

El trabajo humano

Contribuciones al estudio de un valor que permanece

Julio C. Neffa

# El trabajo humano

Contribuciones al estudio  
de un valor que permanece

CEIL-PIETTE CONICET  
Asociación Trabajo y Sociedad

**Cuidado de la edición, corrección :** Graciela Torrecillas  
Irene Brousse  
Héctor Cordone

© Asociación Trabajo y Sociedad  
Hecho el depósito que marca la ley 11.723  
Prohibida la reproducción total o parcial en cualquier forma  
ISBN  
Impreso en Argentina, julio de 2003

# Índice

Introducción .....	7
--------------------	---

## PRIMERA PARTE.

### Grandes rasgos de la evolución del concepto de trabajo desde la antigüedad hasta fines el XIX

Introducción .....	11
1. Breve síntesis de la evolución de la concepción del trabajo desde la antigüedad hasta la revolución industrial ...	12
1.1. El trabajo en la antigüedad .....	13
1.2. Economía, sociedad y trabajo en las diversas épocas de la civilización griega .....	16
1.3. El concepto de trabajo en la civilización griega .....	22
1.4. El trabajo en la civilización romana .....	42
1.5. El concepto de trabajo según la tradición judeo-cristiana y su influencia en la baja Edad Media y el Renacimiento .....	45
1.6. Los cambios conceptuales provocados por el Renacimiento y la Reforma .....	55
2. El trabajo según algunos filósofos, científicos y economistas desde la emergencia del capitalismo industrial hasta fines del siglo XIX .....	61
2.1. La utilidad del trabajo, según la Enciclopedia .....	62
2.2. El aporte de los físicos: Charles Coulomb .....	63
2.3. Adam Smith y la invención del trabajo abstracto .....	64
2.4. Los socialistas utópicos .....	69
2.5. Hegel y la fenomenología del espíritu .....	70
2.6. Una presentación del pensamiento de Karl Marx y de su teoría del valor .....	72
2.7. Emile Durkheim y Max Weber: sus aportes al estudio del trabajo .....	89
2.8. El anuncio de nuevas transformaciones en Europa a fines del siglo XIX .....	92

## SEGUNDA PARTE.

### El debate reciente sobre “el fin del trabajo”

Introducción .....	95
1. El fin de una sociedad fundada sobre el trabajo .....	97
1.1. J. Rifkin: “El fin del trabajo” y la propuesta del “tercer sector” .....	97
1.2. Habermas y la pérdida de la utopía de “la sociedad del trabajo” .....	101
1.3. Claus Offe y la desaparición de la “sociedad del trabajo” .....	106
1.4. André Gorz: la pérdida de la centralidad del trabajo y el ingreso de existencia .....	109
1.5. Anticipando críticas preliminares a las teorías del “fin del trabajo” .....	116
2. Acerca del trabajo asalariado y la actividad .....	121
2.1. Hannah Arendt: labor, trabajo y acción .....	121
2.2. Dominique Méda: el reconocimiento de la existencia de diversas esferas y de la “plena actividad” .....	124
2.3. Juliet Schor y el sobre-trabajo de los norteamericanos .....	135
2.4. Robert Castel y la metamorfosis de la “sociedad salarial” .....	137
3. El trabajo: esencia antropológica .....	140
3.1. El CDJ de Francia .....	140
3.2. Autores marxistas contemporáneos .....	141
3.3. R. Sainsalieu y la identidad en el trabajo .....	142
3.4. La creación del tercer sector y el “reparto del trabajo” .....	142
3.5. J. M. Harribey y la nueva ecología humana .....	143
4. Propuestas alternativas a la “sociedad salarial” .....	146
4.1. Michel Godet (CNAM). Una solución individualista: “el trabajador-empresario” .....	146
4.2. “Contratos de actividad” en lugar de los tradicionales contratos de trabajo .....	149
4.3. La propuesta de François Gaudu: pasar del contrato de trabajo al estatuto .....	152
4.4. La economía plural para posibilitar la plena actividad y crear o consolidar el “tercer sector” o sector social de la economía .....	153
4.5. Alain Suppôt: de la protección social a la ciudadanía social .....	156

TERCERA PARTE.

**El trabajo como realidad social y valor en transformación**

Introducción .....	161
1. El régimen de acumulación y la relación salarial fordista .....	162
1.1. El contexto .....	163
1.2. La relación salarial fordista y sus implicaciones .....	165
2. La crisis de los años 70 .....	169
2.1. Introducción .....	169
2.2. Crisis del régimen de acumulación y de su modo de regulación .....	170
2.3. Los cambios estructurales operados en el largo plazo .....	172
2.4. Los procesos de ajuste, reformas estructurales y de reconversión derivados del “Consenso de Washington” .....	176
3. Los cambios en la estructura y la organización de las empresas .....	183
4. Cambios en el mercado de trabajo: empleo, desempleo y precariedad .....	187
4.1. Los cambios ocurridos en la PEA .....	189
4.2. La crisis de la relación salarial .....	192
4.3. Los cambios en las calificaciones y las competencias .....	194
4.4. Los cambios en la estructura del empleo .....	195
4.5. Las trayectorias profesionales .....	196
4.6. Teorías económicas y políticas de empleo .....	197
4.7. Reflexiones y perspectivas .....	201
5. Cambios en las formas de gestión de la fuerza de trabajo .....	202
6. Cambios en la organización de los procesos de trabajo .....	203
7. Las repercusiones de los cambios sobre las CyMAT .....	207
8. Cambios en los sistemas de relaciones de trabajo .....	211
9. La relación salarial .....	217
Conclusiones .....	223

CUARTA PARTE.

**Acerca de la naturaleza y significación del trabajo humano**

Introducción .....	
1. Especificidad y dimensiones del trabajo humano .....	225
1.1. El trabajo es una actividad específica de los seres humanos .....	225
1.2. La contradictoria realidad histórica del trabajo asalariado .....	227
1.3. El aporte de la psicodinámica del trabajo .....	230
1.4. La construcción y reconocimiento .....	236
2. Reflexiones y propuestas sobre la concepción del trabajo .....	247
2.1. El trabajo humano en multidimensional .....	247
2.2. El trabajo como fin en sí mismo o como medio .....	252
Conclusiones .....	253
Anexo. Glosarios de conceptos y definiciones .....	261
Bibliografía .....	267

# Introducción

---

El propósito de esta publicación es brindar una visión de conjunto sobre el trabajo humano, a partir de los aportes de varias disciplinas. Responde al desafío que significan la afirmación de que se acerca necesaria e inexorablemente el “fin del trabajo” que desvincularía la producción de bienes y de servicios del uso de la fuerza de trabajo y el subsiguiente cuestionamiento del valor del trabajo mismo y su necesidad, como consecuencia del incremento de la productividad y la introducción de las nuevas tecnologías informatizadas.

Esto se debe a la contradicción emergente de su realidad socioeconómica, caracterizada por la heteronomía, la dominación, su división social y técnica, la alienación y la explotación de sus potencialidades para transformar la naturaleza, al mismo tiempo que expresa la creatividad, desarrolla la personalidad, crea lazos de solidaridad que promueven la integración social, la adquisición de conocimientos y competencias y la construcción de la identidad (Hopenhayn, 2001). El trabajo puede así dar lugar tanto al sufrimiento como al placer.

El debate sobre “el fin del trabajo” continúa y ha puesto de relieve el impacto de la crisis sobre el trabajo asalariado y los cambios en la relación salarial, estimulando la reflexión y la discusión entre filósofos, psicólogos, sociólogos, juristas y economistas del trabajo, que eviten caer en una visión reductora imprecisa de economicismo.

En el orden de exposición hemos procurado lograr una coherencia entre los temas abordados. En la primera parte se proporciona una visión somera pero de largo plazo sobre la evolución histórica del concepto trabajo, desde la antigüedad hasta fines del siglo XIX en la “civilización occidental”, cuna del capitalismo. No se trata de una investigación histórica exhaustiva, sino de la presentación en base a grandes trazos de una fuerte transformación, acelerada desde la emergencia del modo de producción capitalista, por el desarrollo de las fuerzas productivas, el cambio científico y tecnológico y las relaciones sociales de producción.

El debate sobre “el fin del trabajo” se desarrolla en la segunda parte, pasando revista a las principales teorías y posiciones al respecto, procurando demostrar que a menudo este no estuvo bien planteado, tanto desde el punto de vista estadístico (globalmente el número de trabajadores y de horas trabajadas no disminuye sino que crece más lentamente) como desde la concepción misma del trabajo y su significado para la naturaleza humana, como lo prueban los impactos del desempleo<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> De esta manera prolongamos un trabajo iniciado en el marco del Grupo de CLACSO: Trabajo, Sujetos y Organizaciones Laborales.

Si bien el trabajo ha evolucionado mucho a lo largo del tiempo, es sin duda como consecuencia de la crisis de las economías capitalistas industrializadas y de los procesos de reconversión iniciados en un contexto de mundialización de la economía y de exacerbación de la competitividad, que se han acelerado los cambios en la organización de las empresas, en los procesos productivos y sus implicancias en cuanto al empleo y las condiciones y medio ambiente laborales. La crisis iniciada en los años setenta en dichos países provocó el cambio de la relación salarial fordista a partir de la cual se habían estructurado el derecho del trabajo, las relaciones laborales y el sistema de protección social desde la segunda postguerra. De esto trata la tercera parte.

Finalmente, se aborda en la cuarta parte el tema de la naturaleza y significación del trabajo, enfocándolo como una actividad específicamente humana, presentamos sus diversas dimensiones, enriqueciendo su significado a partir de la corriente teórica de psicodinámica del trabajo e indagando acerca de su papel en la construcción de la identidad de los trabajadores, en un intento por determinar si se trata de una necesidad antropológica (que fundamenta el derecho al trabajo y al empleo), de un valor esencial que permanece, aunque al mismo tiempo se transforme. Esto no significa desconocer sino al contrario valorizar las demás actividades humanas que no son propiamente trabajo y que van ocupando una proporción cada vez más importante del tiempo y del mundo de vida de las personas. Es en este capítulo donde damos cuenta de nuestra perspectiva y tomamos posición acerca del valor del trabajo, su permanencia y la centralidad individual, colectiva y societal.

Para facilitar la comprensión de los textos y no aburrir a los lectores especializados, se ha incorporado en el anexo un glosario donde se explicitan diversos conceptos utilizados a lo largo del libro, con el propósito de evitar las confusiones derivadas del uso corriente de varios términos que se asimilan erróneamente, como por ejemplo actividad, trabajo y empleo. Quienes deseen profundizar sobre estos aspectos pueden dirigirse a otra publicación del CEIL-PIETTE, *Actividad, empleo y desempleo* de J.Neffa, D.Panigo y P.Pérez.

¿A quienes está dirigida esta publicación? Nos mueve el propósito bastante ambicioso de una difusión que abarque varios sectores: en primer lugar, a los investigadores y docentes que se desempeñan en el área de las ciencias sociales del trabajo, para ofrecerles una visión de síntesis elaborada a partir de una bibliografía actualizada, no siempre accesible en nuestro medio; a los alumnos de carreras de grado y de posgrado, para quienes el trabajo humano constituye al mismo tiempo un enigma y un tema de interés que desencadena numerosos interrogantes. Pero además, a los responsables de las organizaciones profesionales de trabajadores y de empleadores, a los delegados y militantes sindicales y a quienes en el nivel de las empresas y organizaciones, tienen a su cargo la gestión de los recursos humanos y de las relaciones de trabajo.

¿Cómo se elaboró? Estos textos son el fruto de actividades militantes comprometidas con la suerte de los trabajadores asalariados y los desocupados; y de muchos años de investigación, sometidos a la crítica de un colectivo de trabajo constituido en el CEIL-PIETTE del CONICET, coordinado por Silvia Korinfeld y compuesto por Osvaldo Battistini, Pablo Pérez, Héctor Cordone, Esther Giraudo, Graciela Torrecillas, Julieta Albano, Mariana Busso, Mariano Félix, Valeria Giner, Paula Lenguita, Demian T, Panigo, Ariel Wilkis y Constanza Zelaschi.

A lo largo de dos años, y a partir de un seminario interno, cada uno de estos capítulos en sus diversas versiones, fue sometido a examen y a una severa crítica por el grupo de investigadores, se hicieron correcciones e introdujeron valiosos aportes, de manera tal que su resultado es un trabajo verdaderamente colectivo, quedando a mi cargo la redacción final por la que asumo la responsabilidad que de ello deriva.

Somos conscientes de que con este esfuerzo el tema no se ha agotado y que el problema teórico de la crisis del trabajo no está resuelto. Nuestro propósito es simplemente suministrar materiales para reabrir el debate, estimular la reflexión, confrontando con quienes presagiaban el fin del trabajo (asalariado) y con los que afirmaban, negando su esencia antropológica, que ha perdido su valor en tanto creador de identidad, y que es una categoría histórica relativa.

En cambio, estamos en condiciones de argumentar que el trabajo es un valor que permanece y se transforma a impulsos de la dinámica social, lejos de determinismos. Su lugar en cada momento histórico y en cada sociedad es función del grado de conciencia de los trabajadores, del desarrollo de las fuerzas productivas, responde a relaciones de poder entre los actores sociales y a los respectivos proyectos de sociedad que de ellas surgen.

Buenos Aires, 7 de marzo de 2002

# Grandes rasgos de la evolución del concepto de trabajo desde la antigüedad hasta fines del XIX

---

## Introducción

En esta parte vamos a analizar someramente por grandes periodos y sin asumir el rol historiográfico, la evolución del concepto de trabajo hasta fines del siglo XIX. Trataremos de centrar la reflexión sobre ciertas corrientes de pensamiento y autores que consideramos relevantes para los objetivos de esta publicación, prestando atención a la teoría del valor, dada su coherencia e impacto sobre la concepción del mundo del trabajo a pesar de su relativo desconocimiento en el medio académico.

Por otra parte, está acotado el ámbito geográfico y el largo período analizado: nos limitamos a lo ocurrido en la “civilización occidental”, a los trascendentales cambios introducidos desde fines del siglo XIX hasta la Segunda Guerra Mundial, concretamente en los procesos de trabajo, por las innovaciones organizacionales y tecnológicas; el taylorismo y el fordismo, fenómenos que ya fueron parcialmente objeto de otras publicaciones y sería redundante transcribirlos aquí (Neffa, 1989 y 1998),

Desde hace una década aproximadamente, como resultado de profundos y dramáticos cambios económicos, culturales y sociales, se ha intensificado la reflexión en el medio académico acerca del trabajo humano. El impacto de la grave crisis económica actual sobre el empleo, -tanto en términos cuantitativos como cualitativos-, y sobre los ingresos de quienes trabajan por su propia cuenta o como asalariados son los detonantes del creciente interés.

Numerosas publicaciones, desde diversas perspectivas teóricas y metodológicas, han permitido avanzar en el conocimiento de este concepto que ha cambiando tanto a lo largo de los siglos.

En los diccionarios figuran definiciones antiguas de trabajo tales como: “estado del que sufre”, “instrumento de tortura” (*tripalium*), “dolores debidos al esfuerzo del parto” y a veces algunas definiciones modernas: “el conjunto de actividades humanas coordinadas con vistas a producir o contribuir a producir lo que es útil”; “estado, situación de una persona que actúa para obtener tal resultado”.

El concepto de trabajo ha sido objeto de múltiples definiciones. Para Maurice Godelier, son “las diversas maneras inventadas por el hombre para actuar sobre su medio ambiente natural y extraer de él los medios materiales de su existencia social” (Godelier, citado por Chamoux, 1998). Para otros antropó-

logos, luego de estudiar las formas primitivas del trabajo humano y de seguir su evolución a lo largo de la historia, se trata de un concepto provisorio, objeto de análisis y no un concepto definitivo, para explicar la historia del hombre en sociedad (Chamoux, 1998).

Cuando nos enfrentamos al desafío de definir un concepto que como el de trabajo implica relaciones humanas, no podemos desconocer la necesidad de situarlo históricamente, genealógicamente quizás, para atender a las diferentes transformaciones de sentido, de las que un mero examen filológico no podría dar cuenta. Más allá de los aspectos curiosos que pudieran aparecer en un recorrido por significados y definiciones, lo indudable es que contamos ya con algunos, los actuales, y porqué no, los que nos interesan para orientar la búsqueda, los que le imprimen alguna dirección al recorrido, resultando así una perspectiva o estrategia de indagación que afecta siempre lo que se pretende conocer.

De manera preliminar podemos definir el trabajo como un conjunto coherente de operaciones humanas que se llevan a cabo sobre la materia o sobre bienes inmateriales como la información, con el apoyo de herramientas y diversos medios de trabajo, utilizando ciertas técnicas que se orientan a producir los medios materiales y servicios necesarios a la existencia humana. Según la etimología vigente, el trabajo es una noción que indica la existencia de un esfuerzo, es una actividad física penosa y generadora de fatiga, que para dar lugar a una obra utiliza herramientas apropiadas, se sirve de una tecnología y moviliza, -además del cuerpo- un saber productivo y la voluntad.

La evolución del sentido de este concepto está atravesado por fuertes contradicciones y ambigüedades: entre su valoración positiva y la realidad empírica del trabajo explotado y alienado; entre su existencia como un imperativo para satisfacer necesidades y las utopías acerca de su carácter liberador de la necesidad en la sociedad futura; entre su capacidad para desarrollar la personalidad de quien lo ejecuta y la alienación que consiste en el sometimiento al control, la heteronomía y la dominación que experimentan los asalariados; entre su poder creador de bienes socialmente útiles y la expropiación del producto en virtud del contrato de trabajo.

## 1. Breve síntesis de la evolución de la concepción del trabajo desde la antigüedad hasta la revolución industrial

El *trabajo* como concepto ha sido definido en y por el mundo moderno. Y ha marcado tan profundamente la vida social de los hombres contemporáneos, que nos sentimos inclinados a pensar muy naturalmente que siempre ha revestido la misma forma abstracta y organizada con que lo conocemos hoy. Sin embargo, sabemos también que eso no fue siempre así, y por eso nos vemos

motivados a buscar una y otra vez cómo ha sido pensado, qué lugar ha ocupado, qué valoración ha tenido para otros hombres a lo largo de la historia de Occidente, aunque este recorte también responda a intereses particulares del orden de la investigación.

### 1.1. El trabajo en la antigüedad

Según los etnólogos y los antropólogos, en las sociedades primitivas no se podía distinguir fácilmente el trabajo (tal como en nuestros días lo concebimos) de las demás actividades humanas. Al no existir un sistema de intercambio económico mercantil, la noción actual de trabajo no tenía mucho sentido. Más bien se trataba de *actividades* tal como lo hemos definido en trabajos anteriores a los cuales nos remitimos (Méda, 1995; Neffa, Panigo, Pérez, 2000).

Las diversas etapas del desarrollo de las actividades económicas en la pre-historia podrían resumirse así, siguiendo a Louis -Henri Paris (1965).

