



Espacios Públicos

ISSN: 1665-8140

revista.espacios.publicos@gmail.com

Universidad Autónoma del Estado de México
México

Barrios Graziani, Leticia
Conflicto y cooperación en el proceso de trabajo
Espacios Públicos, vol. 10, núm. 20, 2007, pp. 216-227
Universidad Autónoma del Estado de México
Toluca, México

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67602011>

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

redalyc.org

Sistema de Información Científica
Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

Conflicto y cooperación en el proceso de trabajo

Fecha de recepción: 8 de enero de 2007
Fecha de aprobación: 14 de febrero de 2007

Leticia Barrios Graziani*

RESUMEN

El interés de este ensayo es analizar los diferentes tipos de control caracterizados por los autores inmersos en el Labor Process Debate, en particular el debate que surge a partir de los años ochenta y que tiene como punto de partida los cambios en el proceso de trabajo generados por la reestructuración y la flexibilización productiva. Un aspecto relevante de este debate se centra en las transformaciones que experimenta la subjetividad de los trabajadores en los centros de producción, así como las respuestas de éstos frente a los cambios que implica la flexibilidad. Este análisis también abarca las tendencias que dan cuenta de una mayor cooperación e involucramiento de los trabajadores, una disminución del conflicto y el surgimiento de fenómenos tales como la autoexplotación y la cosificación de los trabajadores.

PALABRAS CLAVES: conflicto, cooperación, involucramiento, cosificación, proceso de trabajo.

ABSTRACT

The interest of this test is to analyze the different types of control characterized by the immersed authors in the Work Process Debate, in individual the debate that arises from the Eighties and that have like departure point the changes in the process of work generated by the

* Profesora en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad José Antonio Páez, San Diego, Estado Carabobo, Venezuela. Doctorante en Ciencias Sociales por la Universidad de Carabobo, Venezuela.

reconstruction and the productive relaxation. An excellent aspect of this debate is centered in the transformations that the subjectivity of the workers in the production centers experiences as like the answers of these front to the changes that the flexibility implies. This analysis also includes the tendencies that report cooperation greater and involvement of the workers, a diminution of the conflict and the sprouting of phenomenon such as autoexplotacion and codification of the workers.

KEY WORDS: conflict, cooperation, involvement, codification, process of work.

INTRODUCCIÓN

Un aspecto importante en los estudios del proceso de trabajo es el relativo a la relación que se establece entre el capital y el trabajo en los centros de producción de bienes y servicios. Se concibe que la relación laboral capitalista es esencialmente contradictoria, en virtud de las diferentes posiciones que ocupan los actores en el proceso productivo, pero de igual manera, se considera que entraña un mínimo de consentimiento. Por otra parte, la relación capital, trabajo viene experimentando en los últimos veinte años una serie de cambios como resultado de la introducción de las nuevas formas de organización del trabajo (NFOT), haciendo que ésta se torne cada vez más compleja. El estudio del proceso de trabajo exige, además, el análisis de otros factores, tales como: la forma del sistema productivo, el grado de cualificación de la mano de obra, la tradición empresarial, el tipo de

fuerza de trabajo, la vinculación de la empresa a entes transnacionales, entre otros.

Otro aspecto relevante de la relación capital/trabajo en el proceso productivo es el inherente al control que el capital ejerce en el centro de trabajo, ya que éste constituye una forma de garantizar los resultados del proceso productivo y de obtener plusvalía, asegurando, además, el rendimiento y la productividad de los trabajadores en los centros de trabajo. De las modalidades que asume este control se desprenden diversas manifestaciones de conflicto y cooperación en el proceso de trabajo.

El interés de este ensayo es analizar los diferentes tipos de control que han sido caracterizados por los autores inmersos en el *Labor Process Debate*, así como los estudios posteriores que dan cuenta de nuevas expresiones de control en contextos de flexibilización del trabajo.

