



VOL: AÑO 5, NUMERO 14

FECHA: SEPTIEMBRE-DICIEMBRE 1990

TEMA: SUBJETIVIDAD EN LO SOCIAL

TITULO: **Tras la huella de la subjetividad obrera: Algunas reflexiones desde la sociología del trabajo [*]**

AUTOR: *Javier Melgoza Valdivia [**]*

SECCION: Artículos

EPIGRAFE:

Si cortamos la realidad en dos partes, interior-subjetiva y exterior-objetiva, sólo podemos esperar que la realidad se conforme obligatoriamente a nuestra división de la misma. Pero ocurre lo contrario. Ni las partes objetivas ni las subjetivas se acoplan a los campos que les adjudicamos. Cada una es imposible sin la otra y para la otra. La condición de posibilidad de ambas ha de ser anterior a cada una de ellas, y hallarse entre, detrás y más allá de ellas.

Ronald D. Laing

RESUMEN:

El tema de la subjetividad obrera ha recibido escasa atención en el estudio de los procesos de trabajo y la organización del trabajo industrial. El grueso de la investigación sobre estas temáticas ha favorecido explicaciones ya sea de corte tecnologicista o que parten acríticamente de supuestos ideológicos. Es pertinente elucidar en qué medida la subjetividad obrera actúa como elemento conformante del ámbito fabril y de las relaciones sociales que allí se entablan. En este trabajo se revisan las relaciones entre procesos de trabajo, organización del trabajo y subjetividad obrera a través de ciertos «bloques». El primero refiere las reconstrucciones históricas del trabajo industrial desde el punto de vista del marxismo. El segundo bloque considera los argumentos centrales de F: Taylor y E. Mayo, inscritos en la perspectiva empresarial. Las reflexiones finales sostienen que en la determinación del ámbito fabril se articulan tanto elementos estructurales como las tradiciones, comportamientos y actitudes arraigadas en el espacio de la cotidianidad obrera.

ABSTRACT:

Behind the imprint of the working class subjectivity. Pondering upon Labour Sociology.

Working class subjectivity has received but little attention in the study of working processes and the organization of industrial work. The gross of the investigation of these subjects has favored explanations of a technological nature or may part acritically from ideological suppositions. It may be appropriate to elucidate in what measure worker's subjectivity acts as a conforming element in a factory environment and of their social relationships. This job reviews relationships between working processes, work organization and worker's subjectivity through certain categories. The first refers to the historical reconstruction of industrial work from the Marxisms point of view. The second

discusses the main arguments of F. Taylor and E. Mayo inscribed in the company's perspective. Last reflections sustain that in the determination of factory environment structural as traditional elements articulate as behavior and fixed attitudes in the space of daily work.

TEXTO

La reflexión contemporánea sobre los procesos de trabajo (PT) y la organización del trabajo (OT) difícilmente puede verse como la suma de las aportaciones que, con el correr del tiempo, han sufrido correcciones sucesivas. De ningún modo ha sido este un proceso de acumulación-corrección de verdades; mucho menos de edificación de un sistema axiomático que permita reconocer lo no evidente del ámbito productivo. Por el contrario, la reflexión sobre este tema ha seguido rutas disímiles, y sus principales estudiosos no siempre han puesto el acento en los mismos aspectos. Las relaciones entre PT y OT pueden, sin embargo, pensarse a partir de ciertos «bloques» con el fin de resaltar los términos de las polémicas y entresacar de ellas algunos elementos conceptuales pertinentes para la discusión contemporánea.

Hemos elegido como primer «bloque» temático el que refiere las reconstrucciones históricas de los procesos de trabajo desde el punto de vista del marxismo. Aquí adquieren especial relevancia los escritos de Marx y de algunos historiadores sociales que investigan los siglos XVIII y XIX, en particular temas vinculados a la formación y características de la clase obrera inglesa. Un segundo «bloque» incluye el examen del PT y la OT en las concepciones de F. Taylor y E. Mayo, quienes sentaron bases novedosas para el análisis de los procesos productivos y su moldeamiento, preferentemente en el ámbito industrial, conforme al punto de vista empresarial.

Una revisión como la que proponemos puede tejerse en diversos sentidos, por ejemplo analizando los cambios en la composición de la clase obrera, relacionando las transformaciones en la fábrica con los ciclos o etapas de la acumulación, enfatizando las características e implicaciones de las innovaciones tecnológicas o eligiendo los conceptos de las teorías de las organizaciones como los ordenadores de la revisión que se plantea. En efecto, parecen incontables los modos de abordar el tema del PT y la OT, incluso en el estrecho campo que nos proponemos analizar. De un amplio abanico de opciones, adoptamos como hilo conductor la pregunta: ¿qué nos dicen los autores aludidos sobre la subjetividad obrera en sus relaciones con el PT y la OT?. Rechazamos de antemano cualquier intento de analizar la subjetividad obrera considerando únicamente sus relaciones con el mundo fabril. No obstante, ese será el foco de nuestra atención.

Las reconstrucciones históricas

Las investigaciones de Marx [1] representan para nuestro interés una doble veta. Primeramente, proporcionan algunas de las ilustraciones más vívidas y documentadas de las condiciones del trabajo fabril en el siglo pasado. Fue en efecto esta riqueza expresiva y documental la que influyó para que durante varios decenios fuese considerada la sección IV como un apartado de carácter eminentemente historiográfico, carente de una propuesta conceptual rigurosa. Quizá por ello menudearon los autores que consideraron este trabajo como la mera reconstrucción del tránsito de la producción capitalista de su etapa manufacturera a la gran industria de fines del siglo XIX, mediante el encadenamiento cronológico de la información de selectos archivos y documentos, como los Report of Factory Inspectors.