Primeramente en la época del *pitecantropos*, la actividad más importante consistía en la recolección de alimentos (frutos y raíces) sin que fueran el resultado de un previo trabajo agrícola; se trataba de la actividad de los “recolectores”, sedentaria y caracterizada por una cierta regularidad a lo largo del año dada por los estacionales.

Posteriormente, en la época *neardentalense*, se ha identificado una etapa caracterizada por la talla del sílex, de los huesos y de la madera, recurriendo al fuego, a las presiones y golpes ejercidos con otras piedras o mazas de madera, con el objeto de fabricar herramientas y armas, para utilizarlas en la caza de animales, en la pesca y para la defensa personal. Esta actividad de los “talladores” se desarrollaba en lugares de trabajo específicos, una suerte de proto-talleres de pedernales, adonde concurrían los que debían hacer tareas de tallado y se disponía de ciertas herramientas para la fabricación de los bifaces.

Es sólo más tarde –a medida que aumentaban las necesidades en materia de alimentos por el crecimiento demográfico- ya en la época del *homo sapiens*, cuando se desarrollan nuevas actividades: la caza y la pesca, utilizan jabalinas o arpones de madera con puntas de hueso o sílex, lo que implica una actividad con cierto grado de nomadismo, pues los “cazadores” debían seguir las manadas de mamuts y bisontes, y así proveerse de carne destinada a su alimentación y de huesos para fabricar armas y utensilios. En las cavernas que les servían de morada datan de esa época importantes grabados sobre piedra, marfil o arcilla, que ponían ya de manifiesto la existencia de una división del trabajo y la emergencia de jefes de los clanes, de magos o sacerdotes que interpretaban los misterios de la naturaleza; además estos grabadores –los primeros artistas- centraban su atención sobre los animales que cazaban y sobre

las mujeres, representaban a menudo la función reproductiva que aseguraba la posteridad.

A lo largo de estas etapas se fue logrando un progresivo mejoramiento de la productividad en cuanto a la fabricación de herramientas sencillas y de armas; fabrican más centímetros de filo útil en los huesos y utilizan en el sílex una menor cantidad de esos insumos. A partir de esas épocas se observa el desarrollo de nuevas actividades: construcción de edificios públicos y de sepulturas, la minería, la talla de piedras de gran tamaño y su emplazamiento en lugares estratégicos durante la llamada “era monumental”, el segundo y tercer milenio, cuando innovan en las leyes de la física mediante el uso de grandes palancas que multiplicaban la fuerza humana. Además, el transporte y el emplazamiento de los dólmenes requirió el trabajo forzado de esclavos o siervos y un gran esfuerzo de coordinación.

La duración de esas actividades coincidía con el tiempo dedicado a las provisiones, o el destinado a protegerse de las inclemencias del tiempo, alojarse, vestirse y alimentarse para asegurar la reproducción de la fuerza física de trabajo; todo esto insumía sólo un tiempo limitado dentro del total de la jornada, dado que las necesidades naturales no son ilimitadas y a las dificultades para conservar los productos perecederos ante las diferencias de temperatura.

Se trataba siempre de una actividad personal, pero que podía llevarse a cabo colectivamente y en un contexto social (familiar, de parentesco, grupal, tribal o de la comunidad local), lo que no excluía una dimensión lúdica. En ese entonces, la motivación de los individuos no era puramente económica ni la satisfacción de intereses personales, sino que formaba parte de las obligaciones sociales que no requerían una remuneración monetaria. La dimensión colectiva o social primaba sobre la individual, pues “los individuos en tanto tales no habían irrumpido todavía como actores de la historia” (Méda, 1995). No tenía mucho sentido hacer la distinción entre el espacio donde se vivía y donde se desarrollaban esas actividades, tampoco entre el tiempo de trabajo y el de no-trabajo.

En su ya clásica *Filosofía del trabajo* Guido de Ruggiero observa que “dentro del concepto de trabajo se puede distinguir entre el trabajo con un fin teórico y el trabajo con un fin práctico, es decir, entre el trabajo intelectual y el manual. Pero sabemos que no existe trabajo intelectual que no implique alguna actividad física del organismo y no se exprese en actos e indicios físicos y sabemos que no existe, por otra parte, trabajo manual que no esté guiado por la inteligencia. De manera que la distinción es sólo empírica y considera a la proporción mayor o menor de ambos términos” y el autor prosigue señalando que en aquella época se consideraban las dos especies de trabajo como siendo totalmente separadas entre sí y se excluía de manera expresa el trabajo intelectual del ámbito de ese concepto. Esto es lo que justificó durante mucho

tiempo *el menosprecio valorativo del trabajo manual, que se consideraba propio de los esclavos*". Por eso, "cuanto más duro y penoso era el trabajo en la antigüedad más se comprende que nuestros ancestros lo sintieran como una maldición y una condena que pesaba sobre una alta proporción de la especie humana, buscando los medios para evadirse" (Ruggiero, 1973).

En su *Historia general del trabajo* L. H. Parías cita a Herodoto cuando dice que los egipcios "estiman menos honorables que los otros ciudadanos a aquellos que se dedican a los oficios manuales" y seguidamente recurre a una obra literaria egipcia previa a nuestra era a la que Parías denomina "Sátira de los oficios" destinada a la edificación de los jóvenes escribas donde constan las experiencias que un anciano transmite a su hijo junto con su valoración de las profesiones de la época:

"He considerado a los que eran afligidos, y por eso deseo que consagres tu corazón a los libros... El escriba, esté donde esté en la administración, no sufrirá jamás la miseria.. Me gustaría que amases los libros más aún que a tu madre y pongo sus atractivos ante tus ojos; esta profesión es superior a todas las otras y no hay en todo el país nada que pueda serle comparado."

"He visto al metalúrgico trabajando, en la boca del horno; sus dedos están como la piel de un cocodrilo: huele peor que la freza de pescado."

"El carpintero que maneja la azuela anda más cansado todavía que el campesino, su campo es la madera, y su azada es el torno. Al atardecer se encuentra extenuado, porque ha trabajado más allá de sus fuerzas; y, sin embargo, por la noche hay todavía luz en su casa."

"El barbero afeita hasta entrada la noche. Va de rincón en rincón, de calleja en calleja, para encontrar a quien afeitarse. Sus brazos no pueden parar si han de llenar su vientre, tal como la abeja, que no puede comer sino a medida de su trabajo..."

"¿El albañil que levanta los muros? Soporta el dolor del látigo; siempre al aire libre, expuesto al viento, trabaja vestido con un simple paño. En el taller no lleva mas que una cintura de loto, que deja su detrás desnudo- sus brazos se bañan en la arcilla, todos su vestidos están manchados y come su pan con los dedos terrosos.."

"El jardinero lleva la pértiga, sus espaldas ceden bajo las cargas de agua, y su nuca está por ello oprobiosamente tumefacta..."

"El tejedor vive encerrado en su taller; está más incómodo que una mujer pariendo; con las rodillas replegadas sobre su estomago, se ahoga, Si pasa un día sin tejer, le dan cincuenta azotes; tiene que dar una propina a su portero para poder salir un momento a respirar."

"El zapatero, cuya suerte es muy miserable, está perpetuamente bajo sus obras de curtir; siempre le falta algo, y su suerte es la de un cadáver. Todo lo que tiene donde hincar el diente es su cuero..."

"Ya ves que no hay profesión en la que no seas mandado a no ser la de funcionario: es él quien manda..."

“Ya ves que no hay escriba a quien le falte la comida y ventajas en el palacio real. Es su propio destino el que lo coloca al frente de la administración. Da, pues, gracias a tu padre y a tu madre que te han puesto en el camino de la única vida verdadera”.

## 1.2. Economía, sociedad y trabajo en las diversas épocas de la civilización griega

Antes de analizar la riqueza de la reflexión de los filósofos e historiadores griegos sobre la concepción de trabajo trataremos de ofrecer un panorama de la evolución histórica y económica de dicha sociedad, a través de sus diversas épocas, siguiendo a L.H. Parias (1965).

### *La época cretomicénica*

La civilización cretense se sitúa entre 2100 y 1400 a.C. y la micénica entre 1500 y 1200 a.C. Ambas se desarrollaron en las cercanías del mar Egeo, extendiendo su influencia hasta Chipre y Asia menor y contaron con importantes ciudades como Creta y Micenas. La arqueología y la epopeya homérica como fuente accesoria, ya que sus descripciones corresponden a varios siglos después de que aquellos muros y palacios desaparecieran, son testimonios que se apoyan mutuamente para recomponer el legendario mundo micénico.

Los restos arqueológicos de esa civilización, descubiertos recién en el siglo XIX muestran importantes trabajos de construcción, urbanísticos e hidráulicos, con imponentes instalaciones termales para los que seguramente recurrían al trabajo forzado de numerosos esclavos, así como de sirvientas que realizaban el trabajo doméstico cotidiano. Pero como lo narra Homero en la Odisea al referirse a Ulises y a Penélope, esas personas servían no solo al Rey sino también a los particulares.

Los reyes a los que Homero hace referencia ya no representan al *ánax* micénico con poder centralizado si no más bien a los *basileus* de poder limitado que reinaron como señores feudales después de la invasión de los dorios en el Peloponeso a partir del siglo XII a.C. Cobraban un tributo sobre las cosechas, que sostenían las prácticas rituales con ofrendas a los dioses. Habían creado un servicio de inspección, que recorría las explotaciones para informar sobre su estado y controlar posteriormente las contribuciones.

Los propietarios de tierras trabajaban de manera independiente y no tenían esclavos, pero sí los tenían los príncipes en sus palacios donde existían dependencias que utilizaban los artesanos como talleres.

Los nobles utilizaban esclavos para cuidar el ganado puesto que requería un trabajo permanente, contratando adicionalmente a jornaleros durante la época

de las cosechas. Existían también pequeños propietarios agrícolas que tenían uno o pocos esclavos, y podían llegar a contratar jornaleros.

Los grupos de esclavos eran designados por sus profesiones habituales, algunos se especializaban en actividades delicadas según su experiencia y habilidades. Los hijos de esclavos y sus esposas estaban también sometidos al trabajo bajo un estatuto servil.

El mundo que Homero descubre mediante sus relatos refleja más su época que la de los antepasados de la Edad de Bronce a la que alude. Por eso no hay referencias a la esclavitud ni a la servidumbre como tales –tal vez porque las consideraban naturales, y los campesinos tal como él los describe se muestran ricos o pobres, pero todos independientes.

Con frecuencia los artesanos libres y esclavos hacían conjuntamente los trabajos necesarios para la alimentación, el vestido y la construcción del mobiliario utilizado en los palacios.

En la *Iliada* y la *Odisea*, Homero da a entender que los artesanos son mano de obra auxiliar, puesto que cada agricultor trata de producir con la sola ayuda de sus esclavos todo lo que necesita. Se llama a los artesanos para trabajos de mayor calidad u operaciones delicadas, cuyos requerimientos eran superiores a los que poseían los esclavos. A los que trabajaban para el sector público se los llamaba *demiurgos*. Los artesanos eran hombres libres que para tener trabajo debían desplazarse de un lado a otro. Existían muchas profesiones, pero sin que hubiera todavía una gran división técnica del trabajo. Carentes de poder y riquezas los artesanos eran muy dóciles a las órdenes de los señores, no cobraban salarios sino que aceptaban regalos. En otras épocas del año los artesanos eran también agricultores para complementar ingresos dada la baja calidad de las tierras.

Otras dos categorías sociales mencionadas por Homero son los *thetes* y los mendigos: aquellos eran trabajadores agrícolas temporeros, jornaleros que completaban el trabajo de los esclavos en momentos de cosecha, y trabajaban a cambio de comida, vestido y calzado, y a veces un pequeño salario. Serían los parias de la sociedad, en situaciones a veces peores que la de los esclavos. La mendicidad por su parte se consideraba de hecho una profesión: los mendigos cumplían un papel social, eran enviados de los dioses para recordar a los ricos que vivieran modestamente, siendo a veces ellos mismos ex ricos arruinados, o informantes que llevaban y traían noticias.

Volviendo a la sociedad creto micénica, ya existían profesiones intelectuales como por ejemplo los escribas, que se ocupaban de la redacción, llevaban la contabilidad, hacían catastros, tratándose en algunos casos de verdaderos esclavos. También se encontraban los heraldos, para transmitir órdenes y mensajes del príncipe, inspectores, médicos, actores, bailarines, pugilistas y acróbatas, adivinos y sacerdotes.

### *La época arcaica*

Durante el período que marca la transición hacia la polis, los griegos se dispersaron ante la escasez y pobreza de las tierras cultivables, emigraron para colonizar otros territorios, y las familias de agricultores se desplazaron hacia las ciudades, donde aparece la moneda metálica. Los que emigraban habían visto ocupadas sus tierras y parceladas las explotaciones. Sus migraciones estaban acompañadas por comerciantes que iban a negociar sus productos con los nativos o con los recién llegados. A veces los colonos por su parte reclutaban esclavos entre los vecinos. Herodoto habla de ellos y de la organización de migraciones hacia otras regiones donde había tierras fértiles libres y muchas veces les posibilitaron hacer fortuna. En otros casos se transformaron en obreros sin trabajo, mendigos miserables sin recursos.

Como también lo describe Hesíodo a mediados del siglo VIII a. C., los pequeños campesinos viven aislados con sus familias tratando de producir todo lo que necesitan para consumir y llamando a los hombres de oficio para hacer lo que no pueden o no saben. Estos se organizan progresivamente en los centros urbanos y ya no en las zonas rurales en torno al jefe del clan.

Para favorecer los intercambios, se crea la moneda, que sustituye los objetos que antes se utilizaban como unidades de medida, alcanzándose así un valor garantizado, fácil de transportar, susceptible de atesorar bajo la forma de una pequeña porción de metal precioso, con una efigie que simbolizaba el poder del Estado fiador. Según Herodoto, (I, 94) los primeros que acuñaron monedas de oro y plata fueron los lidios, en el siglo VII a. C.

La colonización con su secuela de disminución de la población en edad activa y la aparición y uso generalizado de la moneda provocaron trastornos entre los campesinos: el préstamo a interés generó el endeudamiento y la concentración de la propiedad, con lo cual los minifundios ya no permitían vivir a una familia; se incentiva el control de nacimientos y la esclavitud por deudas.

Con el correr del tiempo, los artesanos mejoraron sus técnicas productivas en cuanto al tratamiento de los metales, la soldadura, el modelado de esculturas por el proceso de fundición en hueco, aumentando la productividad en la fabricación de espadas (en Calcis) y de textiles (en Megara); se desarrolló la producción de vasijas de gran tamaño, decoradas con rasgos simples, geométricos y figuras negras con formas estilizadas. Corinto y Atenas devienen en esa época centros importantes del trabajo artesanal; el comercio se desarrolló dando lugar a puertos en aguas más profundas con amplios muelles y espigones, con astilleros e infraestructuras que en Amos servían para desplazar por tierra los barcos de un lugar a otro.

En las ciudades los artesanos quisieron ser tenidos en cuenta y reivindicaron su parte en el gobierno aliándose con marinos y comerciantes, contra las familias aristocráticas. Las autoridades reaccionaron adoptando políticas sociales. En Corinto, Cipselos (657-627) y Periandro (627-585) distribuyeron entre el pueblo los bienes de una familia aristocrática, prohibieron la adquisición de esclavos, el lujo y la ociosidad, e impidieron a la gente del campo desplazarse a las ciudades, y trataron de reasignar tierras desde la ganadería, en manos de las familias aristocráticas ausentistas, hacia la agricultura para los campesinos.

En Atenas, Solon (597-593) por su parte, adoptó medidas para condonar las deudas y liberar a los atenienses que fueran vendidos como esclavos luego de haberse arruinado; sus reformas prohibieron los préstamos cuya garantía era la misma persona del deudor, adoptando también numerosos reglamentos en cuanto al orden de los cultivos. Años más tarde, el tirano Pisistrato llegó al poder ayudado por los campesinos y pastores de tierras menos ricas y pedregosas, y luego adoptó medidas sociales que apoyaron a los campesinos pobres, construyendo edificios sobre la Acrópolis, lo que llegó a darle prestigio y gloria al tirano y al mismo tiempo trabajo a los artesanos.

Al final del siglo VI a.C., la evolución democrática había creado en Atenas las condiciones para reconocer a los artesanos ciertos derechos.

Por el contrario, en Esparta la evolución no fue tan positiva para el pueblo y las autoridades no dejaron que los trabajadores tuvieran atribuciones en el gobierno de la ciudad. Los ciudadanos espartanos tenían prohibido trabajar, estaban predestinados a ser soldados, dispuestos a alistarse cuando se los convocara. El territorio estaba dividido en dos espacios: la *tierra cívica* constituida por parcelas de similar extensión (unas 30 hectáreas), distribuidas entre los *homoioi* (iguales) que se beneficiaban con el trabajo de los ilotas, siervos pertenecientes al Estado. Estos debían proporcionar a los dueños la mitad de la producción (una suerte de medieros) y estaban con frecuencia sometidos a tratos injustos. La otra parte del territorio, la *perioikis* era explotada con gran margen de libertad por los ganaderos, que se administraban a sí mismos, pero no eran ciudadanos.

Los ilotas y los periecos eran considerados seres inferiores, pero con su trabajo debían hacer vivir a los espartanos, aunque sin gozar de ningún derecho.

### *La época clásica (siglos VI-IV a.C.)*

Atenas vivió en esta época el momento de su apogeo político. Esclavos y hombres libres trabajaban cada vez más en las ciudades. El número de esclavos privados era considerable. Según Timeo, historiador del siglo III, Corinto contaba con 460.000 y Egina con 470.000 según Aristóteles. En Esparta se

estima que vivían aproximadamente 300.000 ilotas, siervos más bien que esclavos, mientras que en Atenas la población servil era de 200.000 según los autores modernos más confiables. Las personas modestas podían disponer de uno o dos esclavos y los burgueses de al menos diez. Pero también había esclavos públicos, aunque nunca fueron muy numerosos, tales como los arqueos, encargados de archivos, artífices de carretas, los que acuñaban monedas, o eran guardianes en las prisiones. Los esclavos ejercían casi todos los oficios y trabajaban bajo la vigilancia del dueño por medio de su contraamaestre que, según Jenofonte, debía reunir muchas condiciones: ser competente, abnegado, cuidadoso, sobrio, activo, moderado en el amor, altivo, honesto y con dotes de mando. Para reunir en una persona todas esas condiciones se debía pagar un precio muy alto.

El número de extranjeros, los metecos, fue creciendo hasta llegar a significar uno por cada dos ciudadanos en la península ática; eran en su mayoría artesanos, pues como decía Aristóteles “antaño, los oficios manuales eran dejados a esclavos y a extranjeros; todavía es así en nuestros días en la mayoría de los casos”. En algunas actividades, como la construcción, el número de metecos duplicaba al de los artesanos ciudadanos.