La teoría del control patronal analiza el proceso expropiatorio que predomina en la actividad laboral, tanto en las formas de trabajo taylorizadas como en las no taylorizadas e incluso contempla la singular coexistencia de formas degradadas con modalidades de mayor involucramiento y comprensión de las tareas por parte del trabajador.

La teoría del control patronal ha sido desarrollada por la escuela marxista y parte de la teoría valor-trabajo de Marx. Según esta teoría, el valor de cambio de la fuerza de trabajo está determinado por el tiempo de trabajo necesario para su producción, o lo que vale decir, el tiempo de trabajo incor-

porado en los medios de subsistencia del trabajador.

La generalización de la producción de mercancías, la acumulación primitiva del capital dinero y su circulación acelerada con vistas a obtener la plusvalía, son producto de una “apropiación”, de un “acaparamiento” por una parte de la sociedad humana del sobre producto social producido por la otra parte de esta misma sociedad.

El proceso de acumulación de capital, el cual se encuentra dominado por las leyes de la competencia, pone en peligro constantemente la tasa de ganancia aspirada por los capitalistas, este fenómeno los obliga a obtener más ganancia por la vía de la explotación del trabajo y ello se traduce en una imperiosa necesidad de reducir el tiempo de trabajo necesario destinado a la producción de mercancías. Esto se obtiene a través de dos vías:

a) La prolongación de la jornada de trabajo: Marx explica que la plusvalía se puede obtener de diversas formas, una de ellas es prolongar la jornada de trabajo al máximo, sin aumentar el salario cotidiano. Esta forma de plusvalía la denomina *plusvalía absoluta*.

b) Incremento de la productividad e intensidad del trabajo: otra forma de obtener plusvalía se basa en la reducción del tiempo de trabajo necesario y en el aumento del tiempo de trabajo suplementario; se le conoce como plusvalía relativa, ésta se obtiene del incremento de la productividad del trabajo, gracias al empleo de nuevas máquinas, de la disciplina y el control del proceso de trabajo, de métodos más racionales

y de la división del trabajo más perfeccionada (Marx, 1975).

El modo de producción específicamente capitalista aparece con la plusvalía relativa, ésta supone la existencia de una mejor división del trabajo; la introducción de maquinarias y en general, la transformación del proceso productivo. La plusvalía relativa supone lo que Marx denominaba subsunción real del trabajo: “Del mismo modo que se puede considerar la producción de la plusvalía absoluta como expresión material de la subsunción formal del trabajo en el capital, la producción de la plusvalía relativa puede estimarse como la de la subsunción real del trabajo en el capital. La característica general de la subsunción formal sigue siendo la directa subordinación del proceso laboral—cualquiera que sea, tecnológicamente hablando, la forma en que se le lleve a cabo— al capital. Sobre esta base, empero, se alza un modo de producción no sólo tecnológicamente específico que metamorfosea la naturaleza real del proceso de trabajo y sus condiciones reales: el modo capitalista de producción. Tan sólo cuando éste entra en escena se opera la subsunción real del trabajo en el capital”[(Marx, 1970: 23)]

Esta cita de Marx nos revela la existencia de subordinación real del trabajo, en oposición a la subordinación formal, como el estadio último de control en el que el trabajador está expropiado de sus herramientas y conocimientos. Esta lógica ha dado lugar a que se puedan establecer clasificaciones y tipos de control relacionados con la evolución del capitalismo.

**LA TEORÍA DEL CONTROL PATRONAL:
BRAVERMAN, EDWARDS, BURAWOY Y
FRIEDMAN**

El debate en torno al control patronal se inicia en la década de los setenta con la obra de Harry Braverman (De la Garza, 2001). Desde entonces sus planteamientos han continuado desarrollando y enriqueciéndose por otros autores, como Michel Burawoy, Richard Edwards y A. Friedman, entre otros. La tesis de Braverman señala que los trabajadores experimentan en el capitalismo un arduo proceso de descalificación que les priva de los saberes técnicos heredados de la época artesanal. Con la organización científica del trabajo se afianza la utilización de la cadena de montaje, la parcialización y el cronometraje de las tareas y la meticulosa adaptación del esfuerzo de los trabajadores a los ritmos de la producción.