La cruda narración de la vida fabril no es, sin embargo, el único eje del discurso de Marx. Mediante la puesta en juego de elementos de su teoría económica, su noción de historia y

su concepción del poder burgués, Marx planteó una alternativa conceptual para el estudio de los procesos productivos. En la propuesta marxista, el proceso de producción es visto como un ámbito que sintetiza relaciones económicas y de poder, estructurado tanto por las relaciones de explotación como por las de dominio y control. Economía y política aparecen así -no como esferas disociadas, sino- en acción conjunta en la fábrica y la gran industria.

En su aspecto conceptual, los escritos de Marx nos permiten avanzar desde nociones de alto grado de abstracción, como trabajo, división del trabajo o instrumentos de trabajo, para llegar a conceptos más determinados, como subsunción real, plusvalía relativa o composición técnica del capital. Aquí nos interesarán estos últimos, en tanto aluden los procesos de producción en su modalidad específicamente capitalista. De ellos Marx señala que pueden analizarse según una doble óptica: en tanto procesos de valorización y procesos de trabajo. Esta distinción, conviene señalar, es pertinente tan sólo para efectos analíticos, dado que

"...si consideramos el proceso de producción bajo «estos» dos ángulos... siempre hacemos referencia a un proceso de trabajo único e indivisible. No se trabaja doblemente, una vez para crear un objeto útil, transformando los medios en productos y otra para crear valor, valorizando el valor" (Marx 1981:21).

Pese a que se señala que los procesos productivos están subordinados a las necesidades de la valorización, ello no implica convenir que con reconocer el fenómeno de la explotación económica se logra dar cuenta cabal de las características de la moderna producción. Antes bien, es de especial importancia analizar el proceso de trabajo como el espacio donde se enfrentan seres humanos concretos en disputa por la imposición de ciertas prácticas productivas.

En el desarrollo que hizo Panzieri de algunas de las ideas de Marx, se argumenta en un sentido semejante, lo que es decir a favor del reconocimiento de la relación de producción como una relación totalizante que, con determinación en el ángulo de la valorización, es a la vez política, simbólica, cultural. Uno de los supuestos centrales de Panzieri alude una permanente conflictividad que se verifica cotidianamente en el ámbito industrial y cuyo motor es la disputa por el control del PT. El arma principal del empresario, en este caso, es un peculiar «uso capitalista de la máquina» (Panzieri, 1974) que se opone a la «capacidad de resistencia obrera», la cual anida tanto en las características del proceso de trabajo como en las individualidades y el colectivo obrero. De este modo Panzieri plantea que el análisis histórico de la clase obrera demanda verla unida al desarrollo del capitalismo, pero, a la vez, considerar ese cambio material en íntima relación con la capacidad de la propia clase obrera para imponer con sus luchas nuevas condiciones de reproducción. La clase obrera, en tanto sujeta a determinadas relaciones de producción, no aparece sólo como un objeto estructuralmente definido, sino como articulación concreta de objetividad y subjetividad (De la Garza, 1989).

Para Panzieri y el obrerismo italiano, la discusión sobre cómo abordar el análisis de la vida fabril, les condujo a replantear de un modo original el tema marxista de la base y la superestructura, imprimiéndoles una dinámica que apuntaba a la recuperación de la clase obrera en tanto determinada por las condiciones de trabajo pero, al mismo tiempo, creadora y remodeladora de relaciones sociales al interior de los procesos productivos. En suma, se trata de ver en el obrero no sólo la expresión de una masa de capital variable sino además una subjetividad capaz de imprimir diversos sentidos a sus acciones.

La articulación del proceso de trabajo y del de valorización la plantea Marx a lo largo de su presentación de la manufactura, el maquinismo y la gran industria. Durante el período

manufacturero, que Marx ubica entre la segunda mitad del siglo XVI y el último tercio del siglo XVIII, el proceso de trabajo no es trastocado sustancialmente por el empleador, pues si bien éste asume como prerrogativa algunas funciones de dirección y vigilancia, el proceso de trabajo en su conjunto sigue dependiendo de una base técnica manual, fincada en las características de la fuerza de trabajo. Lo relevante aquí es que las características del hasta entonces artesano, como sus habilidades, destrezas y conocimientos, se mantienen como monopolio de los productores directos y son utilizadas no pocas veces como fuente de resistencia ante los afanes del empresario. Desde el punto de vista técnico, el PT manufacturero no experimenta transformaciones radicales, salvo el hecho de que se descompone el oficio artesanal en una serie de operaciones discretas. El saber-hacer obrero es fragmentado así entre los trabajadores de un mismo oficio; no obstante, el empleador se mantiene relegado de este saber-hacer colectivo. Este es el período que Marx caracteriza mediante los conceptos de plusvalía absoluta y subsunción formal, los cuales señalan, por una parte, que la extracción del plus trabajo sólo puede incrementarse mediante la ampliación de la jornada laboral y/o la reducción de los salarios, y, por otra parte, la incapacidad del capital para diseñar el PT e imponer prácticas productivas normadas por los criterios de la ganancia.