Pero a pesar de eso los ciudadanos no estaban dispensados de trabajar. Prueba de eso es que Platón recordaba que Sócrates se quejaba de que los ciudadanos se dedicaban mucho al comercio y descuidaban el estudio de la filosofía (Platón, *Republica*, 498<sup>a</sup>). Los ciudadanos eran minoría respecto de la población servil y extranjera, y trataban de evitar ejercer las profesiones más humildes, pero en las regiones menos desarrolladas ejercían muchas de esas actividades. La mayor parte de los artesanos vivían en las ciudades y podían cambiar de trabajo según sus posibilidades. Los talleres artesanales de la época clásica eran de pequeñas dimensiones y las condiciones de trabajo muy penosas. Dentro de cada oficio se lleva a cabo una división técnica del trabajo y una especialización. Platón propone en la famosa ciudad ideal de la *Republica*, (iv, 466e-467<sup>a</sup>) que los hijos de los artesanos se formen viendo trabajar a sus padres

Pero en esa época también se desarrollaron las profesiones liberales e intelectuales, como los banqueros, y cambistas, los médicos, los profesores (que enseñaban el arte de los discursos), los actores y dramaturgos.

### *La época helenística*

Después de que los macedonios se imponen en toda la península (333 a. C.) se inicia la llamada época helenística, que se consolida con la conquista por parte de Alejandro Magno de Macedonia. El imperio macedónico se expande hacia tierras fértiles y se apropia de grandes tesoros en Egipto y la Mesopota-

nia. Las tierras conquistadas eran más fértiles que las de su Grecia natal. La colonización les permitía aplicar sus técnicas productivas y generar un mercado para sus comerciantes. La expansión se hace hacia el este y Alejandría pasó en poco tiempo a ser el centro del mundo, generándose la posibilidad de extraer tributos de los países vencidos, y de enriquecimiento para los soldados con los saqueos.

El mundo helénico vio florecer importantes descubrimientos científicos, con el desarrollo de las matemáticas, la geometría y la física, cuya transferencia sistemática a la producción hubiera multiplicado la fuerza de los seres humanos de haberse aplicado al sistema productivo. La explicación de esto no es fácil. Una de las más recurrentes es atribuir la culpa de ello al desprecio de los griegos hacia todo lo que se refería a la producción industrial y a la fabricación de objetos, lo que les habría impedido avanzar hacia un maquinismo que reemplazase la mano de obra humana.

Debido a los procesos de colonización y de conquista hacia el este, la salida de colonos y mercenarios fue compensada por la llegada de prisioneros de guerra, esclavizados, pero en número pequeño, pues Alejandro prefirió incorporar al propio ejército a los soldados de los enemigos vencidos. A pesar de ello, un censo de la población del Ática, que no resulta muy creíble para los historiadores modernos, daba como resultado unos 400.000 esclavos, 10.000 metecos y 21.000 ciudadanos en épocas del Imperio. Por eso se puede afirmar que la mayor parte de los ciudadanos de Atenas habrían vivido ociosos, beneficiándose del trabajo de sus esclavos.

Sin embargo, existen testimonios irrefutables de que entre los griegos existía una tendencia a liberar los esclavos, aunque luego debieran permanecer cierto tiempo más trabajando para sus amos; a veces la liberación se debía al costo que los pobres no podrían pagar para asegurar el mantenimiento de varios esclavos. Era frecuente que, en el lecho de muerte, los ciudadanos y nobles griegos dieran libertad a sus esclavos, como sabemos que lo hizo Aristóteles. En otros casos, liberaban a los esclavos para convertirlos en soldados ante la amenaza de invasiones.

En la ciudades costeras de Asia Menor que en esta época recobraron la prosperidad perdida, se necesitaba mucha fuerza de trabajo para ocuparse en las construcciones y obras de infraestructura, lo que creó las condiciones para un mercado de hombres. Según L. H. Parias, en la isla de Apolo hubo momentos en que se vendían hasta 10.000 esclavos por día, que eran trasladados a Roma y a la península itálica mientras solo una parte de ellos encontraba comprador en la misma Grecia.

A pesar de esta desproporción, en Grecia hubo muy pocas rebeliones de esclavos.

### 1.3. El concepto de trabajo en la civilización griega\*

#### 1.3.1. Introducción

Una de las civilizaciones que tuvieron momentos de esplendor antes de nuestra era y que merecen un estudio más detenido que éste en cuanto a su aporte a la concepción del trabajo humano, es sin dudas Grecia. Su estructura económica lo condicionaba. La escasez de tierras fértiles, la cercanía del mar y la pobreza en recursos naturales han sido factores determinantes de la evolución histórica de este país y de sus relaciones con el resto del mundo. Para poder sobrevivir, el mar les ofrecía la posibilidad de viajar a tierras lejanas y tomar por la fuerza o comercializar los productos que no podían extraer de su territorio. Esto explica en buena medida el apoyo que tuvo el espíritu conquistador de Alejandro Magno.

Si nos proponemos saber sobre la experiencia del y sobre el trabajo en los griegos, habrá helenistas, historiadores, sociólogos o antropólogos que han orientado su búsqueda conforme los objetivos que se hubieren planteado. Si acordamos con M. Foucault que no hay un sujeto escindido de las prácticas sociales, que en este caso podría ser *el hombre en situación de trabajo*, y con P. Bourdieu que el orden de las representaciones ocupa un terreno muy profundo y previo a la reflexión conceptual - en este caso *el concepto mismo de trabajo* -, cobran fuerza dos instancias para historiar ambas cuestiones: por un lado el nivel del ethos, la vida cotidiana, y por otro un nivel más abstracto, el del pensamiento filosófico, la mirada no ingenua, si no queremos llegar a hablar de ideología.

Por otro lado, la misma historia de la filosofía permite ver la ubicación e interpretaciones que han hecho de estos fenómenos los filósofos, cuando han vuelto su mirada a la Grecia Antigua. Por supuesto incluyendo a Marx y Engels cuando abordan las formaciones económicas precapitalistas, o al mismo Heidegger cuando intenta desocultar el origen de la obra de arte, o algunos postmodernos al denunciar el carácter “demoníaco” de la técnica, o las posiciones que desembocan en presagios apocalípticos que anuncian la desaparición del *trabajo humano*, suplantado por la cibernética o la robótica.

Cuando en la Grecia antigua se utiliza la palabra trabajo este concepto no siempre tiene la misma significación que en nuestros días, pero la reflexión de sus filósofos dio nacimiento a varios conceptos que deben ser analizados con una perspectiva histórica para confrontarlos con la significación actual. Un historiador de la Grecia Antigua como Jean Pierre Vernant se ha ocupado específicamente del tema en lo que él llama la “historia del hombre interior” de

---

\* Esta sección fue redactada incorporando un valioso aporte efectuado por la Lic. Graciela Torrecillas: El concepto de trabajo para los griegos, CEIL-PIETTE del CONICET, dactilografiado, Julio 2002.

los griegos, de las “mutaciones psicológicas que la experiencia griega ha llevado consigo” (Vernant, 1993:75).

Para abordar los conceptos *trabajo - pensamiento técnico*, Vernant recurre a la observación de los cambios producidos en el lenguaje, y a la exégesis de los mitos, que como las palabras, varían, se transforman o se repiten a lo largo del tiempo pero sin conservar los mismos significados. Otro tanto ocurrirá con los discursos inicialmente de orden poético-religiosos de los llamados primeros filósofos, hasta los más secularizados y de carácter teórico de Platón o Aristóteles, que incluyen la posición de la sofística. Se sirve por lo tanto para este propósito de los textos donde aparecen preferentemente los relatos míticos, como los poemas de Hesíodo y Homero, retomados más tarde por los trágicos, reelaborados en algunos casos por los filósofos clásicos, o convertidos en discurso teórico por éstos o por los postaristotélicos del período helénístico.

### 1.3.2. *Las versiones míticas, religiosas y filosóficas del trabajo para los griegos*

Ocho siglos antes de nuestra era Hesíodo, miembro de una familia de campesino pobres, en su obra *Los trabajos y los días*, -texto que es considerado como una **oda al trabajo** donde se daban recetas y consejos para el trabajo de los oficios-, había dado una versión idílica de los primeros tiempos de la humanidad y afirmaba que “al principio las generaciones de hombres vivían sobre la tierra sin males y sin trabajo difícil ni penosas enfermedades que trajeran miserias a los hombres”. Los hombres de la edad de oro vivían como dioses, con el alma exenta de preocupaciones, sin trabajo y sin dolor. Se explicaba la existencia del trabajo como un castigo, que había sido aplicado por Zeus a Prometeo por su desobediencia, a semejanza de la concepción bíblica judeocristiana más conservadora para la cual el trabajo era un castigo impuesto para siempre a la humanidad debido al “pecado original”. La forma de expiar esa falta era el trabajo con “el sudor de la frente”, pues “al culminar la jornada de trabajo y alcanzar los logros buscados desaparecería la fatiga de la jornada...”. El trabajo entonces es visto por Hesíodo como una obligación social de cada persona para expiar la desobediencia de Prometeo que no debería ser usufructuado por otros (Hesíodo, *Los trabajos y los días*, citado por Rodolfo Mondolfo, 1947 y por Borne y Henry, 1944).

Hesíodo concluye diciendo a su hermano: “Trabaja Perces, noble hijo, para que el hambre te tenga odio y te hagas querer de la augusta Démeter de la frente coronada, que llenará tu granja del trigo que hace vivir. Los hombres y los mortales se indignan igualmente contra cuantos viven sin hacer nada y muestran los instintos del zángano sin aguijón, que se niega a trabajar pero

gasta y devora la labor de las abejas No hay oprobio en trabajar; el oprobio es no hacer nada” (Hesíodo, Versos, 299-311).

Este pensamiento surgió cuando la economía griega todavía se centra exclusivamente en la agricultura y la cultura estaba impregnada de misterios religiosos que le atribuían un valor sagrado, de donde ese tipo de tareas en comunión con la naturaleza se proveía con un gran valor moral, como veremos más adelante. Esas actividades, y no el ocio, constituían un valor.

En Grecia, dice Guido de Ruggiero en la obra citada, “la religiosidad popular imaginaba a sus dioses pasando una vida ociosa y feliz, en una eterna juventud: eterna porque no estaba afectada por la fatiga ni el dolor”. Los dioses olímpicos, a diferencia de los antiguos, adquieren formas humanas y aparecen como eternamente bellos, jóvenes e inmortales. Por otra parte, en la obra de Platón la Idea del Bien y en la de Aristóteles el Motor Inmóvil, que de algún modo representan a lo divino (de allí sus implicancias en orden teológico) presentan una valoración de lo estático y de la contemplación que relegan a un lugar inferior al cuerpo y a la percepción sensorial

### 1.3.3. Trabajo y división del trabajo en las versiones del mito de Prometeo en Hesíodo, Esquilo y Platón

El concepto *trabajo* en el pensamiento mítico, aparece ligado al personaje y al mito de Prometeo, que como inventor de la técnica y del fuego, se incorpora recién en la mitología de la época clásica, asociado con otras dos divinidades, Atenea y Hefestos, destinadas a simbolizar en Atenas, la función técnica y la categoría social de los artesanos. Así el Prometeo jonio-ático, dios de las industrias del fuego, alfarero y metalúrgico, venerado en las fiestas *Prometeia*, se opone en principio al *beocio*, titán cuya revuelta contra Zeus y el robo del fuego, le ocasionan el castigo del rey de los olímpicos.

En la época arcaica, en cambio, han dejado huellas más marcadas los relatos y leyendas vinculados con las tareas rurales (talla de árboles, cultivo de los viñedos y de los árboles frutales, cría del ganado), de la construcción o el arte de tejer, por ejemplo.

A partir de que ambas figuras prometeicas quedan asociadas, se unifican las dos funciones: el dios de las técnicas del fuego será al mismo tiempo el titán ladrón del fuego, castigado como tal por Zeus, y el *trabajo* aparece como consecuencia de ese conflicto entre ambas divinidades.

El robo del fuego llega a expresar así, entre otras cosas, la condición humana en su doble aspecto, positivo y negativo. En Hesíodo (*La Teogonía, Los trabajos y los días*), el alimento y el fuego que cuece y que permite a los hombres sobrevivir, resultarán negados y ocultados por Zeus a los hombres; éstos

deberán por lo tanto trabajar la tierra que antes les ofrecía su cosecha natural y Prometeo, para salvar la raza humana, hurta a Zeus en un acto de astucia el fuego natural, en un momento en que éste se encuentra descuidado.

En adelante todas las riquezas tendrán como condición el *trabajo*; es el fin de la edad de oro, y significará en lo sucesivo la oposición entre la fecundidad y el *trabajo*. Del mismo modo los hombres ya no brotarán directamente de la tierra sino que mediante la mujer, Pandora, conocerán el nacimiento por engendración. “En este contexto la fecundidad y el trabajo aparecen como dos funciones opuestas y complementarias. La condición humana se caracteriza precisamente por este aspecto doble y ambivalente. La riqueza implica el trabajo, el nacimiento, la muerte; Prometeo, padre de los hombres, tiene un carácter ambivalente: benéfico y maléfico” (p. 245).

Hesíodo en el primer verso de *Los trabajos...* subraya la aceptación de la condición humana y nuestra sumisión al orden divino por el *trabajo*, que instituye nuevas relaciones entre los hombres y los dioses: aquellos renuncian a la *hybris* (desmesura), mientras éstos aseguran a los que trabajan, las riquezas en rebaños y en oro. “El *trabajo* adquiere así un valor religioso: *los que trabajan llegan a ser mil veces más queridos por los Inmortales*”, dice Hesíodo (p. 246). El poema reproduce la situación del campesino beocio del siglo VII a.C., cuyo trabajo se circunscribía a la agricultura.

Pero la originalidad de Hesíodo –destaca Vernant– consiste en haber señalado el “puesto del trabajo en el seno del pensamiento religioso elaborado”; en el que Zeus no representa solamente el Poder y la Fuerza (*kratos y Bía*), sino que también por sus matrimonios con *Metis* y *Temis*, el Orden y la Justicia. La inteligencia de Prometeo, por el contrario, parece hecha de cálculo y astucia, representaciones tal vez vinculadas con los sentimientos de temor y desestima que suscitaban algunas corporaciones de metalúrgicos, cuyas prácticas secretas los situaban al margen del cuerpo social.

Otra función del Prometeo de Hesíodo es la de repartir los lotes, lo que les corresponde a cada uno entre los dioses y los hombres. En el *Prometeo encadenado*, tragedia del siglo V a.C. de Esquilo, éste es el único en pensar en la raza humana cuando Zeus reparte los privilegios y los rangos de su imperio. En tanto que en el *Protágoras* de Platón, Prometeo con su hermano Epimeteo, son los encargados de distribuir entre todos los seres de la creación “las cualidades de forma conveniente”.

Ahora bien, tanto Esquilo como Platón tienen idea de una función técnica en general, más allá de la del alfarero, el tejedor o el metalúrgico: “todas las artes vienen a los hombres de Prometeo”, leemos en el *Prometeo Encadenado*. No hay oposición en la tragedia, entre la ciencia pura y las artes de utilidad, entre la ciencia de los números y el arte de amaestrar caballos o la explotación

de las minas. La inteligencia y la razón se manifiestan en el hombre como técnicas. Es significativo que Prometeo padre de las artes, llegue a ser el símbolo del hombre mismo; y en contraste Zeus se revela a través de catástrofes, y sus dos acólitos, *Kratos* y *Bias*, sean símbolos de su poder absoluto no regulado por la ley, poder inhumano que aplasta al hombre oponiéndose a su esfuerzo laborioso y a su obra. Aunque a lo largo de la trilogía de Esquilo (las otras dos, *El Prometeo Liberado* y *el Prometeo portador del Fuego*, no se conservan), sabemos que las dos divinidades se reconciliaban.

La tragedia de Esquilo representa así, en su momento, una nueva concepción religiosa y una nueva forma moral: su fe en que la polis democrática podía alcanzar un nuevo equilibrio político entre dos categorías sociales antagónicas, la vieja aristocracia patriarcal agrícola y las fuerzas populares del ámbito urbano.

Volviendo al mito tal como aparece en el *Protágoras* de Platón, allí Epimeteo derrocha todas las cualidades disponibles en favor de las bestias, y Prometeo tratando de reparar el mal, roba del taller de Hefestos el fuego y luego, de Atena, el genio creador de las artes, para dárselos a los hombres, que pasarán así a dominar las técnicas, con excepción del arte de la política y el militar. Zeus envía entonces como delegado ante los hombres a Hermes a fin de llevarles, mediante el sentido del honor y la justicia, el arte de gobernar las ciudades, de la que todos tendrán una participación común. El mito para Protágoras avala la práctica de la democracia ática en tiempos de Pericles (Siglo V a.C.) de incluir a los hombres de oficio en el gobierno de la *polis*. “Por el contrario se sabe que Platón es de los que han señalado más fuertemente la incompatibilidad de la función técnica y de la función política, pues la práctica de un oficio descalifica para el ejercicio del poder” (p. 248).

Pero Platón está subrayando en el mismo mito prometeico la oposición entre el arte político, el arte militar por un lado, y las técnicas utilitarias por el otro, haciéndolas depender de diferentes divinidades. La religión reconoce así el esquema de las tres clases sociales, con sus respectivas funciones; las dos primeras encargadas del gobierno y la defensa de la *polis*, la tercera de su sostenimiento económico.

El mito de Prometeo en Platón permite distinguir una concepción muy elaborada de la técnica con función social. Esto coincide con el puesto que esta función ocupaba en la división del trabajo alcanzada en Atenas, y los hombres de oficio habrían tenido una participación en la política real que Platón deploraba por los resultados de “decadencia en los valores morales y políticos” a que había conducido. El interés demostrado por Platón en la tecnología, se puede apreciar en la cantidad de veces que recurre en sus diálogos a ejemplos y analogías tomadas de las técnicas, que le sirven sobre todo para argumentar a favor de la especialización del poder político.

Sin embargo, en su concepción del hombre, guiada principalmente por su teoría del conocimiento, el papel asignado a la técnica ocupa un lugar menor y negativo con respecto a la inteligencia y al pensamiento racional. El alma racional se separa de la *irascible* y la *concupiscible* del mismo modo que en la ciudad se oponen las funciones técnicas (del trabajo) a las otras dos. Cuando en el Libro IV de *La República* se refiere a su famosa concepción de la *justicia* como resultante de la práctica o posesión de las otras tres virtudes, les concede la *phrónesis* o prudencia a la clase de los gobernantes, cabeza de la ciudad, el valor (*andréia*) a los miembros de la segunda clase, la de los guerreros, en tanto que la tercera, la *sophrosyne* o templanza, de la que deben participar los artesanos o agricultores, se extiende a todas las clases sociales, por lo que, según la observación de Vernant, los trabajadores, sostén material de la polis, quedan excluidos de una virtud específica. De todos modos hay que entender que Platón, en su pirámide jerarquizada de la organización social muestra que a los primeros les competen las tres, a los segundos las dos siguientes y para los últimos es suficiente con una, que por la forma cómo está definida, tiene un carácter exclusivamente moral y no de saber técnico.