El método taylorista exigía debilitar a los operarios, reduciendo su comprensión del contenido de sus labores, dislocando el trabajo de las especialidades, separando el pensar y el hacer y concentrando todos los conocimientos en manos de la gerencia. De las ideas de Braverman se desprende un conjunto de continuidades que marcan el inicio de una nueva fase en la discusión del control patronal:

“Esta fase del debate sirvió, entre otras cosas, para precisar el mismo concepto de control; así se habla ahora de dimensiones del control y de la calificación, con una ampliación del concepto para dar entrada al control por consenso y no reducirlo a la coerción” (De la Garza, 2001: 54).

En este sentido, cabe destacar los planteamientos de otros pensadores relevantes y que han desarrollado ampliamente una teoría sobre el control patronal: Andrew Friedman (1977), Richard Edwards (1982) y Michel Burawoy (1979). Friedman destaca que las transformaciones de la empresa capitalista conducen a sustituir el control directo por un control basado en la “autonomía responsable”. En la estrategia del control directo se intenta limitar el ámbito del poder del trabajo a través de amenazas coercitivas, supervisión directa y mínima responsabilidad por parte del trabajador. Mientras que en la estrategia de la autonomía responsable se trata de potenciar la adaptabilidad de la fuerza de trabajo, alentando las iniciativas que le permitan ajustarse a las situaciones cambiantes.

Esto logra la identificación con los objetivos competitivos de la empresa, exige una supervisión mínima y le otorga al trabajador estatus, autoridad y responsabilidad. Para Friedman no existe una única tendencia estructural que tienda hacia la subordinación y la descualificación, más bien, se trata de un proceso desigual y complejo, con negociaciones y acomodaciones tanto por parte del capital como del trabajo.

Edwards plantea que en la empresa moderna el control es técnico y burocrático y se aplica de un modo sutil e impersonal. Los trabajadores modernos pueden ser controlados por las mismas tecnologías con las que trabajan, ello es inevitable en la cadena de montaje, por ejemplo. Pero en los talleres posfordistas se aprecia la misma situación, las computadoras pueden registrar con

exactitud cuánto trabaja un empleado. También son controlados por las reglas burocráticas que el trabajador acepta y que no necesita supervisión.

Los análisis de Edwards acerca del control constituyen la formulación más elaborada dentro de la tradición centrada en el proceso de trabajo. Identifica el control simple que es típico del capitalismo competitivo y el control técnico, éste implica diseñar la maquinaria y planificar el flujo de trabajo a modo de minimizar el problema de transformar la fuerza de trabajo en trabajo, así como de maximizar las posibilidades físicas para lograr una mayor eficiencia.

Edwards señala que es necesario introducir un elemento diferenciador de la fuerza de trabajo, que contemple las jerarquías y evalúe cada puesto en términos de una descripción minuciosa de las tareas que debe realizar cada trabajador de acuerdo con las reglas y procedimientos objetivos. Se trata de otra forma de control que denomina burocrático. Éste permite localizar el conflicto en uno o pocos sectores, evitando que se generalice al conjunto de la organización.

Burawoy considera que existe un consentimiento por parte de los trabajadores. Esto quiere decir que la empresa diseña mecanismos más eficaces que la coerción basados en la cooperación activa y en el consentimiento para lograr que los trabajadores se comprometan con la empresa y colaboren en pos de su rentabilidad.

Burawoy explica tres formas de control que se relacionan con la producción: simple, técnico y burocrático. El control simple subraya la dimensión relacional del traba-

jo, el control técnico los instrumentos de producción y el control burocrático destaca las formas de regulación social. La primera, combinada con la transformación de la materia prima, constituye el proceso de trabajo, mientras que la tercera indica el aparato político de la producción. De esta forma, el desarrollo histórico del proceso de producción debe verse en términos de los cambios de la forma del proceso de trabajo, de los aparatos de producción y de su interrelación.