El desarrollo del maquinismo -señala Marx- permitió iniciar la quiebra del oficio en tanto sustento técnico del PT y monopolio de los trabajadores. De aquí en adelante, la actividad productiva pudo organizarse con creciente independencia respecto del trabajador, la calidad del producto ya no se subordinó exclusivamente a las habilidades individuales y los ritmos de trabajo devinieron prerrogativa del empresario. Se inició así la construcción, por varias vías, de lo que Marx denomina la subsunción real, es decir, la apropiación del proceso de producción, en tanto PT, y el despegue de una OT que persigue ante todo aceitar los mecanismos de la plusvalía relativa. [2] Con la subsunción real se cierra el circuito que articula el proceso de trabajo y el proceso de valorización: el capital crea finalmente las condiciones para entrar en posesión de los recursos que le permitirán imponer sus planes de uso y consumo de la fuerza de trabajo.

Con el amplio desarrollo de las ciencias naturales durante el siglo XIX, se abrió la posibilidad de evaluar cuantitativamente un amplio espectro de procesos productivos y de organizar la producción con una base técnica que aglutina sistemas de máquinas en un continuum. Esta aplicación creciente de la ciencia a la producción, característica del período de la gran industria, se tradujo en la remodelación profunda de los PT y, en consecuencia, en una nueva composición de la clase obrera involucrada. De ahí el surgimiento de nuevas categorías laborales que -como el peón, los alimentadores de máquinas o los trabajadores de reparación y mantenimiento- expresan las condiciones prevalecientes en la organización y división técnica del trabajo.

Lo expuesto hasta aquí suscita dos comentarios. Primero, la presentación que hace Marx del desarrollo histórico de los procesos productivos, presenta el elemento maquinístico como el más dinámico y eficiente para asegurar el control empresarial del PT. Tal vez esa fue la situación prevaleciente en el siglo pasado. No obstante, en la actualidad el análisis de los PT no puede dejar de lado los dispositivos vinculados a las «tecnologías blandas», es decir, los métodos y estrategias de planeación, administración y dirección del trabajo. El despotismo maquinístico, que como tendencia histórica parecen sugerir las investigaciones de Marx, merece replantearse en nuestros días a la luz de la innegable importancia que han adquirido las estrategias empresariales de gestión de la fuerza de trabajo. Tal replanteamiento da pie, por ejemplo, a englobar en la noción de reestructuración productiva tanto el recambio tecnológico como las transformaciones en los modos y características de la administración y organización del trabajo. Hacia los años setenta, diversos autores (Coriat 1976, entre otros) intentaron subsanar la ausencia de la OT en el tratamiento marxista del ámbito laboral. Con este fin propusieron sustituir el

concepto de tecnología en su sentido restringido -asociado sólo a los elementos maquinísticos e ingenieriles- por la noción más amplia de tecnología como ciencia aplicada a la producción, ya sea ciencia de los procesos bio-químicos o de los económicos, administrativos e incluso psicológicos. Esta propuesta sin duda desbrozó campos poco analizados en la investigación de los PT; sin embargo, en la actualidad creemos pertinente mantener diferenciados los elementos ingenieriles y administrativos.

Aclaremos: la confluencia en un concepto de los recursos de la OT y los elementos estrictamente maquinísticos del PT, permitiría suponer que existe una adecuación necesaria entre unos y otros. Empero, no podemos admitir que a un patrón maquinístico correspondan determinadas formas de organización del trabajo. [3] Más aún, las ciencias denominadas básicas, sustento del desarrollo maquinístico, no siguen rutas paralelas a las del desarrollo de las ciencias económico-administrativas.

Un segundo comentario refiere la atención casi exclusiva de Marx en las formas y mecanismos de vigilancia y coerción directa sobre los trabajadores. No es extraño, en consecuencia, leer repetidas veces en sus trabajos -palabras más o menos- que «la forma de la dirección capitalista de los procesos de trabajo es necesariamente despótica». Aquí, una vez más, la referencia histórica de Marx parecería darle la razón. Sin embargo, tal dirección despótica, incluso durante el siglo pasado, frecuentemente tuvo que vérselas con trabajadores en posesión de ciertos recursos eficientes para resistir y atenuar el despotismo fabril.

Con el cambio de siglo, y la difusión de las formas del Estado social en los países más desarrollados, se rompió la dependencia absoluta del obrero respecto de un mercado de trabajo que cobijaba el despotismo empresarial y lo promovía como forma dominante de la administración fabril (Burawoy 1983). En este nuevo contexto adquiere realce el tema de la generación del consenso en el ámbito productivo. El nexo salarial ciertamente es esencial para llevar al obrero a la fábrica, pero -dirá Burawoy- no juega el mismo papel dentro del PT. Estas consideraciones conducen a preguntar por los mecanismos de control que hacen viable un proceso productivo. La escasa reflexión marxista sobre el consenso fabril creemos que se explica, de un lado, por la sobreideologización en el análisis de los PT y, de otro, por la visión unilateral de no pocos teóricos de generaciones precedentes que vieron en el despotismo la única estrategia capaz de asegurar el control empresarial del proceso productivo. Vale aclarar que hablamos de consenso y no de legitimidad, en tanto ésta remite a un estado de la conciencia o representación individual y colectiva, mientras que la idea del consenso indica que éste debe ser organizado y realizado prácticamente mediante la regulación y normatividad de las relaciones laborales.