Hemos visto así cómo las tres versiones diferentes del mito, nos muestran cambios en el modo de concebir el trabajo humano: en **Hesíodo** predomina un pensamiento religioso, donde el acento está puesto en el esfuerzo; en **Esquilo** aparece mejor situada la valoración de lo técnico, o por lo menos una perspectiva integradora del trabajo humano; en tanto que en **Platón**, aunque la función técnica se encuadre más delimitadamente, el arte aparece despreciado frente a la naturaleza, mientras continúa el desconocimiento de los aspectos psicológicos o morales de la técnica para el hombre.

#### 1.3.4. La oposición entre el trabajo humano y la naturaleza

Precisamente en los dos puntos tratados ya anteriormente, el menosprecio del trabajo, podríamos añadir, físico, y las limitaciones del pensamiento técnico, se detiene el estudio de Vernant para aclarar que su objetivo es considerar al trabajo como una vasta variedad de conducta, que pueda ser definido en relación con las otras actividades humanas, y cuáles de ellas son percibidas como más o menos pertenecientes al trabajo. Desde allí intenta vislumbrar qué lugar ocupa ésta para el hombre y para la sociedad en la Antigua Grecia.

Ahí, volviendo a la observación del vocabulario, tenemos que recordar que el griego no conoce ningún término que corresponda exactamente al de “trabajo”. La palabra *ponos* se aplica a todas las actividades que exigen algún esfuerzo penoso, y no solamente a aquellas que producen valores socialmente útiles. El mito de Hércules, que no es el dios que simboliza el trabajo, pero sí la fuerza, nos permite observar que éste tiene que elegir entre una vida de placeres y molicie y otra destinada al *ponos* (esfuerzo).

Por otro lado, la actividad agrícola se denomina *erga*, mientras en el otro extremo de la vida económica, la especulación financiera es llamada *ergasía tecnaton*. Sin embargo, *erga* se aplica también para cualquier actividad en forma general y el *ergon* es el producto de cada cosa según su propia virtud o *areté*, en el sentido de perfección.

Las palabras que llevan la raíz indoeuropea *tek* van en otra dirección, la de una operación del orden del *poiein*, el trabajo del artesano, la fabricación técnica, que se opone al *pratein*, desarrollo de una actividad por sí misma, un acto productivo que no implica la producción de un objeto exterior. Aristóteles destaca muy bien tanto en la Política como en la Ética, que el orden de la acción (*praxis*) no tiene un fin diferente de ella misma, porque el fin es la propia acción realizada.

Por otro lado en los *Diálogos* de Platón aparece muy bien delimitada, a veces ante los sofistas que intervienen, la diferencia entre el obrar y el fabricar (*pratein* y *poiein*). Y más aún, el mismo producto (*ergon*) contrasta con el *poiema* así como los *demiurgos* (artesanos, obreros o productores) en Hesíodo y Homero, producen para el público (*demos*, fuera del *oikos*, casa) mientras los *aedos* (poetas), también heraldos o adivinos, no “producen” nada.

Por supuesto, aclara Vernant, la ausencia de un término a la vez específico y general no basta para demostrar la ausencia de una verdadera noción de *trabajo* (p. 254), lo cual justifica la investigación.

Ya hicimos referencia al significado del mito de Prometeo en Hesíodo: pasada la edad áurea, los dones de la tierra debían ser ganados por el hombre. La tierra de Hesíodo es de labor, la palabra *erga* designa también el campo y el trabajo. *Deméter* es la divinidad de la tierra cultivada, cuya función más que distribuir los dones, es la de garantizar al hombre un orden regular. Por su parte, el labrador no tiene el sentimiento de aplicar una técnica para el cultivo, ni ejercer su oficio; para él es su forma de vida, incluso una experiencia religiosa. La ley de los campos, que Hesíodo expone en *Los trabajos y los días*, no puede separar de la Teología y la Ética, el Tratado de la Agricultura; el espíritu del ritualismo confunde todos estos planos. Quien cumple cada cosa en el tiempo y forma convenientes, “sin ofender a los Inmortales, consultando los consejos celestes y evitando toda falta”, puede confiar en la justicia divina y “su granero se llenará de trigo”.

La vida campesina que describe Hesíodo supone un régimen de pequeña propiedad. La única alusión a la vida urbana es para prevenir contra la tentación que representa el taller del herrero, con su calor, para la conversación en los días de invierno. La tierra enseña la justicia a quienes son capaces de aprender de ella.

En la *Económica* de Jenofonte, la agricultura permite ejercitarse en un cierto tipo de *areté*: “aquí el trabajo fundamenta todavía un intercambio personal

con la naturaleza y los dioses, más bien que un comercio entre los hombres” (p. 261).

Sin embargo, para la aristocracia gobernante la agricultura se sitúa, dentro de la división del trabajo, en el mismo plano que los otros oficios, es decir como ocupación servil, que para ejecutarla reclama un gasto de energía física.

Esta doble orientación sobre las actividades agrícolas se encuentra en la representación que el griego tiene de la comunidad política, donde agricultores y campesinos suelen integrar una sola clase opuesta a los guerreros y a los magistrados. La duda desemboca en una contradicción que puede apreciarse en la obra de Aristóteles, donde la agricultura es presentada a veces como una actividad “conforme a la naturaleza” que permite al hombre ejercer su virtud activa según la justicia, y en otras aparece como actividad contraria a la naturaleza del hombre libre, una ocupación servil, del mismo rango que los oficios de los artesanos.

### *1.3.5. Valor subjetivo de en la reflexión sofística y filosófica*

Para Sócrates una actividad que deforme el cuerpo no puede sino afean también el alma (Jenofonte, *Económicas* IV, 21, citado por Borne y Henry, 1944 y L-H. Parias, 1965). Las tareas manuales, llamadas en ese tiempo “artes mecánicas” estaban por esa causa desacreditadas.

Jenofonte (1945) discípulo de Sócrates, y considerado a menudo como uno de los primeros impulsores de la moderna ciencia económica, fue aún más drástico que su maestro y afirmó que “los oficios están desacreditados y es natural que sean objeto de desprecio. Arruinan el cuerpo del obrero, los obligan a una vida sedentaria y a pasar el día entero junto al fuego. Debilitados los cuerpos, las almas se tornan más flojas. Estos oficios no dejan tiempo para dedicarse a los amigos y a la ciudad, por tanto pasan como malos amigos y malos defensores de la patria. Es por eso que en algunas ciudades, especialmente las guerreras, no se debería permitir el oficio de artesano”.

Para los grandes filósofos griegos, los verdaderos valores humanos son los valores de la contemplación, del conocimiento libre y desinteresado (Borne y Henry, 1944) y más específicamente para Platón y Aristóteles, la actividad equivalente a lo que hoy denominaríamos trabajo, era concebida como una actividad esencial o exclusivamente física, que se reducía al esfuerzo que debían hacer las personas para asegurarse la alimentación, satisfacer las demás necesidades vitales y hacer posible la reproducción de su fuerza de trabajo (circunscripta a su dimensión meramente física) y de otros sectores de la comunidad. Era considerada por los demás no sólo como desagradable y penosa, sino además como degradante, por lo tanto no era valorizada socialmente; su ejecución se justificaba, en última instancia, por la dependencia que los seres

humanos tenían con respecto a los bienes necesarios para satisfacer sus necesidades (Méda, 1995; Boissonnat, 1995).

La educación -selectiva según el origen social y personalizada- cumplía un papel importante porque preparaba a las personas para el ocio (sin el actual sentido peyorativo) y para llevar a cabo actividades diferentes al trabajo manual.

De hecho el Sócrates de los diálogos platónicos, Platón y Aristóteles expresaban las ideas y los intereses de los sectores tradicionales vinculados con la agricultura, cuyo poder estaba comenzando a ser cuestionado por las nuevas profesiones emergentes: los comerciantes y los artesanos. Al interesarse sólo o prioritariamente por los “ciudadanos”, estos filósofos tenían una opinión muy estricta y estratificada sobre la dignidad de las distintas clases de trabajo y consideraban que las ocupaciones “serviles”, con excepción de la agricultura, eran propias sólo de los esclavos.

Los tres grandes filósofos griegos reflejan mediante su pensamiento un período de cambios en todos los órdenes de la sociedad griega: la transición de una economía basada esencialmente en la agricultura y cerrada, hacia una economía que procura la transformación de la materia para dar lugar a productos manufacturados artesanalmente, que hacen necesarias otras materias primas (comienza a usarse más intensamente el hierro), provistas mediante la actividad minera y sobre todo el comercio exterior. En las ciudades, esas nuevas actividades daban lugar al surgimiento de nuevos oficios y con ello a la división del trabajo, como veremos más adelante. Esa transición provocó numerosos conflictos internos hasta que, debido a las guerras del Peloponeso (siglos V y IV a.C.), sobrevino el colapso de la civilización griega clásica, debido a los enfrentamientos entre la antigua clase gobernante (basada en la agricultura) y los diversos grupos de comerciantes en auge, agravado por la existencia de una masa de esclavos, de campesinos y de artesanos empobrecidos. Estos nuevos estratos sociales clamaban por una participación más equitativa de sus representantes en el gobierno.

### *1.3.6. Actividad poiética y praxis en la polis clásica.*

#### *Trabajo, oficios y profesiones*

Platón (que vivió entre 427 y 348 antes de Cristo) escribió en *La República* (VI, 495d) de manera muy despreciativa sobre el trabajo manual, dado que para él su ejercicio perjudicaba a los ciudadanos, hombres libres, diciendo: “La filosofía a pesar del abandono en que se halla, no deja de conservar una dignidad que la coloca por encima de las demás artes, y que influye para que atraiga a una multitud de hombres que la naturaleza no había constituido para ella, hombres vulgares que a causa del trabajo servil a que se dedicaron tienen

mutilada y degradada el alma así como el cuerpo deformado por la actividad manual” y “¿Por que crees tú que hay algo degradante en la artesanía y en el trabajo manual sino porque la parte mejor del artesano es tan débil por naturaleza que no puede gobernar a las bestias que hay en él y sólo es capaz de oponerse a su servicio y adularlas?”.

En muchas ocasiones los Diálogos platónicos insisten en destacar la necesidad de especialización, la famosa teoría de que los “expertos en...” saben más sobre su oficio que aquel que sabe un poco de todos sin llegar a dominar ninguno.

Respecto del *poiein* (el hacer en cuanto fabricación), en la mitología los *demurgos* aparecen primeramente como ordenadores del mundo; en Homero conservan todavía un carácter itinerante, y sin dudas el papel de los Cíclopes estaba asociado con las corporaciones primitivas de metalúrgicos, cuya actividad revestía características más mágicas que técnicas. Pero estas figuras míticas pertenecen a un pasado ya acabado. Los artesanos son personas ordenadas y ciudadanos sedentarios en el marco de la polis y esta visión urbana con su división del trabajo marca la ruptura con el pasado legendario, del mismo modo que la agricultura conlleva la relación de continuidad con los tiempos arcaicos.

Una observación de la historia social de la época clásica, permite comprobar que no hay ninguna organización religiosa de las profesiones, no existen representantes o intermediarios tales como corporaciones o hermandades, lo que hace de la actividad artesanal una función exclusivamente económica y política.

Como para los griegos la ciudad o *polis* no se halla separada de los ciudadanos que la componen y de la actividad ejercida por ellos, en este caso el valor moral concedido a las ocupaciones del artesano dependerá del lugar que ocupa su oficio dentro del conjunto de las actividades de la polis. Si los hombres se unen, es porque tienen necesidad los unos de los otros –véase el origen y crecimiento de la ciudad en el *Libro II* de *La República* de Platón-; la ciudad se constituye en oposición al ideal de autarquía de la familia y por lo tanto fundamenta la división del trabajo.

Anteriormente, al referirnos al mito de Prometeo y su tratamiento por Platón en el Protágoras, quedó señalada la disputa entre ambos –posición ideológica de la filosofía y de la sofística- con respecto a la participación de todos los ciudadanos (*isoi*, iguales), incluyendo a los artesanos, en las discusiones de la comunidad política, en carácter de *omoioi* (semejantes en el sentido de intercambiables).

Si bien tanto para Platón, y luego para Aristóteles y Protágoras, la especialización en los oficios es necesaria, y allí lo que iguala a los hombres es la di-

ferencia, llegarán luego a conclusiones exactamente opuestas al considerar su participación en la comunidad política. Los lazos de *filía*, que son los que los unen en este caso, provienen de las virtudes morales y políticas que deben ser repartidas entre todos por igual, indistintamente.

Es sabido que para Aristóteles la unidad del estado implica una absoluta reciprocidad entre iguales, y en el *Libro II* de la *Política*, la compara con el intercambio en los trabajos de diferentes oficios, por ejemplo zapateros y carpinteros. Pero ahí justamente pone de relieve el contrasentido que esto significa, porque evidentemente no sería el mismo el resultado del producto. Al distinguir en el Estado la parte deliberante y la parte guerrera, Aristóteles hace notar que los mismos ciudadanos pasan alternativamente de la una a la otra, de la misma manera que en el ejercicio de los cargos públicos, gobiernan y obedecen alternativamente. Por el contrario, los cultivadores y artesanos deben quedar encerrados en los límites de su especialidad determinados por el orden inferior del que participan por su oficio.

Es decir que para unos y otros, sofistas y filósofos, la actividad económica es de un orden exterior y diferente a la política: pero, mientras para los primeros, los artesanos pueden tener acceso a la otra actividad superior que se sitúa fuera de su oficio, para los segundos la separación es tan profunda, que el ejercicio de una descalifica para la otra.

Además, habría que tomar en cuenta la observación de Vernant en este aspecto: la misma “división del trabajo” no puede ser aplicada al mundo antiguo más que como un anacronismo, por cuanto hace referencia a la profesión con relación al concepto de “producción” en general. Pero el oficio, representa para los griegos una *dinamis* (capacidad) particular para quien la ejerce, al mismo tiempo que responde a una *kreía* o necesidad. Por lo tanto la división de funciones responde a la multiplicidad de las necesidades pero también a la limitación de las capacidades, y en ningún momento encontramos referencias a una división como modo de organizar las tareas para obtener más productos con la misma cantidad de trabajo. Tanto Platón como Aristóteles confirman la idea de distribuir “a cada cual según lo que le conviene”.

Jenofonte en la *Ciropedia* insiste en una división bastante pomenorizada del trabajo que puede darse en las ciudades más grandes, donde algunos zapateros se dedican al calzado de mujer, otros al de hombres o al de niños, uno corta, el otro cose la sandalia y así ejemplos por el estilo. Pero solamente se considera desde el ángulo del mejoramiento del producto, asentado en el mejoramiento de las capacidades de quien lo produce, que a su vez son consideradas *cualidades naturales* de los artesanos; las funciones están basadas sobre diferencias casi *biológicas*. Tanto que Aristóteles puede teorizar acerca de la “oposición natural” entre ocupaciones libres, que exigen prudencia y reflexión (*phrónesis*) y ocupaciones serviles, que exigen obediencia, una cualidad

pasiva, del mismo modo que para Jenofonte “desde el principio la divinidad ha adaptado la naturaleza de la mujer a los trabajos y cuidados del interior, la del hombre a los del exterior.”(p. 268)

Cuando Platón hace referencia a los oficios, se supone que cada quien hace la tarea que le es “propia”. Pero la naturaleza no hace a los hombres zapateros del mismo modo que a otros “hace esclavos”; hay diferencias esenciales, mientras otras lo son de jerarquía, por ejemplo el modo en que se distribuyen las tareas en una mina, según sean más o menos fuertes o hábiles.

Las reglas de un arte u oficio no se pueden aplicar siempre igual, sino en el momento preciso (*kairós*). Cada especialista aplica las reglas de su *tekne*, que significa saber utilizarlas como conviene y cuanto conviene; aquella se define por su poder y sus límites. Se trata de producir un *eidós* (forma) en una materia. El instrumento debe ser más fuerte que los elementos a los que se aplica, puesto que hay un sistema fijo de esencias y de poderes. “Para todo arte los medios en vista del fin (*telos*), no son infinitos, éste le sirve de límite (*pe-ras*)” (Aristóteles, Política, I). Excederse de los límites genera ilusiones, imitaciones (*mímesis*) pero no productos que satisfacen necesidades: “las técnicas de imitación son infinitas porque el placer pertenece al dominio de lo ilimitado” (Platón, en *La República* y en *El sofista*). Así el arte de los sofistas es como el de los banqueros, produce artificios. Porque la *tekne* puede ser desviada fuera de su función natural, hacia la crematística, que para Aristóteles es *kata fýsis* (fuera de lo natural) pues busca el dinero, que también es cosa ilusoria porque es convencional.

*Fýsis* (naturaleza) y *nomos* (ley) se oponen y complementan en la obra. Por eso el oficio como servicio, donde la capacidad del artesano está sometida a la necesidad del usuario y donde los procedimientos de fabricación (*póiesis*) no producen un objeto “natural”, da como resultado un objeto fabricado conforme a un modelo que se le impone como una norma y que responde a una *kresis* (uso). También cuando se trata de fabricar una flauta es el flautista quien manda y el fabricante el que obedece (Aristóteles, *Política*, Libro VII). Platón distingue para cada cosa tres especies de arte: su utilización, su fabricación, su imitación, que pertenecen al usuario, al artesano, al pintor. Este último -imitador- conoce de la cosa solamente su apariencia exterior; el artesano la fabrica sin conocerla perfectamente; sólo el usuario posee el conocimiento de su *eidós*, es decir, su finalidad.

La *poiesis* aparece en Aristóteles como una actividad de orden instrumental. Por eso la *praxis*, dominio donde el hombre actúa para sí, excluye todas las operaciones técnicas de los profesionales. El *ponos* del artesano no puede llegar a la altura de virtud activa, como ocurría con los agricultores, es en cambio una sumisión a un orden extraño a la naturaleza humana, constreñimiento y servidumbre.

En la organización social de la *polis*, los esclavos y extranjeros participan cada vez más en la producción de la riqueza y se puede observar cómo las actividades artesanales serán ocupadas también cada vez más por esclavos. Pero cualquiera haya sido su importancia económica, su valoración no hace más que prolongar las tradiciones aristocráticas de la época arcaica.

Podemos entonces concluir con Vernant que “de manera general el hombre no tiene en la Antigua Grecia el sentimiento de transformar la naturaleza sino más bien de plegarse a ella... tampoco tiene el sentimiento de crear por su esfuerzo en la tarea, un valor social” (p. 273)

Cada actividad ocupa así un lugar en la jerarquía de la *polis*, y la *póiesis* se sitúa al margen del dominio de la ciudad, en un nivel totalmente exterior a la *praxis*.