Burawoy también explica que la adaptación se produce en la forma de juegos, es decir, reglas informales y prácticas destinadas a crear un espacio y un tiempo propios, controlar el aumento de la producción para alcanzar una prima complementaria sobre la retribución mínima y, en definitiva, hacer la vida laboral un poco más interesante. Burawoy los denomina “juegos del arreglo”. La meta de cada trabajador se establece en función de una serie de circunstancias, como el tipo de trabajo, la máquina que maneja o su propia experiencia.

Los conflictos entre los diversos grupos de trabajadores atenúan los enfrentamientos con la dirección de la empresa, aunque, de todos modos, ya no se trata del enfrentamiento entre el capital y el trabajo, sino de las tensiones que se producen por la falta de condiciones para que cada trabajador pueda “arreglarse”. La desviación de los conflictos jerárquicos hacia conflictos laterales conspira obviamente contra la identificación de clase; no se trata de tendencias parciales, sino de la transformación de una hegemonía basada predominantemente en la coerción a una hegemonía sustentada en el consenso.

¿ES POSIBLE UNA TIPOLOGÍA DEL CONTROL PATRONAL?

La segunda fase del debate introduce un conjunto de ideas interesantes acerca de la articulación del conflicto y la cooperación en el proceso de trabajo. Friedman explica que así como el control directo requiere una alta proporción de supervisores y empleados de “cuello blanco”, las estrategias de autonomía responsable demandan un elaborado aparato de control ideológico, capaz de lograr la cooptación de los trabajadores.

El control burocrático de Edwards cumple un doble papel, en tanto prevé la promoción y movilidad dentro de la corporación, permite garantizar la seguridad en el empleo y recompensar el buen comportamiento de sus empleados.

Para Burawoy es en el proceso de trabajo donde hoy en día los trabajadores se constituyen más como individuos que como miembros de una clase, y considera que es necesario explicar no sólo por qué los trabajadores no actúan conforme a una serie de intereses que se les atribuyen, sino por qué tratan de favorecer a otros distintos. En consecuencia, el proceso productivo debe entenderse desde el punto de vista de la conjunción concreta de coacción y consentimiento que induce a los trabajadores a colaborar en la búsqueda del beneficio.

En este sentido, Burawoy comparte con Friedman y Edwards la idea de que el capital ya no necesita métodos coercitivos para ejercer su dominio, ya que puede lograr el control a través de la internalización de un individualismo competitivo que, en definitiva, es más eficaz para conseguir la adhe-

sión a la empresa. La competencia existente en el mercado exterior se internaliza bajo la forma de una ideología individualista y competitiva, que se refuerza aún más en la producción.

Surge la interrogante de si es posible, a partir de lo planteado por estos autores, construir una tipología general en torno al control patronal, que tenga como puntos de partida los siguientes:

- a) La organización de la producción capitalista busca lograr ganancias elevadas, productividad y eficiencia productiva, y por tanto norma, regula y limita las acciones de los actores implicados en el proceso productivo.
- b) Las relaciones de producción capitalistas son las que determinan las acciones y estrategias de los actores en el puesto de trabajo, tanto las de conflicto como las de consenso.
- c) El proceso de trabajo y el modelo productivo adoptado explica también las estrategias y comportamientos de los actores, en particular, las diferentes formas de resistencia y de negociación que se manifiestan en el proceso productivo.

De este modo, se desprenden un conjunto de aspectos que han de ser tomados en cuenta en la construcción de una tipología de control patronal que se podrían reunir en la siguiente tabla.

La tercera fase del debate tiene lugar en la década de los ochenta y se centra en los cambios generados por las NFOT y la introducción de la flexibilidad (De la Garza,

2001), (Katz, 2000). Buena parte de los estudios se centran en las respuestas de los trabajadores frente a las nuevas formas de control patronal. Haciendo una síntesis en

torno a estas respuestas, encontramos las siguientes tendencias: pasividad y adaptación; cooperación e involucramiento; cosificación y autoexplotación.