La rectificación de algunas tesis de Marx sobre el PT y la OT no se agota en la crítica conceptual surgida de experiencias recientes. De mediados del siglo para acá, han aparecido autores que desde una perspectiva marxista detectan sesgos, incorrecciones o cierta estrechez de miras en las reconstrucciones históricas propuestas originalmente por Marx. Las investigaciones de historiadores sociales como Hobsbawm (1979) y Thompson (1967), aunque no se dirigen estrictamente al estudio de los PT, proporcionan material sugerente para la comprensión de sus cambios y peculiaridades a lo largo del siglo pasado y en los inicios del presente. Hobsbawm, en particular, señala que durante el siglo XIX es posible distinguir dos períodos en cuanto a las prácticas normadoras de la actividad industrial. Como tesis general, propone que durante el siglo pasado los mecanismos del mercado -como la oferta y la demanda no determinaron las relaciones entre Capital y Trabajo, ni en lo concerniente a la fijación del monto salarial ni en la determinación de los criterios reguladores de la actividad productiva, como la intensidad o el desgaste obrero. Antes bien, Hobsbawm sostiene que durante el siglo pasado los criterios rectores de la actividad productiva fueron los asociados a los usos, costumbres y

tradiciones, aunados a un empirismo de sentido común y al mero cálculo a corto plazo de las determinaciones económicas.

La periodización de Hobsbawm (1979) sugiere que hacia 1800-1850 las connotaciones culturales y las peculiaridades de la actividad laboral estaban acotadas, en lo que refiere a los trabajadores, por un aprendizaje «parcial» de las leyes económicas, manifestado en la relación ambivalente que mantenían con su propio trabajo, pues si por un lado lo reconocían como una mercancía vendible en ciertas condiciones de demanda-escasez, por otro lado lo veían vinculado a criterios de índole extraeconómica, como el orgullo profesional, las normas sociales o el estatus extrafabril ligado tradicionalmente a una determinada categoría laboral. Los empresarios, por su parte, aunque percibían el valor de los incentivos salariales -y con ello calzaban ciertas prácticas de remuneración a una lógica económica-, continuaron tasando la productividad y la ganancia según los usos y hábitos heredados. No es sino hasta 1880-1914 cuando se completa el aprendizaje de las leyes del mercado entre trabajadores y patrones; en aquellos, por vez primera, la medición o cálculo del esfuerzo demandado -es decir, el cálculo de la intensidad- se gradúa conforme el pago recibido; en éstos, se difunden la pertinencia y efectividad de la «organización científica del trabajo». El contexto en que se da esta gran transformación incluye elementos de índole tan diversa como los ajustes económicos derivados de la guerra franco-prusiana, la depresión de 1873, el surgimiento de un nuevo modelo sindical y la caída de los índices de productividad individual.

Aquí interesa resaltar la peculiar imbricación de los dos últimos elementos, la cuestión sindical y el descenso de la productividad. Al respecto, diversos autores señalan cómo desde mediados del siglo pasado comienzan a surgir organizaciones obreras inéditas, fincadas principalmente en los obreros más calificados, la futura aristocracia obrera. Este segmento de los trabajadores, una vez que asumió concientemente las nuevas reglas del juego económico, fue adecuando sus prácticas ya no a los valores de tiempos pasados, sino a las nuevas leyes rectoras del mercado. Las exigencias salariales, por ejemplo, dejaron de ceñirse a la costumbre, y comenzaron a tener como finalidad la obtención de "lo más posible". Nuevas prácticas surgieron entre estos trabajadores, como el pago por producción y la creación de condiciones de aparente escasez de mano de obra para controlar el mercado de trabajo. [4]

En el nivel de los procesos productivos las transformaciones no fueron de menor envergadura. Para el obrero calificado de la etapa previa, el salario no implicaba -como señalamos- sólo una relación monetaria, pues también iba asociado a elementos extraeconómicos, como la exigencia de un trato «digno», independencia para laborar conforme los métodos propios, la limitación de las tareas de supervisión empresarial, la capacidad de movilidad para el trabajador calificado y el respeto mutuo para el orgullo profesional. Al restársele al salario estas connotaciones -incluso simbólicas-, se debilitó paulatinamente la autoestima del obrero calificado y cayó, con ella, la productividad fincada en los antiguos métodos de trabajo y en la disciplina laboral secular. El aflojamiento del trabajo, como estigma moral en el contexto del obrero de oficio, indujo modificaciones radicales y de largo aliento en los métodos de organización y utilización de la fuerza de trabajo, a partir del descubrimiento de la «explotación eficiente» y su expresión paradigmática: el scientific management.

Las investigaciones de los historiadores sociales aludidos nos permiten plantear tres ideas que atañen a las relaciones entre PT y OT. Primeramente, el hecho de que la aristocracia obrera se ubicara primordialmente en los sectores más modernos y pujantes, como la construcción naval, los ferrocarriles y las industrias del acero, hierro, textil, gráfica y química, no implicó la concatenación rigurosa de los dispositivos maquinísticos con la forma de operarlos. O sea, la organización del trabajo, aunque acotada por el patrón