Cronológicamente, fue Platón quien primero procuró exponer los principios que debían gobernar una sociedad para analizar el origen de la ciudad-estado y proyectar la estructura de lo que consideraba una sociedad ideal. Pero, fue su discípulo Aristóteles quien sentó las bases de gran parte del pensamiento económico de la época subsiguiente.

A los estudiosos del tema les llama la atención una sociedad que asignó tanta importancia a la cultura intelectual y física, que sentó nuevas bases para la existencia de un limitado régimen democrático, haya contrapuesto a tal punto el tiempo destinado al ocio propio de los ciudadanos libres, con respecto del trabajo físico-manual, que se asignó casi exclusivamente a los artesanos y esclavos.

Para ellos, la actividad intelectual no era posible sin disponer de tiempo para el ocio, y para utilizarlo era menester que las personas estuvieran liberadas de las necesidades vitales. Trabajar manualmente utilizando las primitivas herramientas de la época requería dedicar mucho tiempo y esfuerzo para modelar la materia y darle la forma de un bien de uso social. En consecuencia estos afanes materiales que comprometían el uso del cuerpo y requerían la fuerza física, impedían a esos trabajadores acceder al conocimiento y dedicarle tiempo a la contemplación. Para que los ciudadanos libres –que constituían una verdadera aristocracia- pudieran dedicarse con autonomía a lo que era propiamente humano, la contemplación de la verdad y de la belleza, se necesitaba el esfuerzo de los esclavos, y también el de campesinos empobrecidos, artesanos y comerciantes que con su trabajo tomaran a su cargo la producción y transporte de los bienes y servicios necesarios. Los esclavos -asimilados a cosas- pertenecían como una propiedad a sus amos y en tal carácter ese trabajo no merecía ser objeto de mayores reflexiones.

El hecho de que el trabajo manual fuera el único reconocido como tal, y el estar a cargo casi exclusivamente de los esclavos, indujo a concebirlo de manera restrictiva.

Platón expresa con claridad porqué era tan importante dedicar tiempo a la reflexión y la contemplación, componente esencial de la cultura y la norma de vida de las élites griegas: “el hombre que ha puesto sólo en sí mismo todo lo que lleve a la felicidad o próximo a ella y no permanece dependiente de la condición de los demás, de manera que su situación sea obligada a oscilar según la buena o mala situación de aquellos, éste se halla preparado para la vida óptima: éste es sabio, valeroso y prudente”. La libertad y el carácter de ciudadanos con capacidad para adoptar decisiones estaba vedado a los esclavos, comerciantes y artesanos dado que ellos dependían de los demás y de las condiciones materiales para poder sobrevivir, es decir que no eran autónomos pues estaban sometidos a la obligación de trabajar y dependían de otros, por lo tanto no podían gobernar a otros en la *polis* si no se gobernaban a sí mismos (Platón, en *Menexeno* XX, citado en Mondolfo).

Razonando desde otro enfoque el historiador del pensamiento económico Eric Roll (1973), afirma que una de las mayores contribuciones de Platón en el libro II de *La República*, es el análisis y la explicación de la división del trabajo en el surgimiento de “la ciudad”, equivalente a lo que hoy se denominaría el Estado. La ciudad se habría originado como consecuencia de la división del trabajo, el cual es el fruto de las distintas habilidades naturales de los hombres y de la existencia de un cúmulo de necesidades. La organización comercial surgiría, a su vez, como resultado de la especialización, donde los seres humanos ya no se autoabastecen a sí mismos. Platón consideraba a la división del trabajo como un fenómeno natural y analizó sus consecuencias sobre la calidad de los productos, la cual se ve incrementada. Pero, según E. Roll, Platón no examinó todos los componentes sociales y económicos de la división del trabajo, por supuesto en la Kalípolis (ciudad feliz) “no hay la menor preocupación por el abaratamiento de los productos que la especialización trae consigo...”. Mucho tiempo después, fue Adam Smith quien analizó sistemáticamente la relación entre el grado de división del trabajo y la extensión del mercado.

La “teoría” de la división del trabajo de Platón justificaba el sistema de castas y una organización social aristocrática. Según E. Roll, Platón no perseguía el objetivo de abolir la división en castas o clases; sino que, por el contrario, la división entre gobernantes y gobernados debía ser aun más pronunciada. Platón conceptuaba a los gobernantes de la “ciudad” más como a una casta que como una clase; en su concepción ideal, los gobernantes se encuentran libres de todo móvil de explotación económica, ignorando los indicios de corrupción ya existente en esa época. Sin embargo, no podemos desconocer que en el Libro VII llega a proponer a los filósofos en calidad de regentes, una suerte de gobernantes superiores incontaminados, para subsanar los males que la corrupción de los políticos pudieran ocasionar.

La estructura ideal de la ciudad griega imaginada por Platón está formada por dos grupos sociales de ciudadanos: los gobernantes y los gobernados. Los primeros se dividen en guardianes y auxiliares; y los segundos en las diversas profesiones de artesanos. Desde su infancia, las personas que integraban el grupo de los gobernantes recibían una cuidadosa educación, tanto en filosofía como en las habilidades de la guerra. En cambio, se suponía que los gobernados no tendrían la capacidad ni el talento necesarios para gobernar, debido a que estaban dedicados en permanencia a las tareas serviles de la producción y de la circulación. Platón creía necesario un gobierno de élite, pensando que los individuos pertenecientes a la misma podían consagrarse a gobernar a su comunidad, estando liberados del afán de acumular riquezas. Pero, esta condición ideal se encontraba muy lejos de la situación real experimentada por la democracia ateniense, cuyos excesos él criticó de manera general en el Libro VIII, ya que los gobiernos de la época de Platón no eran precisamente democráticos, sino que en Atenas reinaban los conflictos de clase y la injusticia; y en Esparta, la élite gobernante estaba en manos de una clase hereditaria, la cual no había atravesado el proceso educativo propuesto por Platón.

Para Platón sólo quienes podían dedicar de manera permanente e intensa su espíritu a la contemplación filosófica, matemática, geométrica, estaban en condiciones de poder discernir entre el bien y el mal, entre lo verdadero y lo falso. “Aquellos que se poseen por medio de la compra, y a los que se puede llamar sin ninguna discusión esclavos, no participan en absoluto del *arte regia*..., los que se dedican espontáneamente a actividades serviles transportando e intercambiando productos de la agricultura y de las otras artes..., los que llamamos banqueros, comerciantes, marineros, revendedores, podrán acaso reivindicar para ellos algo de la ciencia política? ¿Con qué nombre los llamaremos? Tal como acabas de decirlo ahora: servidores, pero no gobernantes de los demás”... “Los trabajadores de la tierra y los otros obreros, -continúa Platón-, conocen solamente las cosas del cuerpo. Por lo cual, si la sabiduría es conocimiento de sí mismo, ninguno de estos es sabio en razón de su oficio. De ahí que éstas parezcan artes manuales y humildes, impropias del hombre bueno y bello”. En *La República*, cuando se refiere al político, Platón hace una propuesta significativa: “Al ciudadano le corresponde un oficio grande, y si alguien se inclina hacia otro oficio más que el cuidado de la virtud, que lo castiguen con vergüenza e ignominia”, leemos en una cita de Rodolfo Mondolfo.

En nuestros días su razonamiento puede ser visto más bien como una justificación de la aristocracia, concebida como el gobierno de los mejores intelectualmente; ésta sería una forma restringida de la democracia, que los filósofos griegos asimilaban a la mejor forma de gobierno.

Pero en este pensamiento se dan al mismo tiempo una desvalorización del trabajo manual, -propio de quienes no reúnen las condiciones para ser ciudada-

nos por el hecho de ser esclavos, agricultores, artesanos, comerciantes-, pero sin lo cual otras actividades más nobles no serían posibles y, por otra parte, una revalorización del ocio, como la condición para dedicarse al gobierno de la *polis*, al desarrollo de las capacidades intelectuales, al cultivo del cuerpo, a la práctica de la virtud (Roll, 1973).

Aristóteles no se distancia de Platón en este aspecto, pues para él "... una ciudad perfecta jamás dará una ciudadanía a un artesano, la virtud del ciudadano no es propia de cualquier individuo, ni de quien solamente es libre, sino de todos los que se hallan exentos de los trabajos necesarios. Los sujetos de los trabajos necesarios, si se hallan al servicio de un hombre, son esclavos; si están al servicio del público son artesanos".

Al igual que Platón, Aristóteles dividió la ciudad ideal entre los grupos de gobernantes y gobernados. Los primeros eran los militares, estadistas, magistrados y sacerdotes, y dentro de estas funciones los individuos las desempeñan según su edad. Los gobernados incluían a los agricultores, los campesinos y los artesanos. Pero la base de la ciudad griega ideal seguía siendo la esclavitud, ya que muchos individuos eran esclavos "por naturaleza".

La condición de esclavo, agricultor, artesano u hombre libre es vista por Aristóteles como el resultado de un fenómeno natural, pues habría quienes están por su origen destinados a hacer sólo el uso de su fuerza de trabajo corporal y cuyas necesidades son sólo de tipo material, requiriendo de otros –que serían personas autónomas- el conocimiento para discernir entre el bien y el mal, lo bueno y lo malo, lo bello y lo feo. Los ciudadanos, decía Aristóteles, deberían abstenerse de ejercer toda profesión artesanal o mercantil, pues la primera limitaría la capacidad intelectual y la segunda no sería ética. Es el "orden natural", el que determina quiénes deben dedicarse al trabajo manual para que otros puedan dedicarse a la contemplación y la virtud (Aristóteles, citado por Rodolfo Mondolfo (1973).

En su *Ética a Nicómaco*, Aristóteles también manifestó su desprecio por las "artes mecánicas", que él oponía a las artes liberales o a la vida contemplativa: "lo más propio del hombre es la vida del entendimiento, puesto que ésta es todo el hombre; y, por consiguiente, la vida del entendimiento es también la vida más dichosa a que el hombre puede aspirar".

La supremacía del trabajo intelectual es lo que para Aristóteles justificaba el desprecio por las personas que hacían trabajos manuales, pues "el obrero está condenado a ignorar la virtud, porque no realiza la plenitud del ideal humano y no dispone sino de una razón disminuida y destronada de su función especulativa".

En el libro de Ruggiero al que ya hicieramos referencia, las actividades propias de los hombres libres aparecen divididas básicamente en tres:

En primer lugar la **theoria**, es decir el desarrollo del pensamiento, el razonamiento, que requería disponer de un tiempo de ocio, (no definido de manera negativa como no-trabajo). Su desarrollo se encuentra en la metafísica aristotélica, cuando expone los diversos grados del saber. Era el tiempo dedicado a la reflexión matemática y filosófica, es decir la contemplación de la realidad, de la verdad y la belleza, que según la filosofía platónica y aristotélica permite asemejarse a lo que es contemplado. El conjunto de las personas son mortales, mientras que la causa primera y primer motor inmóvil (en Aristóteles, que luego coincide con la idea de Dios), era eterno, perfecto y por eso permanecía inmóvil; dada su perfección, no necesitaba actuar para ser él mismo. Por la **theoria**, los filósofos griegos piensan una actividad ejercida por “la forma”, en el sentido de espíritu o más específicamente por la razón; mientras el cuerpo o la materia, se consideraban un obstáculo para el pleno desarrollo de la actividad contemplativa. El pensamiento platónico fue en este aspecto más radical que el aristotélico, puesto que este último consideraba que sólo a través de los sentidos la realidad podía ser percibida.

En segundo lugar se situaba la actividad **ética o praxis**, cuya nobleza derivaba del hecho de que por su naturaleza –no tanto por lo que ocurría históricamente- eran actividades ejercidas libremente, no demandadas por otros, no subordinadas a otros fines sino que, por el contrario, tenían su propio fin en sí mismas.

Y en tercer lugar la **política**, es decir la participación en la gestión y gobierno de la ciudad, una actividad que se orientaba a lograr el bien común. Esto último era lo propio de los ciudadanos, una actividad que englobaba la expresión de la palabra y el uso de la razón, el discurso bajo la forma de oratoria para convencer a los demás y lograr la adhesión de los ciudadanos a una propuesta. Pero la adopción de las decisiones “políticas” sólo podía ser confiada a los seres libres. Aristóteles pensaba que sólo se podría reconocer la calidad de ciudadano a un artesano si éste llegaba a ser un hombre “libre” (Vernant, 1985 y 1988).

Para Aristóteles, el hombre en tanto “animal racional” tenía como tarea principal la de desarrollar su razón y su libertad para semejarse a los dioses y dedicarse a la contemplación, a admirarse frente a la realidad, a filosofar y a actuar según la virtud; todas esas eran las condiciones a reunir para ser un buen ciudadano como lo destaca en su *Política*.

Volvemos a la tan citada y polémica justificación que hiciera Aristóteles en su *Política* de la llamada “esclavitud por naturaleza” porque consideramos ha sido el pilar ideológico sobre el que se asentó el trabajo que permitió el sostenimiento de la economía del mundo clásico en Occidente, tanto griego como romano. En efecto el esclavo se consideraba una asociación tan natural como la del hombre y la mujer, pero entendiendo que la mujer era para el hombre

como el esclavo es para el amo. Según Aristóteles, la naturaleza hizo el esclavo para su dueño, de la misma manera que hizo el cuerpo para el alma. Habría una clase de hombres destinados por la naturaleza a la sumisión y a la esclavitud, porque no pueden realizar por sus propias fuerzas corporales los propósitos del amo. El esclavo es propiedad del amo, es su instrumento, de alguna manera es una parte viva y separada del amo. Por no ser dueño de sí mismo, el esclavo no puede poseer la voluntad reflexiva que delibera antes de obrar y que es madre de las virtudes superiores. Unido al amo, el esclavo participará de la vida humana como un órgano participa en la vida del organismo. La justificación de esta diferenciación se debía a que el trabajo, tal como ellos lo concebían, es servil porque hace al alma semejante a la materia que él modifica. Los griegos desconocieron por tanto la dignidad del trabajo manual. Por todas esas consideraciones, los esclavos no eran considerados ciudadanos, esa condición era un atributo de los hombres libres (Borne y Henry, 1944).

Por ello es que ni Platón ni Aristóteles vieron en la esclavitud una injusticia. Había una diferencia de vocación entre amos y esclavos justificada por la jerarquía de las cosas. Para Aristóteles los esclavos no poseían la plenitud de la libertad y de la razón, por eso no podrían tener vida moral propia, dado que el hombre moral liberaba sus manos y su alma de la servidumbre de los trabajos manuales.

Los esclavos no eran consideradas personas, es decir seres racionales y libres; eran instrumentos animados, “cosas” que se movían y hablaban, pero su existencia se justificaba porque su trabajo físico, al proporcionar los bienes necesarios para la reproducción de la vida, hacía posible que los hombres libres, por su parte, se dedicaran a la teoría, es decir, filosofía contemplativa y a la praxis política.

Según la concepción del mundo estática que tuvieron los filósofos griegos, no se producían grandes cambios luego de la intervención de la “causa primera”; su perfección ya había sido lograda desde el momento de la creación, con lo cual no quedaba con posterioridad un espacio para el perfeccionamiento de la creación como producto del trabajo humano.

Según Roll, la esclavitud fue la única institución “fundamental de la sociedad griega” con la cual Aristóteles fue incapaz de romper y agrega que la permanencia de esa institución estuvo en el origen de la decadencia de la polis.

La sociedad griega justificaba y legitimaba la esclavitud, no sólo conceptualmente, sino también porque era sobre esa relación social que estaba basado esencialmente su desarrollo económico, social y cultural y su poderío militar. Los esclavos se ocupaban de los trabajos manuales más pesados y penosos, pero que permitían producir bienes y prestar servicios necesarios para la reproducción de la fuerza de trabajo social, tanto de los mismos esclavos como de los hombres libres. Estos últimos quedaban en consecuencia liberados de

esas necesidades para poder dedicarse a cumplir con funciones más elevadas que las tareas manuales, aquellas que se desarrollaban en la vida pública. En ese contexto cultural, el trabajo físico perdía valor y prestigio social con relación a las actividades propias de los ciudadanos libres y se lo consideraba de hecho como un castigo. Entre los ciudadanos plenos (los hombres libres) y los esclavos se situaba el sector de los artesanos que desempeñaban de manera autónoma su actividad y buscaban por medio del intercambio obtener los recursos para satisfacer sus necesidades y poder vivir. Por el contrario, la actividad de los comerciantes, que trabajaban para ganar dinero, no tenía prestigio y no era valorada socialmente.

Se debe insistir en el hecho de que la situación dentro del ámbito geográfico de la Grecia antigua -en cuya configuración económica y social tuvo su origen al pensamiento de los grandes filósofos que dieron sustento a esta concepción del trabajo humano-, era muy particular o específica, difícilmente generalizable, razón por la cual tiempo después el trabajo fue adoptando otra significación. Sólo varios siglos más tarde dejará de predominar la idea de que el trabajo por su misma naturaleza sea degradante e indigno de ser ejecutado por un hombre libre.

Aristóteles hacía una clara distinción entre la *crematística*, actividad de intercambio en el mercado donde en contrapartida se gana dinero, y la *economía*, actividad destinada a satisfacer las necesidades y administrar los bienes, asignando un mayor valor a estas segundas actividades, porque estaba menos sujeta a restricciones.

Pero en ese universo cultural, la verdadera vida, propia de los seres humanos libres y que en esa época fundamentaba la dignidad de las personas, consistía en el desarrollo de otras actividades humanas, ajenas al trabajo así entendido de manera restrictiva.

La reflexión filosófica desemboca entonces en la teoría general de la *actividad demiúrgica*, que resulta regida por la forma o *eidos*, y por lo tanto siguiendo los órdenes de causalidad instituidos por Aristóteles: el artesano -causa motriz- actúa sobre una materia -causa material- para darle una forma -causa formal-, que constituye un fin en toda la operación -causa final-. O sea que la verdadera causalidad reside en el objeto fabricado, y la esencia misma del producto resulta ajena y exterior al artesano que interviene en su fabricación. La causa motriz no es realmente productora sino que juega el papel de un medio: una casa se fabrica por mediación del albañil.

De las industrias que tienen que ver con la tierra, “las más técnicas son aquellas en que hay un mínimo de riesgo; las más ásperas aquellas en que el cuerpo recibe mayor daño; las más serviles aquellas en las que más se ejercita el cuerpo, y las más viles aquellas en que a más de la habilidad técnica no se requiere sino un mínimo de virtud” (Aristóteles, 1994: 168).