TABLA 1

	Braverman	Friedman	Edwards	Burawoy
Tipo de control	Gerencial	Directo y Autonomía responsable	Simple Técnico Burocrático	Burocrático
Medios	OCT Especialización Maquinismo	Compulsiva Status / prestigio División laboral	Compulsiva Autoritario Sutiles e impersonales	Juegos División y competencia Laboral
Objetivos	Abaratar costos Mayor productividad	Reducir el conflicto Productividad	Compromiso Paz laboral Productividad	Involucramiento Liquidación de la conciencia de clase Consentimiento

FUENTE: Elaboración propia a partir de la síntesis de los planteamientos de los autores citados (Braverman, 1978; Friedman, 1977; Edwards, 1982; y Burawoy, 1979).

ADAPTACIÓN, COOPERACIÓN E INVOLUCRAMIENTO

La introducción de la flexibilidad, lejos de generar una respuesta conflictiva en los trabajadores, parece inducir en éstos una actitud pasiva (Altman, 1988), y en muchos casos, un desempeño eficaz de la tarea para así reforzar o asegurar el puesto de trabajo. Esta adaptación no significa la existencia absoluta de control patronal, numerosos estudios empíricos dan cuenta de lo que Burawoy denominó la negociación del esfuerzo, aquella forma de negociación espontánea en la que el trabajador le disputa a la empresa el control del entorno de su trabajo, mediante los trucos, las trampas o la ralentización, logrando así un cierto control informal del entorno laboral. Los trabajadores aceptan pragmáticamente su situación, lo que les permite adaptarse y resistirse al mismo tiempo. Esto explica la existencia de ciertas prácticas de oposición a determina-

das políticas de los directivos, pero simultáneamente aceptan la autoridad de la dirección empresarial, dando lugar a una forma de “doble conciencia” (Coller, 1997).

De modo tal, que el conflicto y la cooperación pueden ser entendidos como la doble situación que se presenta en los centros de producción, por un lado, las acciones que se identifican con la resistencia a las políticas empresariales (conflicto) y que van desde la simulación hasta la negociación del esfuerzo y por el otro, la acomodación temporal sobre objetivos comunes (cooperación) (Thompson, 1989).

Varios estudios (Edwards, Scullion, 1987) (Coller, 1997), coinciden en explicar el predominio de la adaptación sobre el conflicto debido a dos factores determinantes: uno es la existencia de un sistema de disciplina y de control despótico y el otro, la presencia de la negociación y de los pactos entre los actores involucrados en el proceso de tra-

bajo. También se fortalece la ideología gerencialista, la cual promulga que el enemigo no está en la gerencia, sino en el mercado (De la Garza, 2004, De la Garza, 2001), ello representa una nueva cultura laboral en el que el trabajador se identifica con su trabajo y con la empresa. Esta ideología supone también, la implicación psicológica del empleado (Montero, 1997) estimulando su capacidad de crear y trabajar en equipo. En este contexto, la meta del management la constituyen los sujetos exitosos dotados de inteligencia emocional, lo que permite canalizar las aspiraciones individuales hacia los objetivos de la empresa. En muchos casos, la dirección se vale de la ayuda de psicólogos que utilizan amplias posibilidades de manipulación de los trabajadores para conseguir los objetivos de la empresa, (Hyman, 1998, Chanaron y Perrin, 1988).

El discurso unitarista esgrimido por la empresa posee una base ideológica y su objetivo es persuadir al trabajador de la necesidad de aceptar las políticas empresariales. El control está asociado a la campaña ideológica que busca estar presente en todos los lugares de la empresa para ir convenciendo a los trabajadores con la prédica empresarial. (Martínez, 2000) Se incluyen en este aspecto toda una batería de elementos propagandísticos, “ideológicos”, orientados hacia los trabajadores. Consistente en carteles, afiches, carteleros, folletos, comunicaciones al domicilio de los trabajadores. En todos se repiten fórmulas tales como “la base es la gente”, “entre todos”, “juntos ganarle a la competencia”, etc. Se crea así, una atmósfera que quiere llevar a los traba-

jadores a identificarse con los objetivos del empresario.