tecnológico, en muchos sentidos era depositaria de una cultura precedente del trabajo que actuó en idéntico sentido que el elemento maquinístico, es decir, como modelada por las nuevas prácticas y dispositivos productivos y, a la vez, como modeladora de las relaciones Capital-Trabajo dentro y fuera de la fábrica y el taller. En segundo lugar, la difusión de la explotación intensiva y eficiente no fue el resultado de un proceso natural que sustituyó el empirismo y la costumbre por el cálculo "científico" como criterio normador de la actividad económica. Por el contrario, la organización eficiente del trabajo fue un descubrimiento político -político en tanto estrategia de dominación de un grupo social que hundió una de sus trancas en la búsqueda de la mayor productividad y otra en el afán de trastocar desde la raíz el sustento de la capacidad de resistencia del obrero de oficio. Por último, el surgimiento del 'scientific management' de ningún modo ocurrió en un ambiente industrial controlado por el obrero de oficio, pues la prevalencia de esta figura obrera no rebasaba, según cálculos diversos, el 15% del total de la clase obrera, ni su organización y métodos de trabajo aparecían como un modelo viable. Si a ello aunamos la modificación profunda, por efecto de las migraciones, de algunos de los mercados de trabajo más relevantes de la época (Coriat, 1982:24-33), podemos convenir que el quiebre del oficio, en tanto base técnica del PT y fuente de resistencia obrera, requiere explicarse en términos tan amplios que puedan incluir las innovaciones tecnológicas y organizativas, las condiciones del mercado de trabajo y los contenidos culturales y subjetivos de las relaciones laborales.

Del 'Scientific Management' a las 'Human Relations'

El trabajo de Taylor es fundante en diversos sentidos. Por el momento limitaremos la revisión a uno de sus múltiples filones: la fundamentación del método 'científico' para la organización del trabajo.

El éxito y difusión de los principios del taylorismo partieron ciertamente de su capacidad para modificar las prácticas industriales según las exigencias de la acumulación; no obstante, pensamos que el nudo teórico -el que aquí nos interesa- del trabajo de Taylor anida en un nivel más íntimo: la certeza de poder analizar la OT según los preceptos de un paradigma científico que identifica el desenvolvimiento de las acciones humanas con la dinámica de los procesos físico-químicos. Henry Le Chatelier expresó, en un lenguaje que remite a Taylor, este intento por cientifizar a la manera positivista el análisis de la organización del trabajo:

"... todo resultado industrial es una función determinada de ciertos factores y puede expresarse mediante una fórmula algebraica".

Y agrega:

"La ciencia... se apoya esencialmente en la noción de determinismo, según la cual todos los fenómenos naturales están ligados unos a otros por relaciones necesarias, por leyes; cada uno de ellos es función de un número de variables dependientes, los factores. Los fenómenos industriales, el precio de costo o el beneficio de cada operación están en la misma situación. El taylorismo se proponía reemplazar el empirismo que dominaba en la organización de la industria, por métodos científicos tomados de las ciencias exactas" (Le Chatelier 1928:VIII, 64).

El proyecto de Taylor, en su vertiente de proyecto 'científico', es insostenible en nuestros días, en tanto subsume indiscriminadamente la noción de determinación de los procesos sociales en el concepto de ley propia de las ciencias naturales. Más aún, la misma idea de ley de los fenómenos de la naturaleza se tambalea en nuestros días ante el reconocimiento de nuevas realidades que no se ajustan a los cánones de las legalidades

científicas (cfr. Morin 1987), y no basta con señalar que las legalidades en el mundo social "son más difíciles de estudiar, dependen de un número mayor de factores simples que en el mundo material, pero son también inexorables" (Copley, 1923:238). Inexorabilidad debe leerse aquí como «naturalidad de los procesos sociales», en el sentido de un determinismo que moldea las relaciones entre hombres independientemente de su voluntad o sus acciones.

En no pocas ocasiones Taylor discutió con quienes veían en su propuesta una serie de ordenamientos técnicos y organizativos adecuados a la moderna producción industrial. Para Taylor, la novedad del 'scientific management' habría que ubicarla no tanto en sus formulaciones técnicas -como la disociación entre concepción y ejecución, la definición del «one best way» después del estudio concienzudo de los tiempos y movimientos, o el desmenuzamiento de los gestos productivos-, sino en la intención de analizar objetivamente la organización del trabajo. El sentido que imprimió Taylor a esta ciencia del trabajo se funda en la distinción radical de la teoría y la práctica del trabajo, donde aquella se presenta como un cuerpo homogéneo, irrefutable, que hace abstracción de los elementos subjetivos que se conjugan al interior de los PT y colaboran en la definición de su práctica. El trabajo humano aparece así como un factor más que requiere analizarse de modo análogo al funcionamiento de una polea. La crítica de Georges Friedmann es incisiva en este aspecto:

"... el hombre es asimilado a un mecanismo. El trabajo se descompone en operaciones elementales que son medidas y seleccionadas. Luego vuelven a unirse esos movimientos, después de haber eliminado los que... resultan inútiles para el mejor rendimiento de la máquina. En ningún momento ni Taylor ni sus colaboradores tuvieron en cuenta la idea de que puede haber una relación entre ciertos movimientos «útiles» e «inútiles».... ni el valor de distensión de ciertos «tiempos muertos». Sólo habló el ingeniero, acerca de un problema que también pertenece al campo del fisiólogo, del sicólogo, del higienista" (1977:79).