Entre el trabajo del artesano y la esencia de la obra no hay una medida común. El medio está sometido al fin, así como el esclavo depende del amo. Ante la cuestión de si también los artesanos no deberían tener alguna virtud, dado que a menudo dejan sin acabar sus trabajos por intemperancia ¿no será su caso completamente diferente?, se pregunta Aristóteles, y su respuesta era la siguiente: “ El esclavo, en efecto, participa de la vida de su señor, mientras que el artesano está más distante, y no le toca de virtud sino justo lo que le toca de esclavitud, ya que el obrero de artesanía está en una especie de esclavitud limitada. El esclavo, además, está en la clase de los que naturalmente son lo que son, en tanto nadie es zapatero ni operario de otra especie por naturaleza. Es manifiesto por lo tanto, que el señor debe ser para el esclavo la causa de la virtud que le incumbe, más no porque haya de instruirlo como señor acerca de sus trabajos” (*ib*, p. 171). Todo artesano es así esclavo en la esfera de su oficio.

Volviendo al concepto mismo de *trabajo*, que como vimos no halla su equivalente en ninguno de los términos con que los griegos designaban a las diferentes actividades y las cualidades con que las vinculaban, nos topamos nuevamente con nuestra manera actual de concebirlo, a partir de lo que Marx delimitara como el análisis económico del trabajo abstracto en la *Contribución a la crítica de la economía política* y luego en *El Capital*. Este trabajo creador del *valor de cambio* es siempre general, igual cualquiera sea el carácter que revista, mientras el trabajo creador del *valor de uso* es trabajo concreto y especial porque la forma y la materia se descomponen en maneras de trabajo infinitamente diversas. Marx dice que los escritos de la antigüedad clásica se ciñen a la realidad del *valor de uso* y no a la *cantidad del valor de cambio*. En esto coincide Vernant, cuando afirma que el trabajo era visto solamente en su aspecto concreto, por medio de su valor de uso, en función de la tarea específica a realizar por cada oficio. Por eso es que en su dimensión concreta (valor de uso) de manera específica y vinculada al oficio, el trabajo así entendido no constituía todavía un fuerte vínculo social.

El *valor de cambio* según Aristóteles, correspondería a “un valor de uso destinado a otro” en el caso de que se venda, o sea una mercancía, y al definir las *poietiká organá* (instrumentos que producen un objeto) quedan comprendidos los útiles y los artesanos, quienes reciben órdenes e indicaciones de fabricación de parte del usuario. Para distinguir esta actividad de la *praxis*, Aristóteles la llama *kinesis*, que significa movimiento de correr tras el fin buscado, lo que implica en sí una imperfección. Lo que no posee y busca es el acto, *enér-gueia*, presente en la forma, en el producto, no en el esfuerzo del trabajo, que es energía humana gastada. En la *Metafísica* agrega que la acción de edificar está en lo edificado. En síntesis: **el hombre actúa cuando utiliza la cosa, no cuando la fabrica; la acción radica en el buen uso de las cosas, por eso el hombre activo es el usuario, jamás el productor.**

Así la praxis se impone sobre la *póiesis* que es dependiente del usuario. Hay que recordar que “para los griegos del siglo V a.C. actuar no es fabricar objetos ni transformar la naturaleza: es tener los medios de obrar sobre los hombres, vencerlos, dominarlos” (Vernant, 1993: 301), y el instrumento privilegiado para esa práctica será sin duda la palabra. Por eso los sofistas se ocuparon más por enseñar y difundir este saber técnico por medio de la retórica, la dialéctica y la lógica. Si su actividad constituía también un “trabajo” no era una cuestión que los griegos se hubieran planteado.

Pero este pensamiento de las máximas autoridades de la filosofía griega, cimiento de la civilización occidental, se contradicen con los magníficos monumentos, infraestructuras y obras de escultura griegas, que difícilmente habrían podido realizarse si los artesanos de la época no se hubieran involucrado en la tarea y encontrado en el trabajo un medio para su desarrollo personal (Thierry, 2000).

#### 1.4. El trabajo en la civilización romana

Veamos rápidamente cual era el contexto económico y social en la forma primitiva. Una gran parte del territorio de Italia era más fértil y cultivable que el de Grecia, estaba favorecido por un clima más adecuado para la agricultura y las tierras menos ricas se destinaban a pasto para la ganadería. Las actividades industriales no juegan un papel importante hasta el siglo III a.C. Pero a pesar de la existencia de tierras fértiles, el desarrollo agrícola es insuficiente, la variedad de productos cultivados muy reducida y las tecnologías se usan de manera inapropiada, resultando poco productivas. Esto obliga a utilizar mucha mano de obra y hacer varias veces las labores.

Se trata de una economía cerrada, las ciudades con pocos lazos marítimo, se bastan a sí mismas, y las familias agrícolas viven de lo que ellas mismas producen. Roma tiene relaciones belicosas con sus vecinos. Esto hace necesario consolidar el ejército pensando en la defensa y la conquista. La propiedad de la tierra se concentra y el excedente de la producción genera la necesidad de abrir la economía. para exportar.

Roma llega a ser el centro de la vida política y religiosa de Italia y el *ager romanus* se extiende de un mar a otro, en un rombo de 25.000 kilómetros cuadrados. Dentro de ese territorio Roma es la única gran ciudad, y los demás poblados son municipios dóciles a ella, pero sus habitantes son ciudadanos romanos. En el resto de Italia peninsular, existen comunidades aliadas a Roma pero en las provincias conquistadas como la Córcega o la Galia Cisalpina los hombres y los bienes pertenecen a Roma por el derecho de conquista.

La estructura económica se basa en la propiedad familiar. Desde el siglo V a. C. la estructura social se divide en dos grandes grupos. Los patricios, la aris-

tocracia de los terratenientes donde cada familia está estructurada bajo la autoridad del pater familias, que es el único propietario lo que evita la generación de minifundios; cuenta con varios esclavos y con dependientes a los cuales se les concede tierra en uso y reciben su asistencia. Por otro lado la plebe, compuesta por pequeños y medianos propietarios agrícolas y la plebe urbana de artesanos y comerciantes.

El artesanado es todavía incipiente. Los terratenientes fabrican y reparan en sus fincas sus propios utensilios. Se crean mercados, para intercambiar productos, primeramente una vez por semana o cada 9 días y luego con mayor frecuencia.

Cicerón que vivió entre 106 y 43 antes de nuestra era, se expresaba de manera similar a los filósofos griegos al calificar de oficio al de cobrador y usureiro, “también es bajo y servil el de los jornaleros y todos aquellos a quienes se compran no sus artes, sino su trabajo, porque en éstos su propio trabajo es su título de servidumbre” (Cicerón, 1974).

En comparación con Grecia, el número de esclavos era pequeño. No eran maltratados y si bien a veces se los consideraba como compañeros de trabajo, eran un bien de producción del amo, propiedad de éste, que debía ser cuidado. En algunos casos ese buen trato se manifestaba en primas o salarios que les permitían juntar el dinero para rescatar su servidumbre (manumisión). Cuando el esclavo quedaba libre adquiere los nombres y la calidad de un ciudadano romano y a la tercera generación sus descendientes ya pueden ejercer los derechos políticos plenos.

Los votos de los ciudadanos no cuentan “por cabeza” sino por grupos, cada uno de los cuales dispone de un voto que expresa la opinión de una mayoría interna. Pero el número de grupos donde están los comerciantes, los artesanos, los libertos y los pobres son solo cuatro respecto de un total de 241. El ejército se componía de centurias: pero en una época, sobre 193 centurias los ricos de la primera clase dispusieron de 98 votos, mientras que los pobres, junto con los obreros, músicos, y proletarios no tenían más de 5 votos. A medida que se descendía de las centurias de las clases más ricas a las más pobres, estas eran más numerosas, incrementándose así la desigualdad.

Con su política impositiva el estado obtenía ingresos que le permitían mantener fijos y bajos los precios de algunos productos, proporcionar alimentos gratuitos a los campesinos arruinados y así mantener satisfechos a los proletarios que vivían en Roma. Primero se distribuyó gratuitamente solo el trigo, luego también la carne, el vino, el aceite. Los juegos y fiestas públicas llegaron a sumar 182 días al año, hasta cuando el imperio cae en manos de los godos.

El imperio romano, que se inicia con el advenimiento de Julio César aunque el título de *imperator* fuera en principio militar, adoptó una estructura social

y política cada vez más diversificada a medida que fueron conquistando colonias y expandiéndose fuera de la península itálica, constituyéndose varias clases sociales y generándose conflictos debido a la instauración de impuestos a los campesinos para poder mantener una frondosa burocracia. La esclavitud siguió constituyendo la modalidad predominante de uso de la fuerza de trabajo sobre la que se apoyaba la economía. Pero, a juzgar por E. Roll, se produjo un cambio perceptible en la opinión sobre la esclavitud. La constante justificación de la esclavitud existente en las obras de los filósofos griegos pierde vigencia y comienza a dudarse de que la esclavitud sea una institución natural. Incluso Plinio y Columela llegaron a calificar como ineficaz al trabajo de los esclavos. Esto se debió a la dificultad de vigilar sus labores en los grandes latifundios y a la disminución de la oferta de esclavos “nuevos” luego de terminada la época de las conquistas. Todo esto trajo aparejado el cuestionamiento de la utilidad económica de la esclavitud para el trabajo agrícola.

Los romanos consideraron a sus dioses como protectores y los dividían en dos clases: los encargados de velar por el estado y los que protegían a la Familia, ambos cultos con idéntica importancia. En el tiempo de esplendor del Imperio romano, la cultura griega en proceso de decadencia, penetra y se enseñoorea de Roma, y los dioses romanos se helenizan y se asimilan completamente.

Los dioses que se vinculan con el trabajo son: Minerva (equivalente de Atenea), protectora del comercio, de la industria y las escuelas, adorada por las corporaciones de artesanos, tañedores de flauta, médicos, etc.; Mercurio, el dios de los comerciantes; Marte, dios de la agricultura, antes de ser también venerado como dios de la guerra.

El espíritu romano se diferencia del espíritu griego; más prácticos y positivos, los romanos separaron los conceptos religión y mitología: “ya no colaboraban hasta cierto punto los hombres con los dioses, y quien se los tornaba propicios hacía un buen negocio, al entender de Plauto” (Noguin, 1960).

Los ciudadanos romanos desdeñaban menos que los griegos el trabajo manual, pero estuvieron sin embargo muy influenciados desde el punto de vista intelectual por ese pensamiento; también en este caso se había edificando la sociedad sobre la base de la esclavitud, excluyendo al trabajo manual de entre las actividades propias del hombre libre. En el Imperio, no solo los aristócratas vivían del trabajo de los esclavos, sino que paulatinamente una masa creciente de la población urbana de la República ya venían siendo alimentada gratuitamente por el trabajo manual que realizaban los esclavos en la agricultura, llevado a cabo en las provincias o en los territorios sometidos.

El aporte de la civilización romana a la cultura universal no fue muy relevante en cuanto a la filosofía o a la economía. En contrapartida, las doctrinas for-

muladas por los juristas romanos con el fin de ordenar las relaciones económicas de la época tuvieron una importancia económica directa y perduraron. Su influencia fue decisiva para dar lugar al derecho de propiedad privada en su versión más liberal y absoluta: en ese contexto cultural, dicho derecho no estuvo vinculado al trabajo, sino más bien a la ocupación de los territorios vacíos o abandonados, o como resultante de las victorias militares; era un derecho exclusivo sobre las cosas poseídas, las cuales podían ser destruidas libremente por su dueño cuando éste lo decidiera. De ninguna manera los romanos fundamentaban el derecho de propiedad en el trabajo, ni aceptaban límites a ese derecho que consideraban de naturaleza individual, tomando en consideración las necesidades de los demás individuos. Los rasgos característicos del derecho romano reflejan, no sólo el gran desarrollo del comercio sino también el individualismo.

Por el hecho de considerarse al esclavo como “una cosa”, sin personalidad jurídica y propiedad individual de su dueño, este tenía la plena potestad para castigarlo y quitarle la vida y al mismo tiempo podía alquilarlo a otros para utilizar su fuerza de trabajo (De Ruggiero, 1973). Ese arrendamiento constituye un antecedente de la actual modalidad de “contrato de locación de servicios”.

El concepto de propiedad del derecho romano se diferenció del de Aristóteles. Había en él un componente ético que limitaba el derecho de propiedad, mientras que en aquel se plantea la existencia de un derecho individual ilimitado. Desde ese punto de vista, según E. Roll, el derecho romano sirvió de base a las teorías e instituciones legales del capitalismo (el derecho de propiedad privada).

Cambios políticos y sociales acompañaron o provocaron una revisión del concepto de trabajo humano. La decadencia del imperio romano trajo como consecuencia una menor presión sobre el trabajo de los esclavos, y con el correr del tiempo, se fueron dividiendo los latifundios que pertenecían a los senadores romanos y eran trabajados por esclavos, para dar nacimiento al modo de producción feudal, donde se establecerá otra relación laboral, entre el señor feudal y el siervo de la gleba.

### 1.5. El concepto de trabajo según la tradición judeo-cristiana y su influencia en la baja Edad Media y el Renacimiento

En la tradición religiosa judeo-cristiana, se identifican valores positivos en la génesis del concepto trabajo. De Ruggiero menciona que “la descripción de la creación coincide con el mito de ‘la edad de oro’, de una existencia feliz, que gozaban los primeros habitantes del mundo en el edén, concedido gratuitamente por Dios”. Se desprendería del relato bíblico que, para satisfacer sus

necesidades básicas, los primeros seres humanos trabajaban sin mucho esfuerzo y sin penas, como si fuera un juego placentero. Pero luego de la primera desobediencia, por “el pecado original” las criaturas humanas fueron castigadas y quedaron privadas del uso fácil y gratuito de la tierra y de sus frutos.

Según Martín Hoppenhayn, la concepción del trabajo entre los hebreos estuvo impregnada de las mismas ambivalencias: se veía como un mal necesario, una actividad sacrificada generadora de fatiga, y una obligación derivada del pecado original. El Talmud dice que “si el hombre no halla su alimento como animales y pájaros, sino que deben ganárselo, es debido al pecado”. Se trata de saldar una cuenta por hechos ocurridos en tiempos anteriores y que involucraba a toda la comunidad, estableciéndose una relación intergeneracional (Hoppenhayn, 2001).

En los textos del Antiguo Testamento, por ejemplo en el Génesis, se pueden hacer dos lecturas del significado del trabajo: por un lado, como resultado del llamado pecado original de Adán, el hombre está obligado a trabajar “con el sudor de su frente” y Eva, la mujer, deberá “parir sus hijos con dolor”; y otra lectura más reciente podría ser la que asocia a los seres humanos al trabajo de perfeccionar y humanizar la creación, hominizarla, para ponerla al servicio de las necesidades humanas; el mandato es entonces “creced, multiplicaos, henchid la tierra y dominadla”. Sin embargo algunas interpretaciones religiosas del trabajo humano lo hacen derivar de ese castigo, siendo su ejercicio una forma de expiación de la culpa original, un medio para rescatar a los seres humanos, una prenda de reconciliación, un largo periodo de transición (con vigencia de la obligación de trabajar) que transcurre entre el momento de la expulsión del edén perdido (donde el trabajo no significaba esfuerzo ni dolor) y la “parusía” (vuelta de Cristo al final de los tiempos) (Chenu, 1965).

Sobre el Nuevo Testamento también puede haber lecturas contradictorias acerca del trabajo. Cristo fue quien primero pregonó la dignidad de todas las clases de trabajo, “así materiales como espirituales”- al decir de Roll. Según los evangelios Jesús, el Mesías, nace y crece en una familia humilde, es el hijo de un carpintero y se deduce que trabajó con sus manos largos años hasta comenzar su vida pública, dando con ese hecho un sentido muy positivo al trabajo manual. En otras partes de esos textos, se deja al trabajo manual en una condición subordinada respecto de las tareas contemplativas y la vida espiritual: se lee en los evangelios que la providencia divina compensa el no-trabajo “mirad los lirios del campo..., mirad los pájaros del cielo..., que no cosechan ni siegan y sin embargo el Padre del cielo los alimenta”; también se escucha el juicio de Jesús dando la razón a María respecto de Marta, en cuanto al tipo de actividad humana más perfecta, dando prioridad a la vida religiosa contemplativa sobre la activa, es decir sobre el trabajo manual ejecutado para satisfacer necesidades humanas.

Por otra parte, ante las tendencias de ciertos miembros de las primeras comunidades (responsables del culto) a dedicarse solamente a actividades espirituales y desdeñar el trabajo, Paulo de Tarso (San Pablo) los recrimina y en la Segunda Epístola a los Tesalonicenses, les da la consigna “quien no trabaja tampoco coma”, diciendo: “Nosotros vos exhortamos, hermanos, a poner vuestro honor para vivir tranquilos, ocuparse de vuestros asuntos, y trabajar con vuestras manos como nosotros les hemos recomendado, de manera que ustedes se comporten honestamente hacia aquellos que están fuera de la comunidad y que ustedes no tengan necesidad de nadie”. Cabe recordar que en el tiempo que quedaba entre las misiones realizadas para visitar las diversas comunidades, San Pablo hacía frente a sus necesidades de sobrevivencia con el fruto de su propio trabajo manual.

Además de una reinterpretación del relato bíblico, la composición social de sus fieles introdujo necesariamente profundos cambios en el concepto de trabajo. A diferencia de las religiones que lo precedieron, el cristianismo reclutó numerosos fieles entre los esclavos, los campesinos, los pobres urbanos y de las clases desfavorecidas, precisamente aquellos que vivían cotidianamente el trabajo manual como una pena y una maldición impuesta por sus amos o las clases poseedoras. Antes que incitarlos a la desobediencia y la revuelta, el cristianismo predicaba la paz y el amor incluso a los enemigos, llevaba a los esclavos y pobres una palabra de resignación y de consuelo, interpretando el trabajo y la miseria como una forma de expiación de la culpa original. Según el Nuevo Testamento, en la palabra de Saulo de Tarso, “para Dios no existe ni hombre libre ni esclavo, pues todos ellos son sus hijos”, el trabajador en tanto persona no es un objeto que pueda estar sujeto a la venta, como sucedía en el caso de los esclavos, pues por el hecho de ser seres humanos, tienen un alma inmortal con una vocación divina. En consecuencia, ningún trabajo manual podría ser visto como una actividad degradante, rechazable o de la cual habría que alejarse.

La concepción trascendente de las personas y el mensaje evangélico -que postulaba la despreocupación por el mañana, dada la existencia de una providencia que se ocupaba del cuidado y hasta de la comida de las aves del cielo-, desalentaban la acumulación de riquezas y “de tesoros en la tierra” porque los mismos perecían y estaban expuestos al robo y a su destrucción. Esta actitud, dice de Ruggiero, no estimulaba imperiosamente el ejercicio del trabajo durante la permanencia de los seres humanos sobre la tierra.

