agrega, a la manera de Buroway (1985), que también presiona el colectivo de trabajadores para que cumpla y, finalmente, el trabajador se somete al sistema para conservar el empleo. En síntesis, hay coincidencias con el concepto de trabajo no clásico pero también profundas discrepancias:

1). Con respecto del concepto de producto en estos trabajos, el de trabajo no clásico considera que las interacciones pueden ser un producto y no simple medio para acceder a bienes; que un producto puede ser meramente un símbolo y no simplemente los símbolos ser parte de interacciones para acceder a bienes, que abiertamente puede haber trabajo del cliente y no la ambigua coproducción con el empleado. Que no todos los trabajos no clásico implican la interacción con el cliente, por ejemplo el diseño de software.

2). El concepto de interacción que conlleva significados es más analítica en el trabajo no clásico. Durand retoma el concepto de interacción comunicativa de Habermas sin profundizarlo. En cambio desde el trabajo no clásico se analiza a la subjetividad como parte de la interacción simbólica o comunicativa a través de una teoría de códigos. Los códigos sirven a los sujetos para descifrar y construir significados para la situación concreta. Los significados concretos serían configuraciones de códigos para dar sentido provenientes de la cultura de carácter cognitivo, emocional, estético, ético, vinculados a través de la lógica formal y de formas de razonamiento cotidiano (De la Garza, 2010<sup>a</sup>). Es decir, Durand solo se da importancia a lo cognitivo y, en todo caso, a lo emocional, sin profundizar como se construyen esos significados compartidos. Además, esos significados

no surgen solo del acuerdo mutuo, sino también pueden compartirse por influencia o imponerse por fuerza.

3). Especialmente pensamos que no tiene fundamento el creer que predomina actualmente la sumisión voluntaria en el trabajo. El tema clásico del control sobre el trabajo es una versión de los del poder y la dominación. El último se puede ejercer por circunstancias muy diversas: hegemonía, clientelismo, caudillismo, patriarcalismo, paternalismo, tradicionalismo, pero también por gansterismo, violencia física o simbólica, etc. De tal forma que si los trabajadores obedecen en el proceso de trabajo no necesariamente es por sumisión. Asimismo, resulta muy burdo pensar que es el Justo a Tiempo el que obliga a someterse. El trabajador siempre puede inventar formas de eludirlo. Tampoco es una necesidad que sea el colectivo obrero el que presione a cumplir mejor. Esto puede ser pero no es necesario. De la misma forma el temor a perder el trabajo puede influir, pero no necesariamente. En pocas palabras es mejor manejar la dialéctica entre resistencia y cooperación con la gerencia, que implica que no hay determinismo, sino que esta se define en la coyuntura dependiendo de estructuras, subjetividades y acciones. Que ante la sumisión no se puede descartar la resistencia. La solución no puede ser universal, depende de las coyunturas y la respuesta implica el análisis empírico y no solo el razonamiento lógico.

4). En Durand falta una extensión de la teoría del valor trabajo que incluya el trabajo del cliente en una parte de los servicios. De tal forma que el valor del servicio sería la suma entre Capital constante (maquinarias, equipo, instalaciones), más el de la fuerza de trabajo de los asalariados, más la cantidad de trabajo incorporada por el cliente que no es asalariado. De tal manera que a la clásica tasa de explotación del trabajo asalariado, el capital ha añadido otra tasa de explotación de un no asalariado (trabajo no pagado del cliente/valor del servicio).

Finalmente, conceptos semejantes a los de trabajo no clásico –hemos analizado las diferencias con trabajo inmaterial de Negri o con relación de servicio de Durand- se han extendido al análisis de los modelos productivos en servicios, que van más allá de donde

quedó este concepto con el regulacionismo (Janoski y Lapadato, 2014) (Korcznski Y MacDonalds, 2009). Ahora se habla de modelos de MacDonalidización, en Wal Mart (Waltonismo), Nikeización, Siliconismo, disneylandismo. Estos autores retoman discusiones como las que hemos emprendido aquí, pero las llevan a cómo funcionan las empresas que usan estos tipos de trabajo no clásico. Sin embargo, su análisis rebasa por propósitos de este artículo.

## Bibliografía

Braverman, H. (1974) Trabajo y Capital Monopolista. México, D.F.: Nuestro Tiempo

Buroway, M. (1985) The Politics of Production. N.Y.: Verso.

De la Garza, Enrique (2010) Hacia un Concepto Ampliado de Trabajo. Barcelona: Anthropos.

De la Garza, Enrique (2011) Trabajo no Clásico, organización y Acción Colectiva. México, D.F.: Plaza y Valdés.

De la Garza, Enrique (2010) Tratado de Metodología de las Ciencias Sociales. México, D.F.: FCE.

Durand, J.P. (2010) La Cadena Invisible. México, D.F: FCE

Edwards, paul (1986) El Conflicto en el Trabajo. Madrid: Ministerio del Trabajo y la Seguridad Social.

Frege, C. etal. (2011) "Richard Hyman: marxism, trade unionism and comparative employment relations", British Journal of Industrial Relations, 49: 2, june, pp. 209-230.

Friedman, G. y P. Naville (1970) Tratado de Sociología del Trabajo. México, D.F.: FCE

Gortz, André (2005) O Imaterial. Sao Paulo: Ana Blume

Hardt, M. y T. Negri (2000) Imperio. B.A.: Paidós

Janoski, T y D. Lapadato (2014) Dominant Divisions of Labor. London: Palgrave MacMillan.

Korczynski, M. y C. MacDonalds (2009) *Services Work, Critical Perspectives*. N.Y.: Routledge

Lazarato, M. y T. Negri (2001) *Trabajo Inmaterial*. Rio de Janeiro: DP&Editora

Marx, C. (1972) *Elementos Fundamentales para la Crítica de la Economía Política (Grundrisse), "Fragment on Machines"*, México, D.F.: Siglo XXI.

Marx, C. (1972<sup>a</sup>) *Historia Crítica de las Teorías sobre la Plusvalía*. B.A.: Brumario.

Marx, C. ( 1974) *El Capital*. México. D.F.: FCE.

Marx, C. (1974a) *Capítulo Sexto (inédito)*. México, D.F.: Siglo XXI.