El taylorismo arranca de la tajante distinción entre la teoría y la práctica del trabajo, con el fin de anular del espacio laboral el conocimiento empírico -cotidiano- que fue adquiriendo la clase obrera sobre ciertos procesos productivos. En manos obreras, observó Taylor, ese conocimiento se pone al servicio de una "holganza sistemática" que obstaculiza el desarrollo industrial. El punto es claro: quien domina y dicta los modos operatorios se vuelve al unísono dueño de los tiempos de producción. De ahí que la amplia difusión del 'scientific management' -o de las "abstracciones de un ingeniero", como las denominó Friedmann-, no aluda tanto a su solidez teórico-conceptual, cuanto a su eficacia si se le observa en términos de estrategia del capital para remodelar el proceso de trabajo y su organización. [5]

Las aplicaciones iniciales del 'scientific management' no estuvieron exentas de trabas: huelgas en la Berliet de Lyon (1912) y en la Renault, en Bolougne-Billacourt (1912 y 1913); la poderosa AFL, baluarte de los aristocráticos obreros de oficio, hizo pública su repulsa hacia los nuevos modos de organizar el trabajo industrial. [6] En el ámbito académico, la interpelación al proyecto de Taylor tardó casi dos décadas para tomar forma. Al respecto, vale la pena mencionar el trabajo pionero de May Smith, quien clavó el diente -donde más dolía- al referir la incapacidad del 'scientific management' para dar cuenta de los aspectos subjetivos asociados al trabajo industrial. En este sentido apuntó:

"Muchas descripciones de la organización y condiciones de las fábricas son como croquis o esqueletos, o como esas reproducciones en alambre destinadas al estudio de los movimientos correctos; son perfectamente exactas, pero carecen de humanidad [they are quite true, but they lack humanity]" (Smith 1924:30).

Vale la pena aclarar que la subjetividad obrera no está ausente en el 'scientific management' ni se le asume como un elemento dado; más bien, se presenta como un elemento que puede -y debe- ser moldeado si se le ataca por dos flancos. De un lado, cercenándole su capacidad de iniciativa: "Lo que yo pido al obrero -señaló Taylor en más de una ocasión- no es que produzca más por su propia iniciativa, sino que ejecute puntualmente, hasta en sus menores detalles, las órdenes impartidas" (Taylor 1972:214). [7] Un segundo flanco de asedio a la subjetividad obrera implicaría, según Taylor, la ruptura de su carácter colectivo y la transformación de la clase obrera en meros trabajadores parciales acotados por su individualidad y susceptibles a la oferta de un salario asociado a su producción. Al rechazo colectivo, Taylor opuso la fragmentación de los trabajadores, sustentada en el incentivo económico individualizado. No obstante los afanes y dedicación del 'scientific management', el factor humano una y otra vez le propinó serios reveses: por una parte, los empresarios hicieron caso omiso de amarrar el salario a la productividad; por otra, los obreros intermitentemente se mostraron renuentes tanto a la racionalidad del trabajo, a pesar de estar relacionada potencialmente a mayores ingresos, como al despliegue de una actividad cada vez más intensa, desgastante y vacía de todo contenido. Serio mentís de la irracionalidad obrera a los supuestos racionales de los tiempos modernos.

La aplicación indiscriminada del 'scientific management' fue, según diversos autores, el detonante de una serie de problemas industriales que, como el excesivo 'turn over' de la plantilla de personal, la monotonía, la fatiga o las huelgas ilegales, se englobaron tentativamente en la idea de la desafección al trabajo. Para Elton Mayo (1945 y 1972), la solución de este problema radica en la reelaboración contemporánea del viejo tema durkheimiano de la solidaridad orgánica. El diagnóstico de Mayo es nítido:

"Nuestros métodos administrativos apuntan a lo materialmente eficaz; ninguno a mantener la cooperación. Los éxitos asombrosos de estos años... [Mayo escribe en el período de entreguerras] demuestran que nosotros -nuestros ingenieros- sabemos de verdad cómo organizarnos para lograr una eficacia material. Pero ignoramos cómo asegurar la espontaneidad de la cooperación, es decir, el trabajo en equipo" (1945:910).

La propuesta de ortopedia social planteada por Mayo, mejor conocida como Escuela de las Relaciones Humanas, mantuvo con el empresario un constante diálogo sordo al denunciar que la actitud primaria del patrón, que sólo cuida el rendimiento inmediato del obrero, es caduca en términos de la vida social global. Mayo sostiene que el empresario, aun cuando no se proponga apartarse ni un ápice de su objetivo inmediato, requiere admitir que el trabajador no es una entidad mecánica, que el medio en que actúa está integrado por elementos de variada índole -económicos, políticos, culturales, etc.-, cuyo desconocimiento puede ser fatal tanto para la empresa individual como para el conjunto de la sociedad.

Después de investigar durante años las prácticas laborales en la planta de la General Electric de Hawthorne, el equipo comandado por Mayo presentó las siguientes conclusiones, en franca polémica con los axiomas del taylorismo:

- a. el trabajo industrial es una actividad grupal;
- b. el medio social del obrero está diseñado a partir de la experiencia laboral;
- c. la necesidad de reconocimiento, seguridad y sentimiento de pertenencia a un grupo, es más importante en la determinación de la productividad que los intereses económicos individuales o las condiciones de trabajo;

d. la desafección al trabajo no es necesariamente el resultado de factores objetivos, ya que por lo común está asociada en mayor grado a alteraciones en las condiciones de trabajo según las percibe el trabajador,

e. las actitudes y productividad del trabajador están condicionadas por demandas sociales originadas fuera o dentro del espacio laboral;

f. los grupos informales actúan dentro de la planta ejerciendo un fuerte control social sobre los hábitos y cuotas de producción, y;

g. la colaboración dentro de la fábrica no ocurre de modo accidental; por el contrario, es una tarea que la administración debe planear, desarrollar y dirigir.