Durante los primeros siglos de nuestra era, se difundieron formas comunitarias de vida, llamadas comúnmente sectas, estructuradas a partir de valores religiosos. La noción de secta entre los judíos es diferente de la del cristianismo, en el cual se caracteriza por su oposición a la Iglesia de la cual se desprende. En la época precristiana, en el judaísmo no existía una autoridad y una

exigencia doctrinal estricta. Los límites de la ortodoxia estaban en mantenerse fiel al Dios único de Israel y en el respeto por las normas morales y rituales de la Torah. Por lo tanto las sectas se asimilarían a “escuelas” o “partidos”.

La secta de los esenios ha sido confundida a menudo con las primeras comunidades cristianas. Una descripción de sus características realizada por un autor del siglo IV d. c. dice: “Son despreciadores de la riqueza, y su vida comunitaria es admirable: en vano se buscaría entre ellos alguien que superara a los demás por su fortuna. En efecto, existe una norma por la cual aquellos que entran en la secta abandonan sus bienes a la orden (*la comunidad*), de tal suerte que en ninguna parte se ve entre ellos ni la humillación de la pobreza ni el orgullo de la riqueza, sino que, estando mezcladas las posesiones de cada uno, no existe para todos más que un haber único, como entre hermanos”. Otro autor señala que: “Tampoco toman esposa ni adquieren esclavos; estiman en efecto que esto constituiría una injusticia y aquello atraería la discordia. Viven, pues, entre sí y cumplen unos para con otros las tareas de servidores”.... “No se compran ni venden nada entre sí: cada uno da aquello de que dispone a quien lo necesite; e igualmente pueden recibir lo que les plazca sin dar nada en cambio” (Laperrousaz, 1963).

En su esencia, el cristianismo primitivo era la negación misma de la sociedad mercantil, menospreciando la riqueza, promoviendo el reparto de los bienes con el resto de la comunidad, postulando la propiedad común, la prestación de servicios gratuitos y el ejercicio de la caridad dentro de la comunidad, y al mismo tiempo estimulando a quienes deseaban lograr la perfección que despreciaran y se despojaron de los bienes terrenales “que constituían un lastre para entrar en el reino de los cielos”. Esto condujo en algunos países a que las comunidades religiosas dieran una prioridad absoluta a la vida contemplativa, vivieran exclusivamente de la mendicidad y se aislaran del resto del mundo para vivir en soledad.

San Agustín, (354-430 de nuestra era) Obispo de Hipona (Africa), citando la Biblia recuerda que Dios había puesto al hombre en el paraíso, “para que lo cultivase y lo cuidase” (Génesis, 2.15), es decir que el trabajo no era una condena, pues ya se trabajaba antes de la falta original; luego prosigue “más agradable que es hoy para algunos la agricultura lo era entonces para todos, pues no lo amenazaba ningún enemigo de la tierra ni del cielo. Pues no existía el suplicio del cansancio. No era el trabajo una pena: era por el contrario un regocijo para la voluntad contemplar cómo la obra de la creación se hacía más fecunda mediante el auxilio del hombre, dando ello motivo para que el Creador fuere más plenamente alabado por haber concedido al alma, encerrada en un cuerpo animal, el bien de la razón y la facultad de entregarse libremente al trabajo sin verse obligada a hacerlo por las necesidades de la vida”. El castigo divino habría consistido en que la tierra, a partir de ese momento, produ-

ciría espinas y abrojos. Si bien la influencia intelectual de Platón lo hace reticente respecto del trabajo manual, él trata de superarlo afirmando que los cristianos podrían pensar en Dios durante el trabajo, dándole un sentido, y el trabajo constituiría así una suerte de oración.

En su obra "De opere monachorum" (El trabajo de los monjes) San Agustín elogia a los monasterios de Roma, donde "según la costumbre de Oriente y la autoridad del Apóstol Pablo, viven de lo que ganan trabajando con sus manos". Pero frente a los monjes de Cartago, que argumentaban su rechazo al trabajo manual, para dedicarse completamente a la oración y a la lectura de las Escrituras, su mensaje fue muy claro: "deseo saber en qué emplean y qué hacen los que se niegan a trabajar físicamente. Dicen ellos que se ocupan de salmodias, oraciones, lecturas y predicación de la Palabra de Dios. Santas son esas ocupaciones... Pero el cantar himnos santos es perfectamente compatible con el trabajo manual: es suavizar el mismo trabajo con un sagrado sonsonete. ¿Acaso no vemos cómo el artesano emplea el corazón y la lengua en vanidades y aún en torpezas fabulosas del teatro sin quitar la mano a la labor? ¿Qué le impide al siervo de Dios durante su trabajo manual el meditar la ley del Señor y salmodiar en nombre del Dios altísimo, con tal que le quede tiempo para aprender de memoria lo que después ha de cantar?". El consejo que daba a los abades de esos monasterios era claro: "para esos tales, ha de procurarse una ocupación, no importa cual, a fin de que no coman gratuitamente el pan de todos" (Borne y Henry, 1944). Así, mediante el trabajo, los monjes contribuirían a sostener el monasterio, fomentar el amor fraterno y "alejaban el alma de los pensamientos y los placeres prohibidos". Para completar este cuadro, San Agustín había confeccionado una larga lista de "profesiones ilícitas" por tratarse de actividades con finalidades exclusivamente lucrativas, en beneficio exclusivo de quienes las ejecutaran. Entre los "oficios infames" incluía los de ladrón, gladiador, artistas teatrales, etc.

En los actuales países de Europa Occidental, por el contrario, la regla benedictina con su estructuración del tiempo diario en los "tres ocho" (8 horas para trabajar, 8 para dormir, y 8 para rezar) reivindicó la legitimidad del trabajo manual, en un primer momento, para cultivar la tierra y, posteriormente, para tareas artesanales. El trabajo manual (esencialmente agrícola) aparece para la orden de los benedictinos como una necesidad inevitable para satisfacer las necesidades de la comunidad, adopta el carácter de una obligación moral, una disciplina ascética para la voluntad, acentuando su valor para la vida espiritual pero subvaluando su rol social (Borne y Henry, 1944). Esa Regla influyó posteriormente sobre las demás órdenes religiosas y sobre la sociedad civil, revalorizando el trabajo manual, el respeto por los trabajadores y estableciendo un límite máximo a la jornada de trabajo.

Ya en plena Edad Media, la orden franciscana introdujo otra innovación, dado que los monjes no sólo debían trabajar manualmente, sino vivir en la po-

breza y salir a mendigar sólo en último caso, promoviendo el sentimiento de alegría pues al trabajar con el sudor de la frente se estaba contribuyendo a “la mayor gloria de Dios”. El trabajo deja de ser visto como un castigo, penoso y generador de fatiga, una suerte de expiación de la culpa original, para convertirse en una actividad que puede dar lugar a la alegría.

Entonces, debemos reconocer los cambios culturales y las modificaciones en la escala de valores sociales que significaron las cosmovisiones judía y cristiana al manifestarse sobre el trabajo humano, siempre sin dejar de ser considerado un medio, sometido a una finalidad superior. Primeramente por vía de los hechos: la legitimación del trabajo manual como algo positivo, si bien con una menor jerarquía que el trabajo intelectual y la vida contemplativa; se le asigna inclusive al ejercicio del trabajo manual, el carácter para ciertos miembros (de menor jerarquía) en las comunidades religiosas; por otra parte, la pérdida de la legitimidad y de aceptación social de la esclavitud; en tercer lugar, por medio de la reflexión filosófica y teológica sobre la dignidad de la persona humana, reconociendo a los esclavos su condición de personas, pero sin cuestionar radicalmente su estatuto y, finalmente, por el reconocimiento (y declaración) de ciertos derechos humanos, afirmando la libertad, igualdad y fraternidad de todos los seres humanos, independientemente de sus creencias, raza u origen social, principios que muchos siglos más tarde inspiraron -en su versión laica- las revoluciones políticas, científicas y culturales.

En cuanto a su etimología, en la Edad Media el trabajo significó originalmente una restricción, pues proviene del latín *tripalium*, una herramienta o caballete de tres patas que servía para herrar y curar los caballos y para “atormentar” (darle forma) a la materia sobre la cual se trabaja, pero que luego fue también utilizada como instrumento de tortura. Por eso siglos más tarde (XII al XVI), *tripaliare*, o sea trabajar, significaba atormentar, hacer sufrir y el verdugo era denominado “el trabajador”, el que castigaba y hacía sufrir. Es interesante notar que con el paso del tiempo, la carga de afectividad negativa del concepto trabajo va disminuyendo progresivamente. Se pasa así desde la idea del trabajo como tormento, un esfuerzo penoso, que genera la fatiga, a ser el medio de existencia que permite “ganarse el pan” (Jacob, 1992 y 1995).

En la Baja Edad Media y en el Renacimiento el artista y el artesano se proponían ser -o de hecho lo eran- verdaderos imitadores de la naturaleza y de sus manifestaciones: los seres humanos, los paisajes, la naturaleza muerta... En el trabajo ambos buscaban la *Perfectio operantis* y la *perfectio operis*.

En las ciudades medioevales el trabajo manual le permite al artesano construir su profesión y obtener su libertad económica, mientras que en el sector rural predomina todavía la servidumbre del trabajador agrícola respecto del señor feudal.

Durante la Edad Media se construye progresivamente un valor moral y religioso del trabajo. El avance de la idea de igualdad de todos los seres humanos reduce las distancias entre amos y esclavos, sin que se condene de manera explícita la esclavitud. El trabajo se ve como un sufrimiento, resultado de un castigo, pero ya no se lo considera un obstáculo para la vida espiritual, pues en la ascética predominante “puede ser un medio para ganar el cielo”. Como el trabajo hace desaparecer los demonios de la ociosidad, es un instrumento de lucha contra las pasiones que no podrían perturbar a un alma ocupada. Por esa causa tiene tanto valor como la meditación de las Escrituras Sagradas, pues desembarazan el alma de los pensamientos vanos y preparan el encuentro espiritual con Dios. El trabajo manual puede formar parte de la vida del monje con un valor religioso, es un acto de caridad, crea bienes para otros y con su producto se pueden dar limosnas, como un acto de amor fraterno (Borne y Henry, 1944).

En el siglo XIII Tomás de Aquino va a reducir la larga lista de profesiones ilícitas confeccionada por San Agustín, sacando de la misma a aquellas actividades urbanas productoras de bienes que sirven a la sociedad, aunque fueran lucrativas, además de las de los agricultores y artesanos. Para aquel, el trabajo no es considerado una obligación salvo que sea una necesidad para asegurar la subsistencia del trabajador y de su núcleo familiar, es decir no es un fin sino un medio para preservar la vida. Quien puede vivir sin trabajar y dedicar el tiempo a la contemplación ha hecho una buena opción, dice Santo Tomás.

Para Santo Tomás, que sigue a Aristóteles, la vida contemplativa pertenece a un orden superior a la vida activa, al trabajo manual, pues “el hombre fue creado para la contemplación de una verdad y esa verdad es divina”. La contemplación es una actividad que puede prolongarse en el tiempo más que el trabajo manual, no fatiga el cuerpo, proporciona un mayor gozo, y distingue al hombre de los animales. Pero la obligación de trabajar es un deber natural, por la incapacidad del hombre para bastarse a sí mismo y la insuficiencia del instinto para satisfacer sus necesidades (Borne y Henry, 1944).

Santo Tomás de Aquino, quien desarrolló el pensamiento filosófico aristotélico, otorgó al trabajo un valor ético, porque se trataba de una actividad humana, y constituía una “ley natural”, un acto propio de la misma naturaleza de los seres humanos. En sus obras cumbres, *Suma Teológica* y *Suma contra Gentes*, expresaba que “la ley del trabajo, y hasta el trabajo manual, es rigurosamente universal: vale para todas las clases y estados”, afirmando que desde el estado de inocencia del paraíso los hombres estaban llamados a trabajar, no porque fuera necesario para la subsistencia, sino porque ante todo el trabajo pertenece a la naturaleza del hombre” (Thierry, 2000), aunque el mismo no tuviera un carácter penoso, como ocurrió luego de la caída. Era una actividad alegre, “cual convenía a la Providencia divina y a la potencia intacta

del hombre”. Por eso para Tomás de Aquino “todo trabajo es un acto moralmente bueno y por tanto digno de honor y respecto” (Borne y Henry, 1944). Trabajar significaba pasar de la potencia al acto, ser reflejo de la actividad del primer motor inmóvil, ser causa eficiente segunda que colabora con Dios. Y además recuerda lo que había escrito San Pablo a los Efesios: “ocúpate de trabajar con tus manos en algún trabajo honesto a fin de tener con qué dar a aquel que está necesitado (Efesios, 4.28). Persiste en Santo Tomás la clara distinción entre trabajo intelectual y manual, dando mayor jerarquía al primero; acepta la división del trabajo en oficios y profesiones, como algo derivado del derecho natural, requerido por una concepción organicista de la sociedad feudal, y donde el trabajo tiene como función social servir al “bien común”, situado por encima del bien personal.

Para él la posibilidad de contratar el uso de la fuerza de trabajo no debería estar prohibida, pues no se trata de la venta del trabajador ni de un acto de esclavitud.

Las restricciones institucionales para usar y movilizar libremente los factores de producción y obtener el crecimiento de la demanda solvente, generaron el mantenimiento de actividades de carácter rutinario; pero las transformaciones agrícolas y el desarrollo de ciertas obras de infraestructura, el aumento de la productividad y de los excedentes como resultado de la aplicación de ciertas tecnologías, dieron origen en las ciudades a los oficios y con ellos a una institución y organización social -*las corporaciones de oficio*-, protectoras y reguladoras del trabajo libre de los artesanos.

Los gremios o corporaciones de artesanos, ejercían el monopolio de la profesión, y tenían una estructura jerárquica y vertical; establecieron colectivamente normas a las cuales debían atenerse todos sus miembros, en materia de días de trabajo y descanso, de jornada laboral, de remuneraciones, de promoción profesional y ascensos, basada en el mérito y el aprendizaje, regulando al mismo tiempo el comercio y el funcionamiento del incipiente mercado de trabajo, instaurando mediante las sociedades mutuales las bases de un sistema de asistencia y de seguridad social. Las corporaciones de oficio permitieron al mismo tiempo la construcción de una identidad, generando lealtades hacia el colectivo de trabajo y el conjunto del gremio.

Las grandes obras públicas y edificios de culto medioevales combinaban la funcionalidad con la belleza y la coherencia del estilo, creando posibilidades de trabajo para varias generaciones en una misma obra. La producción generada en los talleres se dirigía a cubrir la demanda del estrecho mercado local, poco exigente en materia de calidad y de variedad, pero que limitaba su expansión. Hacia el final de la Edad Media emerge un grupo social que es el anticipo de la burguesía comercial urbana, cuyos comportamientos terminan siendo contradictorios con los de la aristocracia feudal. Por su impulso se lo-

gran progresos en materia de transporte terrestre y marítimo, con lo cual se desarrolla el comercio internacional, se estimula el espíritu de iniciativa y, para mejorar sus ingresos, se aceptan los desafíos que constituyen los riesgos en los negocios. El aumento en la escala de producción permitió la reducción de los precios y mejorar el nivel de consumo de los sectores menos favorecidos.

Esta nueva clase social busca la riqueza por sí misma -consistente en la propiedad inmobiliaria y en bienes de consumo y de producción- y la posesión de bienes deja de ser considerada un obstáculo para alcanzar la vida eterna. El propósito es el de poder disponer de bienes materiales para mejorar sus condiciones de vida y gracias al consumo “comenzar a ser felices ya desde este mundo”. Para ello es necesario prever, hacer ahorros, invertir e incluso endeudarse y pagar una tasa de interés por el uso del dinero. Pero, para el caso de los bienes de consumo, esto último había sido prohibido por la Iglesia durante varios siglos. El poder social y el prestigio de la burguesía mercantil hizo que más tarde el préstamo a interés dejara de considerarse usura, cuando con el dinero prestado se trata de invertir, para obtener más dinero, o cuando el interés compensaba las demoras en la devolución del préstamo. Según Guido de Ruggiero, los trabajos de León Battista Alberti sobre este tema, en su libro *Della Famiglia*, constituyen un primer signo del cambio operado, pues en él se señala el valor y la necesidad de la actividad económica; de esa manera progresivamente se va forjando el moderno concepto de trabajo, basado en la iniciativa individual, en la disciplina laboral y en la coordinación de los esfuerzos y los medios de producción, asignándose a la dimensión temporal un papel relevante (De Ruggiero, 1973).

### 1.5.1. *El cristianismo primitivo frente a la esclavitud*

Existió una notable contradicción entre la esclavitud y el ideal cristiano, tal como se desarrollara en el bajo imperio romano. San Pablo escribía a los gálatas: “Cuando habéis sido bautizados en Cristo, habéis sido revestidos de Cristo. No hay ya ni judíos ni griegos; no hay ya ni esclavo ni libre; no hay hombre o mujer, porque sois uno en Jesucristo”. Pero se trataba de reconocer una igualdad a los ojos de Dios, en la Iglesia. Y luego escribía a los corintios: “que cada uno permanezca en el estado en que se hallaba cuando ha sido llamado. Si has sido llamado siendo esclavo, no te inquietes por ello, y aun cuando puedes llegar a ser libre, aprovéchate más bien del llamamiento. Porque el esclavo que ha sido llamado en el Señor es un liberto del Señor. Lo mismo que el hombre libre que ha sido llamado es un esclavo de Cristo. Que cada cual, hermanos, permanezca ante Dios en el estado en que se hallaba cuando fue llamado”. Los amos, escucharon sin duda los consejos de San Pablo en la Epístola a los efesios: “dad a vuestros esclavos lo que es justo y equitativo;

absteneos de amenazas, sabiendo que su dueño y el vuestro está en los cielos”.

La predicación de la libertad y mejoramiento de la situación de los esclavos fue posterior y la hicieron con vigor los padres de la Iglesia. Por ejemplo Juan Crisóstomo decía: “¿Por qué tantos esclavos? Lo mismo que en los vestidos o en la mesa, en materia de esclavos hay que limitarse a lo necesario. Y qué es lo necesario: no lo veo. Un amo debería contentarse con un esclavo; es más, un esclavo debería bastar a dos o tres señores. No es necesario tener esclavos, si son necesarios, a lo sumo basta uno, o dos... Tened un segundo esclavo. Si reunís más, no lo hacéis por amor a ellos, sino por lujo”. Pero ese llamado a la moderación y a la vida ascética no constituye el pedido de una supresión sistemática de la esclavitud.

Los emperadores cristianos no avanzaron más en esto. Constantino puso incluso en vigor una disposición por la cual la mujer libre que cohabitaba con un esclavo se convertía igualmente en esclava del dueño de aquel, y a las que eran adúlteras con su propio esclavo, las condenaba a muerte en la hoguera. La esclavitud excluía entonces de hecho el matrimonio.

### *1.5.2. La esclavitud como sustituto de la máquina ausente*

El trabajo manual, que podría eliminarse o facilitarse mediante la mecanización, y la esclavitud, son dos fenómenos que aparecen ligados el uno al otro.