Todo esto obedece a que existe la conciencia, en los directivos de las empresas, de que los cambios en las rutinas laborales y la introducción de la flexibilidad pueden generar conflictos, de allí que éstos precisen articular discursos que reclamen la cooperación y el compromiso de los trabajadores. El discurso unitarista parte de que la empresa constituye una “gran familia”, en la que todos deben contribuir, si la empresa mantiene sus niveles de producción y ganancia, todos conservan su puesto de trabajo, mientras que en caso contrario se corre el riesgo de perder el puesto de trabajo. Con el discurso unitarista se logra un efecto paralizante en los trabajadores y permite consolidar la hegemonía empresarial en los centros de trabajo.

La cooperación también tiene lugar debido a la inestabilidad que genera la contratación flexible, en algunas experiencias se observa que los trabajadores temporales suelen sacrificarse más y ponen más esfuerzo en el desarrollo de las tareas, pues piensan que de este modo pueden lograr un contrato estable (Coller, 1997). De igual modo, se “ganan la estabilidad” aquellos trabajadores menos conflictivos, más proclives a la polivalencia y que han expresado una actitud colaboracionista con la empresa.

COSIFICACIÓN Y AUTOEXPLOTACIÓN

Es evidente que a pesar de la degradación del trabajo y de la cual son víctimas una

gran mayoría de trabajadores en el mundo, como consecuencia de los procesos de flexibilización laboral, la pérdida de derechos sociales, la precariedad y ocasionalidad del trabajo, el desempleo y el subempleo, los trabajadores sean cada vez menos beligerantes o conflictivos. Los trabajadores ya no aparecen como la clase portadora de una alternativa a la sociedad global. Esto tiene múltiples explicaciones y ha sido un fenómeno que se viene estudiando con relativo interés por parte de las teorías marxistas (Antunes, 1996, Martínez, 1997, Hyman, 1996). Desde la perspectiva marxista el debilitamiento del papel de los trabajadores es parte de una estrategia del capital, orientada a impedir la formación de la conciencia social en la clase trabajadora y sustituir su sentimiento o la identidad de clase por la fragmentación e individuación.

La conciencia de clase viene a ser definida como:

La reacción racionalmente adecuada que se atribuye a una determinada situación típica en el proceso de producción. Esa conciencia no es, pues, ni la suma ni la medida de lo que los individuos singulares que componen la clase piensan, sienten, etc. Y, sin embargo, la actuación históricamente significativa de la clase como totalidad está determinada en última instancia por esa conciencia y no por el pensamiento del individuo, y sólo puede reconocerse por esa conciencia (Lukacs, 1975:55).

La evolución de la lucha de clases en el capitalismo supone la existencia de conciencia de clase en el proletariado. El sistema de las fábricas, la regulación e intensificación del trabajo, la miseria de los proleta-

rios y la concentración de la producción son factores que estimulan el desarrollo de la conciencia de clase. En el proceso de formación de esta conciencia, Marx (1968) distinguía dos fases, una económica, en la que los trabajadores luchaban por la conquista de las principales reivindicaciones económicas; y una política, cuyo objetivo es el desplazamiento del capitalismo.

Es precisamente la existencia de conciencia de clase lo que puede hacer del proletariado una clase vencedora sobre el capitalismo, de allí la importancia que se le otorga.

Una vez inaugurada la crisis económica definitiva del capitalismo, el destino de la revolución (y, con él, el de la humanidad) depende de la madurez ideológica del proletariado, de su conciencia de clase. Con eso queda determinada la peculiar función que tiene la conciencia de clase para el proletariado, a diferencia de su función para otras clases. Precisamente porque el proletariado como clase no puede liberarse sin suprimir la clase sociedad de clases como tal (Lukacs, 1975: 76).