De este modo Mayo rompe con la concepción del trabajador aislado y confirma el hecho de que actúa en estrecha relación con sus pares. Sin embargo, su miopía no le permite a Mayo ir más lejos, pues sólo ve en los obreros al grupo, y no a la clase.

La constitución de los grupos informales, en la perspectiva de las Relaciones Humanas, se desenvuelve a contracorriente de las dos racionalidades centrales para la OT industrial: la «lógica de los costos» y la «lógica de la eficiencia», las cuales, a pesar de fortalecerse por entroncar con las metas del racionalismo tecnológico, pueden verse obstaculizadas por la «lógica de los sentimientos» que rige a todo grupo informal (Roethlisberger y Dickson, 1939:562-565 y passim). De nueva cuenta, se ve en los grupos obreros la potencialidad de un actuar irracional que puede dar al traste con cualquier plan de OT, incluyendo el mejor diseñado. Como señalan con acierto Ibarra y Montañó (1987:55), la propuesta de las Relaciones Humanas indica el objetivo de su reflexión de manera insoslayable: los mecanismos de poder elaborados por el 'scientific management' no son suficientes para llevar a buen término el control de los procesos de trabajo, al considerar tan sólo la estructura formal del ámbito fabril. Es necesario -dirán Mayo y asociados- que los dispositivos del control se desarrollen y apliquen paralelamente en el vasto y gelatinoso terreno de la informalidad.

Vistos a trasluz, los proyectos del 'scientific management' y de las 'Human Relations' develan lo que en verdad pretenden ocultar: el trabajador no es únicamente capital variable, supeditado sin otra posibilidad a ordenamientos técnicos y económicos que escapan a su intervención -individual o colectiva, organizada o diletante-, sino que es, a la par, voluntad y acción, razón y sin razón, subordinación y rebeldía, promotor y miembro de organizaciones formales tanto como de grupos informales. No basta pues con que el capital ejerza un control cabal sobre los elementos maquinísticos que conforman el PT; es menester que el plan de la OT incluya la subjetividad obrera entre el conjunto de las variables a controlar. En ello radica la novedad de Taylor y Mayo, pues al señalar la pertinencia de que la administración industrial favorezca o estimule la cooperación del obrero -por el momento lo mismo da si tal cooperación surge por la rigidización de los tiempos y movimientos o gracias a la práctica de las relaciones humanas-, en realidad aludieron el espacio donde se dirime cotidianamente el conflicto fabril: la relación del obrero con la máquina y su grupo, de éste con el capataz y los cuadros medios de la OT, y así sucesivamente hasta llegar a los escalones más altos de la administración fabril.

Colofón

1. La reflexión contemporánea sobre los PT y la OT apunta, cada vez con mayor precisión, la necesidad de abandonar en el baúl de los recuerdos las explicaciones de corte tecnologicista y de impulsar la incorporación de elementos extrafabriles para

ensayar explicaciones de la dinámica productiva. Aunque no son desconocidos los esfuerzos en este tenor, adquieren realce en el actual contexto en que se discute en qué medida las modificaciones en los PT y la OT pueden transformar a la par la naturaleza de los puestos de trabajo y su significación para los trabajadores. Por fortuna, en la actualidad ya no son escasos los investigadores que en esta línea plantean, al menos hipotéticamente, que la viabilidad de los proyectos de reestructuración productiva depende, en gran medida, de los comportamientos que induzcan en los trabajadores y de su capacidad para incorporar actitudes arraigadas en el espacio de la cotidianidad. Las discusiones sobre el sustento del «toyotismo» y otras estrategias participativas de OT evidencian el valor del estudio de la subjetividad obrera cuando se pretende analizar el mundo del trabajo.

2. Por último, queremos plantear una pregunta y proponer una posible pista para la reflexión. La pregunta es: ¿cómo intentar articular el ámbito de la producción y el de la subjetividad obrera, enfatizando el aspecto creativo de ésta en el moldeamiento de sus condiciones de trabajo? Encontramos un rico filón para abordar este tópico en la obra de E.P. Thompson (1968), quien sostiene en sus investigaciones sobre la formación del proletariado industrial inglés que así como la clase obrera se formó a partir de su relación con otras, también participó en su propia configuración. Así inicia *The Making of the English Working Class*: "La clase obrera no surgió como el sol por la mañana. Estuvo presente en su propia formación", en un proceso activo "que debe tanto a la acción como al condicionamiento" (Thompson 1968:I, 8 y 10). El concepto que permite a Thompson pensar la articulación de los binomios estructura/condicionamiento y subjetividad/acción, es el de «experiencia», el cual, si lo remitimos al espacio de la producción, conllevaría la experiencia de la determinación productiva y su traducción dentro de las coordenadas culturales que permiten encarnarla en tradiciones, sistemas de valores, ideas y formas institucionales. Con el concepto de experiencia productiva es posible analizar a la clase obrera en tanto sujeto, no como «sujetos autónomos» o «individuos libres», sino como personas que viven situaciones productivas y las relaciones sociales anejas, en tanto necesidades, intereses y antagonismos, que «elaboran» luego esa experiencia en el marco de la intersubjetividad y cultura «legítimas», por las vías más complejas -que van más allá de lo teóricamente previsible-, y que actúan -o no- sobre su propia situación. [8] Esto significa que determinaciones objetivas, como la impronta del PT y la OT, no se imponen a un material desnudo o en blanco, sino a seres históricos, con tradiciones, valores, sentimientos, pautas simbólicas e imaginarios colectivos.

CITAS:

[*] Deseo agradecer a Enrique de la Garza y a Ma. Eugenia de la O., sus comentarios y críticas a versiones preliminares de este ensayo, aunque no estoy seguro de que compartan la exposición tal como aquí se presenta. Estas reflexiones se desarrollaron, bajo el auspicio del CONACYT, inscritas en el Programa de Maestría en Sociología del Trabajo que imparte la UAM-Iztapalapa.

[**] Profesor de la Maestría en Sociología del Trabajo, UAM-I.

[1] En particular la multicitada sección IV *El Capital* (1979), el Capítulo VI *Inédito* (1981) y las-escritos sobre ciencia y tecnología (1980).

[2] Aunque ello no implica el abandono de los mecanismos de intensificación del trabajo.

[3] Una buena revisión crítica de este tópico se encuentra en Humprey (1989).

[4] "El pago por producción... refleja ampliamente el hecho de que los patrones ya tenían que negociar con una clase obrera conocedora de las (reglas del juego) y dispuesta a realizar un esfuerzo sólo proporcional a la recompensa, estuviese o no organizada en un sindicato" (Hobsbawm, 1979:380)

[5] Es difícil concordar con autores que sostienen que "como herramienta para incrementar el control empresarial, el taylorismo fue un fracaso" (Burawoy, 1979:278). Tesis de esta índole, meramente declarativas, intentan ensombrecer los resultados de investigaciones empíricas que apuntan en otra dirección.

[6] Cfr. "Testimony before the Special House Committee", en Taylor (1972:45 y ss).

[7] En una reunión de la American Association of Mechanical Engineers, principal organismo promotor del 'scientific management', Taylor abundó: "El jefe de equipo o capataz que entrena a un primer obrero, le hace seguir rigurosamente las instrucciones de la ficha de consignas; así le hace colocar la correa sobre tal nivel del cono, le hace coger tal herramienta, etc. No habrá sindicato que se atreva jamás a prohibir a un obrero que obedezca órdenes de este tipo". (Taylor, cit. en Friedmann, 1964:65).

[8] La reflexión sobre la potencialidad de la noción de (experiencia productiva), que aquí simplemente se esboza, aparece desarrollada con mayor detalle en el ensayo "Historia y clase obrera" (Melgoza, 1990).

BIBLIOGRAFIA:

Burawoy, Michael (1979). Manufacturing Consent Chicago: Chicago University.

Burawoy, Michael, (1983). "Between the Labor Process and the State: The Changing Face of Factory Regimes Under Advanced Capitalism" American Sociological Review, vol. 48, num. 3.

Copley, F. B. [1923]. Frederic W. Taylor, Father of Scientific Management (Nueva York: Harpers).

Coriat, Benjamín (1976). Ciencia, técnica y capital Madrid: Blume.

Coriat, Benjamín, (1982). El taller y el cronómetro Madrid: Siglo XXI.

De la Garza, Enrique (1989). Un paradigma para el análisis de la clase obrera México: UAM-Iztapalapa.

Friedmann, Georges (1964). Industrial Society Nueva York: Free Press.

Friedmann, Georges, (1977). La crisis del progreso Barcelona, Laia.

Hobsbawm, Eric (1979). "Costumbres, salario e intensidad del trabajo en la industria del siglo XIX", en Trabajadores Barcelona, Crítica Grijalvo.

Humprey, John (1989). "Más allá de la crítica del determinismo tecnológico: examen de los estudios sobre el trabajo en Brasil" Sociología del Trabajo, num. 5).

Ibarra Eduardo y L. Montaña, [1987]. Mito y poder en las organizaciones México, Trillas.

Le Chatelier, Henry (1928). Le taylorisme París, Dunod.

- Marx, Carlos (1979). El Capital, t. I México, Siglo XXI.
- Marx, Carlos, (1980). Capital y tecnología (manuscritos 1861- 1863) México, Terra Nova.
- Marx, Carlos, (1981). Capítulo VI Inédito México, Siglo XXI.
- Mayo, Elton (1945). The Social Problems of an Industrial Society Boston, Harvard University.
- Mayo, Elton, (1972). Problemas humanos de una sociedad industrial Buenos Aires, Nueva Visión.
- Melgoza, Javier (1990). "Historia y clase obrera. Reflexiones a partir de la obra de E. P. Thompson", Revista de la Universidad Autónoma de Yucatán, num. 172.
- Morin, Edgar (1987). El Método. La Naturaleza de la Naturaleza Madrid, Cátedra.
- Panzieri, Raniero (1974). "El uso capitalista de la máquina", en V.V.A.A., La división capitalista del trabajo Buenos Aires, Pasado y Presente.
- Roethlisberger F.J. y W.G. Dickson, (1939). Management and the Worker Cambridge, Harvard University.
- Smith, May (1924). "General Psychological Problems Confronting an Investigator", en Industrial Fatigue Research Board, Fourth Annual Report Londres.
- Taylor, F.W. (1972). Scientific Management Nueva York: Harpers.
- Thompson, E.P. (1967). "Time, Work-Discipline, and Industrial Capitalism" Past and Present, num. 38.
- Thompson, E.P., (1968). The Making of the English Working Class Londres, Harmondsworth.