El hecho de que en lugar de esta conciencia de clase aparezcan otros fenómenos tales como la actitud contemplativa o el compromiso con el capital, llama profundamente la atención, es a este proceso que Lukacs denomina *cosificación*. “Esa carencia de voluntad se agudiza aún más por el hecho de que con la racionalización y la mecanización crecientes del proceso de trabajo, la actividad del trabajador va perdiendo cada vez más intensamente su carácter mismo de actividad, para convertirse paulatinamente en una actividad contemplativa” (Lukacs, 1975:130).

Es evidente que Lukacs se refiere a la organización científica del trabajo y a los propósitos del taylorismo dentro de la clase obrera. Las transformaciones postayloristas o neotayloristas siguen la misma lógica de este proceso de racionalización del trabajo, aunque con manifestaciones más profundas y perversas que llegan no sólo a la cosificación, sino a la individuación o lo que equivale decir, a la anulación de los trabajadores como clase social, a la desestructuración de su conflicto con el capital y buscando, además, el compromiso irrestricto con el capital por parte de los trabajadores.

Por otra parte, se observa en los trabajadores una internalización relativa de la lógica capitalista, de sus concepciones, como beneficio o competitividad. Los trabajadores toman más responsabilidades, se sienten partícipes del riesgo empresario y visualizan a sus pares como competidores, esto se puede denominar como una “subjetividad subordinada” (Martínez, 2000). A la par que se instalan nuevos sistemas productivos se introducen importantes cambios en los lugares de trabajo, como los círculos de calidad, el trabajo en equipo, el justo a tiempo. En este caso, y con la promesa de la participación y el enriquecimiento del trabajo, se impone una intensificación de los ritmos, la autoexplotación, la competencia entre los trabajadores. El riesgo, la inseguridad del puesto del trabajo lleva al trabajador a exigirse más a sí mismo, a trabajar horas extras, a realizar más tareas, en suma, a generar su propia autoexplotación.

CONCLUSIONES

El predominio de las innovaciones cambia el escenario taylorista y transforma radicalmente la subjetividad obrera. El origen de ello se encuentra en la fábrica postfordista y en particular en la experiencia toyotista, (Coriat 2000), Es gracias a una política de recursos humanos abiertamente individualizante que se destruye absolutamente cualquier vestigio de colectivización. Esta sumisión se logra gracias a que la empresa garantizaba el empleo de por vida y el salario por antigüedad, con ello se generaba lo que Coriat llama “el círculo virtuoso de la empresa japonesa”, y que se traduce en una constante productividad para la empresa.

En casi todas las modalidades posfordistas encontramos que se busca impedir la formación de la conciencia de clase, la práctica de la subcontratación, por ejemplo, tiene como fin individualizar a los trabajadores, el recurso de la subcontratación permite a los patronos segmentizar al máximo a los trabajadores, logrando dividirlos.

Los asalariados ya no trabajan juntos en la misma fábrica, o si están en la misma fábrica no pertenecen a la misma empresa. Esto hace posible un amplio proceso de individuación del trabajador. La segmentación también rompe la solidaridad de clase de los trabajadores. Estos son individualizados, así como sus condiciones de trabajo, la clasificación y el puesto de trabajo.

En la era de la flexibilidad se imponen diversas formas de control, este dependerá de la modalidad que se asuma en la organización del trabajo y el carácter de la innova-

ción que se introduce. En muchos casos se acompaña la internalización y el involucramiento con el control despótico mencionado por Burawoy, basado en la amenaza de perder el empleo, este riesgo se suele convertir en una suerte de instrumento disciplinario. Se sabe además, que la introducción de las diferentes formas de flexibilidad no deja de generar respuestas conflictivas de los trabajadores, esto explica la importancia que se le otorga al discurso monolítico y unitario de los directivos de la empresa, buscando así la aceptación y la cooperación de los trabajadores. Sí parece evidente que se minimiza la dimensión más explícitamente despótica, intrínseca del taylorismo, y se da paso al involucramiento manipulador de la era toyotista y posfordista.

Finalmente, se puede decir que las NFOT afectaron directamente a la subjetividad del trabajo, a la conciencia de clase, y también han desatado una crisis en los organismos de representación (Annunziato, 1989) de los cuales los sindicatos y los partidos son expresión, obligándolos a asumir una acción más defensiva, inmediatista y contingencial y en muchos casos, dando lugar a un sindicalismo colaboracionista o de participación, que abandonará cualquier vestigio anticapitalista en su praxis.

BIBLIOGRAFÍA

- Altman, N. (1988), "Nuevas formas de organización del trabajo y representación de la fuerza de trabajo en la fábrica", en *Las nuevas formas de organización del trabajo*, Castillo, J. (comp.), Madrid, MTSS.
- Annunziato, F. (1989), "II Fordismo Nella critica de Gramsci e nella realta statunitense contemporanea", en *Crítica marxista*, núm. 6, Italia.
- Antunes, R. (1996), *¿Adiós al trabajo? Ensayo sobre las metamorfosis y el rol central del mundo del trabajo*, Valencia, La Chispa.
- Braverman, H. (1978), *Trabajo y capital monopolista*, México, Nuestro Tiempo.
- Burawoy, M. (1979), *El consentimiento en la producción. Cambios en el proceso laboral bajo el capitalismo monopolístico*, México, ERA.
- Chanaron, J y J. Perrin (1988), *Ciencia, tecnología y modos de organización del trabajo*, mimeo.
- Castillo, J. (comp.), *Las nuevas formas de organización del trabajo*, Madrid, MTSS.
- Coller, X. (1997), *La empresa flexible. Estudio sociológico del impacto de la flexibilidad en el proceso de trabajo*, Madrid, CIS.

- Coriat, B. (2000), *Pensar al revés. Trabajo y organización en la empresa japonesa*, México, Siglo XXI.
- De la Garza E. (2004), “Los dilemas de los nuevos estudios laborales en América Latina”, en *Documentos de la Escuela*, núm. 21, Medellín, ENS.
- (2001), *La formación socioeconómica neoliberal. Debates teóricos acerca de la reestructuración de la producción y evidencia empírica para América Latina*, México, Plaza y Valdez.
- (2001), “Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo”, en *El trabajo del futuro. El futuro del trabajo*, Neffa, J. de la Garza, E. (comp.), Buenos Aires, CLACSO.
- Edwards, P.K. y Scullion, H. (1987), *La organización social del conflicto laboral. Control y resistencia en la fábrica*, Madrid, MTSS.
- Edwards, R. (1982), *Las transformaciones de la fábrica en el siglo XX*, Madrid, Alianza.
- Friedman, A. (1977), *Industry & Labour*, London, Macmillan.
- Hyman, R. (1998), “La teoría de la producción y la producción de la teoría”, en *Trabajo*, núm. 1, Centro de Análisis del Trabajo, mimeo.
- (1996), “Los sindicatos y la desarticulación de la clase obrera”, en *Revista latinoamericana de estudios del trabajo*, año 2, núm. 4, México.
- Katz, C. (2000), “La teoría del control patronal: balance de una discusión”, *Estudios del trabajo*, núm. 19, Buenos Aires.
- Lukacs, G. (1975), *Historia y conciencia de clase*, Barcelona, Grijalbo.
- Martínez, O. (2000), “El mundo del trabajo en la década del 90”, en *Izquierda, instituciones y lucha de clases*, TEL, Buenos Aires.
- (1997), “¿Fin del trabajo o presencia asfixiante del trabajo?”, en *Cuentas Pendientes*, año 1, núm. 4, FFYL.
- Marx, K. (1975), *El capital*, México, FCE.
- (1970), *Manuscritos económicos filosóficos*, Madrid, Grijalbo.
- (1968), *Miseria de la filosofía*, México, Aguilar.
- Montero, C. (1997), “Trabajo y desarrollo endógeno: notas para una ética del trabajo en América Latina”, en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, núm. 7, año 3, México.
- Thompson, E. (1989), *La formación de la clase obrera en Inglaterra*, España, Crítica.