Aristóteles había escrito que “si cada instrumento por una orden dada o incluso presentida, pudiese trabajar por sí mismo, como las estatuas de Dédalo y los trípodes de Vulcano que, según el poeta, se dirigían solos a las reuniones de los dioses; si las lanzaderas tejiesen solas; si el arco tocase solo la cítara, (entonces) los empresarios prescindirían de los obreros y los amos de los esclavos”. Siguiendo su silogismo, en ausencia de las máquinas los antiguos vieron como un efecto y como necesidad ineluctable la esclavitud.

Para A. Aymard, la ausencia de máquinas en la antigüedad es la causa más profunda de la existencia de la esclavitud y del mantenimiento de ésta.

El conocimiento aplicado continúa siendo objeto de desprecio como en la antigüedad clásica.

Un ingeniero que aplicara sus conocimientos con fines económicos utilitarios sería rechazado como intelectual. El artesano es bajo, por definición, y todo lo referido al artesanado participa del mismo descrédito, a la vez intelectual y social. Ejercer directamente un oficio manual, aceptar entrar en el orden de preocupaciones que le es propio, basta para degradar al hombre libre, dándole un alma de esclavo.

Plutarco había dicho respecto de la reflexión de los geómetras que buscaban resolver gracias a aparatos mecánicos ciertos problemas que aparecían como

refractarios a una solución teórica: “Platón les hubo reprochado con indignación que corrompían la geometría; que le hacían perder toda su dignidad, forzándola como un esclavo, a descender de cosas inmateriales y puramente inteligibles a los objetos corporales y sensibles: que empleaban una materia vil que exige el trabajo de las manos y sirve para menesteres serviles. Desde entonces, la mecánica, degradada, fue separada de la geometría y, despreciada por los filósofos, se convirtió en una de las artes militares”.

**La esclavitud no debe ser entonces considerada como una consecuencia de la falta de maquinas, si no que para Plutarco, esta carencia debe verse como una consecuencia de la esclavitud.**

En otros términos, las civilizaciones antiguas mantuvieron la esclavitud porque no podían, sin ella y sin la coacción que permitía ejercer sobre determinados trabajadores, satisfacer sus necesidades materiales. Cuando se hallaron en condiciones de inventar máquinas y de utilizarlas para satisfacer aquellas, la integración de la esclavitud en todas sus estructuras y el desprecio suscitado por su existencia en cuanto a las actividades productoras, les impidieron o al menos hicieron sumamente lentos, los cambios sustanciales que hubiese podido realizar.

## 1.6. Los cambios conceptuales provocados por el Renacimiento y la Reforma

Desde el Renacimiento, con el desarrollo del espíritu artístico estimulado con los recursos otorgados por los mecenas nobles y comerciantes comenzó a reconocerse que se producía una separación neta de la persona del artífice respecto de la obra ejecutada, pero al mismo tiempo que en los productos artísticos los artesanos dejaban su impronta e identidad. En lugar de la rutina y uniformidad predominantes en el pasado, que consistía en la copia fiel de la realidad, en el medio artístico se estimula la creatividad, la originalidad, la diferencia, y la búsqueda de sentido al mismo tiempo que la perfección de la obra. Otro fenómeno consistió en la articulación y mutua dependencia que se estableció entre los artistas y los obreros-artesanos (“compagnons”) pues ambos grupos convivían en los talleres, revalorizándose el trabajo manual, sin el cual la actividad artística hubiera sido mucho más lenta y penosa o incluso imposible.

A. Koyré afirma que lo que separa a los griegos antiguos de los europeos del Renacimiento es que los primeros aplicaban la geometría al estudio del mundo celeste, mientras que el mundo de las cosas cotidianas pertenecía al dominio de lo cualitativo, de lo particular y concreto. La transformación iniciada por Maquiavelo, Galileo y Newton presupone que las mismas leyes lógicas que rigen el mundo de arriba rigen también el mundo de abajo (Koyré, 1977).

Los seres humanos serían entonces equiparables a los átomos, libres, iguales, independientes entre sí, relacionándose de manera despersonalizada.

Las actividades comerciales iniciadas y desarrolladas al final del medioevo, van a dar lugar, siglos más tarde al capitalismo comercial, enfrentando la oposición de la Iglesia Católica a los préstamos con interés. La búsqueda de la ganancia se convierte progresivamente de simple medio en un fin en sí mismo, sin que ello contradiga la moral, pues la obtención de ganancias comienza a verse como la condición para asegurar el progreso. Los comerciantes residían en las ciudades y se desplazaban continuamente dentro y fuera del país con el propósito de obtener beneficios y, para asegurarlos, establecían relaciones funcionales con el poder político. Los comerciantes pasan desde entonces a ser socialmente valorizados por su función sociabilizadora y de intercambio. Su actividad refuerza el incipiente proceso de división del trabajo y da nacimiento a nuevas profesiones. Con el correr del tiempo, los comerciantes más exitosos se convirtieron en verdaderos capitalistas.

La ruptura cultural introducida por la Reforma -estudiada con profundidad por Tawney y Max Weber-, provocará un cambio de valores y comportamientos, pues progresivamente la vida activa, desarrollada como una profesión y respondiendo a una vocación, será considerada superior a la vida contemplativa.

Pero no se puede identificar de manera rigurosa a los calvinistas con el origen del “espíritu del capitalismo” (Boltanski, 1999), por la simple razón de que este ya se manifestara con antelación, por ejemplo entre los comerciantes italianos de los siglos XIV y XV. Intervinieron otras muchas causas además del calvinismo para crear este llamado “espíritu del capitalismo”, que tampoco se desarrolló de la misma manera en todos los medios calvinistas.

Es cierto que, desde ese entonces, el trabajo pasa a ser más apreciado por sí mismo, porque permite obtener riquezas y no por los valores culturales que encierra. Esta consideración lleva a buscar una productividad sin tregua, a ser severos con el descanso, el ocio y la pereza. Por eso se promueve tanto el ahorro y se lo valora, ya que es una prueba de ascetismo, al postergar o rechazar el consumo. El trabajo deviene así un ascetismo útil al alma y el amor al trabajo significa el amor a una vida seria y disciplinada. Como decía Max Scheler, el puritano produce la utilidad y es incapaz de gozar de la utilidad. Quien trabaje siempre tendría honor, aún cuando continuara siendo pobre, careciera de lo superfluo y escapara a la miseria.

El humanismo que inspiró el Renacimiento, desarrollando los valores de la cultura greco-romana y como reacción contra la dominación cultural de la Iglesia Católica, puso el acento en el racionalismo y en la libertad, gracias a lo cual los seres humanos podían dominar la naturaleza mediante el conoci-

miento científico. Trae aparejado el antropocentrismo, pues en lugar de Dios, el hombre pasa a constituir el centro de la atención, tanto de los pensadores, como de los artistas. Por medio del conocimiento científico se trataba de desentrañar los misterios del mundo y de la vida y esto daba lugar a imaginar innovaciones que más tarde traerían el progreso técnico. La figura de Leonardo da Vinci es, tal vez, la más paradigmática y un preanuncio de la modernidad.

Hacia finales del medioevo, uno de los más famosos pensadores utópicos, Tommaso Campanella, en su propuesta de “ciudad solar” revaloriza el trabajo manual, cuestiona la división técnica del trabajo, y propone integrar el trabajo intelectual y el manual, al mismo tiempo que reduce las jornadas de trabajo y alienta otro uso del tiempo, para el descanso, la convivialidad y las actividades intelectuales. Otro célebre pensador, Tomás Moro, en su Utopía, propone una nueva forma de organización comunitaria, basada en la propiedad común de los medios de producción, para hacer frente a las consecuencias previsibles del capitalismo comercial. Esas utopías influyeron posteriormente sobre los conquistadores y colonizadores españoles, inspirando la experiencia de las misiones jesuíticas

Por su parte, los científicos intensificaron su esfuerzo para descubrir y explicar los secretos de la naturaleza: así lo hicieron Copérnico, Galileo, Bacon y luego Newton, y el resultado fue una serie de importantes innovaciones científicas y tecnológicas, aunque se difundieran lentamente en el sistema productivo.

El advenimiento del capital financiero introdujo una nueva dinámica en la economía, requería un uso más estricto del tiempo para producir la valorización del capital. Se busca hacer una mayor economía de tiempo y se comienza a considerar “virtuosos” a los empresarios racionalizadores, audaces, emprendedores y exitosos. El espíritu de empresa consistirá así en el intento de dominar la naturaleza para extraer los recursos y manufacturarlos, con el propósito de obtener beneficios, mediante la ciencia y la tecnología.

El trabajo visto como expresión de sí y vínculo social (Meda, 1996) sólo emerge, según Max Weber, entre los siglos XIII y el XVI, pero no tanto en las culturas de Europa del sur, impregnadas por la influencia del catolicismo (donde todavía predominaba la concepción del trabajo como expiación por una falta original) sino más bien en los países donde predominaba la cultura impregnada por la religión protestante (Weber, 1976).

Por otra parte, el descubrimiento del “Nuevo Mundo” puso a las sociedades occidentales frente a otros seres humanos, los indígenas, llamados primeramente salvajes porque vivían fuera de la civilización, ya que para los europeos conquistadores solamente eran “civilizados” aquellos que cultivaban la tierra. Ignoraban tal vez el hecho de que las tribus sedentarias cultivaban la tierra y

lograban productos que luego fueron trasplantados a Europa: el maíz, las papas, el tabaco, el café, etc. Para muchos de los misioneros -sobre todo los protestantes puritanos-, los salvajes eran además perezosos e indolentes. Cuando los evaluaban y categorizaban se ponían en movimiento sus propias representaciones sociales: veían las actividades desarrolladas normalmente por los indígenas para cubrir sus necesidades de subsistencia, por ejemplo la caza o la pesca, como actividades “recreativas”, casi un “juego” para los aristócratas occidentales. En consecuencia, “los indígenas no trabajaban, sino que jugaban” (Jacob, 1982 y 1985).

Los valores religiosos y culturales derivados de la Reforma Protestante contribuyeron a cambiar el anterior valor asignado al trabajo y su representación, no solo en el medio religioso sino también en el nivel de la sociedad. De alguna manera, la rígida ética protestante se justifica como una reacción a las concesiones de la Iglesia católica al poder público, sus arbitrariedades, la mercantilización de la indulgencias. Los preceptos morales que anteriormente estaban prescritos por la institución religiosa oficial, pasan a localizarse en la conciencia personal de cada individuo, promoviendo la lectura autónoma y el libre examen de los textos sagrados. La invención de la imprenta y, por lo tanto, la difusión de la Biblia, constituyó un hito importante para posibilitarlo. Las nuevas ideas religiosas permitieron articular de manera estrecha y hacer compatibles la racionalidad económica con el ascetismo y la ética protestante, los bienes materiales como una finalidad intermedia que conducen a Dios como finalidad última.

Para Martín Lutero, el trabajo constituía una necesidad para ganarse el sustento, significaba responder a una vocación, ejercer una profesión de la manera más perfecta posible, y por esa causa propugnó la abolición de la mendicidad, considerada como un mal social, aconsejando en su lugar “dar trabajo” o “hacer trabajar” a esas personas. El trabajo en las actividades económicas pasa a significar una respuesta al llamado divino, adopta un sentido religioso y de hecho tiene el mismo valor que la vida monástica realizada “fuera del mundo”. También para M. Lutero el trabajo, en tanto consecuencia derivada del pecado original, cumplía una función expiatoria y educativa, de allí su necesidad.

Años más tarde otro de los grandes reformadores religiosos, J. Calvino, estableció una relación más estrecha aún entre el trabajo y la religión: fue él quien más insistió para legitimar la obtención de beneficios como resultado del trabajo y que en lugar de dar limosnas a los mendigos, se les debía dar trabajo. El nuevo concepto de *hombre* emergente de la religión protestante en su versión puritana, es el de un trabajador, un ser eminentemente activo, que mediante sus obras debe generar riquezas “para la mayor honra y gloria de Dios”. El tema central de sus reflexiones era la predestinación. Decía J. Calvino en

1647 que: ... “Para revelar su majestad, Dios por su decreto ha destinado (predestinado) a unos hombres a la vida eterna y sentenciado a otros, a la eterna muerte”, y eso es lo que, según Max Weber, permitirá vincular el capitalismo y la ética protestante. Elegidos o finalmente condenados ya desde antes de su nacimiento, los seres humanos debían dedicar toda la vida para honrar a Dios y buscar su gloria mediante el ejercicio de su actividad, concebida como una ley natural. Cada persona para considerarse elegida desde la eternidad, debía practicar una fe eficaz, sin fallas y desplegar una intensa actividad productiva, de cuyos resultados nunca podría estar totalmente satisfecho. Toda acción humana debía quedar mediatizada, y estar orientada a lograr eso, como fin último. La actividad profesional “mundana” pasa así a tener el mismo valor que la vida monástica.

La práctica individual de la fe, al desconfiar de los sentimientos y emociones, se vincula directamente con el éxito en los negocios, pero los bienes obtenidos por ese medio no debían consumirse totalmente, sino que el ascetismo obligaba a ahorrar para hacer inversiones.

Según Max Weber, es a partir de la reforma protestante, y del pensamiento de Jean Calvino y de Martín Lutero, cuando comienza a practicarse una “ética del trabajo”, que valoriza la vida de los seres humanos “en este mundo”, justifica el beneficio económico resultante del trabajo y del comercio, convierte en virtudes la austeridad en el consumo y la propensión al ahorro llevando al extremo esa lógica; se pasa así progresivamente de “trabajar para vivir” a “vivir para trabajar”. La posesión de riquezas como resultado del trabajo intenso es visto como algo positivo, un signo de predestinación, a condición de hacer un uso productivo de ellas. El trabajo pasa a ser percibido como algo importante en la vida terrenal, dado que su resultado constituye la fuente de la riqueza y del ahorro (Weber, 1990).

El espíritu laico que desencadenó la Reforma hizo que la actividad económica (y “mundana” como la industria, el comercio y las finanzas) adquirieran un carácter casi religioso y que la actividad productiva se considerara un deber a cumplir de manera imperativa para alcanzar ciertos objetivos, haciendo ahora compatible con la ética religiosa el préstamo de dinero a interés, la obtención de ganancias en el comercio y finalmente la contratación de trabajo asalariado. Por dichas causas, el éxito económico pasa incluso a ser considerado un signo positivo de predestinación.

Pero la búsqueda del éxito económico por el trabajo profesional intenso, el culto del trabajo, la restricción del consumo derivada de la ascesis puritana, la justificación del lucro como un medio para invertir, la racionalidad productiva, fueron progresivamente desprovistos de su esencia religiosa a medida que avanzaba la revolución industrial, se ampliaban los mercados, se intensificaba la división del trabajo y se consolidaba el modo de producción capitalista.

Los filósofos de los siglos XVII y XVIII elaboraron teorías que contribuyeron a cambiar la escala de valores predominante: se reivindica la necesidad como fuerza motriz de la acción humana antes que la búsqueda de la virtud (Maquiavelo); el individualismo y el egoísmo se consideran actitudes propias de la naturaleza humana (el célebre *homo hominis lupus*, de Hobbes); la reivindicación de los derechos individuales y la justificación de la propiedad privada se basan en el derecho natural, que deberán ser garantizados por el Estado.

Una forma de legitimar la toma de posesión de las tierras del nuevo mundo por los conquistadores fue precisamente el trabajo. Annie Jacob cita a un jurista holandés, Grotius, quien en 1620, precisamente cuando llegaban los colonos puritanos ingleses en el Mayflower para fundar el estado de Massachusetts, había escrito: “No se adquiere la propiedad de un país, cazando, recogiendo leña, o sacando agua: la demarcación de límites, y la intención de cultivar o la cultura ya comenzada, fundan la posesión” (Jacob, 1992).

En la misma línea de pensamiento cabe citar a Locke: “la primera propiedad del hombre es la libre disposición de sí mismo y la posibilidad de apropiarse, bajo la protección de la ley, del fruto de su esfuerzo: esa propiedad asegura a cada individuo contra la alienación de su propio ser”. Así “cada vez que El, (el hombre) retira cualquier cosa del estado en que la puso y la dejó la naturaleza, mezcla su trabajo con esta cosa, y le agrega un elemento personal; con esto adquiere su propiedad. Además, cuando ha retirado bienes del estado común en que los había puesto la naturaleza, el trabajo incorporado suprime el derecho común que tenían sobre El los otros hombres”..., “el límite natural de la propiedad está claramente definido por la capacidad humana del trabajo” (*Segundo Tratado del Gobierno Civil* escrito en 1690, primera edición).

J. J. Rousseau por su parte plantea la noción de “hombre natural”, el hombre tal como lo formó la naturaleza. Según su teoría, los sucesivos cambios históricos transformaron el ser original, y allí debe buscarse el origen de las diferencias que separan a los hombres. En el estadio natural, sin el desarrollo de la capacidad racional del hombre, hay dos principios que lo rigen, anteriores a la razón y que no presuponen la idea de sociabilidad: uno está dirigido al bienestar y a la propia conservación, y el otro consiste en la repugnancia innata que siente al ver sufrir o perecer a un semejante.

Por lo tanto, la razón no es una facultad original en el hombre. Este *se va haciendo racional* a medida que se desarrollan sus necesidades; es una facultad que tiene en potencia y va madurando con el devenir histórico. Esta concepción de J.J. Rousseau se opone violentamente al *racionalismo* vigente en su época, cuyo exponente máximo era René Descartes.

Rousseau plantea que en el estadio primitivo, los hombres se ocuparon de lo que cada uno podía hacer por sí mismo sin necesitar a los demás; en esa eta-

pa vivieron: “libres, sanos, buenos y felices cuanto podían serlo por naturaleza”(…). “Pero desde el momento en que un hombre tuvo necesidad del auxilio de otro, desde que se advirtió que era útil a uno solo tener provisiones para dos, la igualdad desapareció, introdujose la propiedad, fue indispensable el trabajo, y las extensas selvas se trocaron en sonrientes campiñas, que hubieron de regarse con el sudor del hombre, y en las cuales viéronse muy pronto germinar y crecer, juntamente con las semillas, la esclavitud y la miseria” (Rousseau, 1964). Según Rousseau, la aparición de la agricultura y la metalurgia constituyen una nueva revolución. Estas artes permiten a los hombres producir más de lo que necesitan y comienzan a interesarse no sólo por los bienes que pueden disfrutar en forma inmediata, sino por aquellos que pudieran gozar en el futuro. De por sí ambas suponen un grado de previsión del que carecía el hombre natural, por ser trabajos penosos que apuntan a la satisfacción de necesidades futuras. Trabajando las tierras, los hombres se apropian de ellas. El trabajo que realizan les da derecho sobre lo que recogen de la tierra, y a la tierra misma. Repitiendo esta situación a lo largo de los años, la posesión continua conduce a la propiedad y a la división de las tierras. De aquí surgen las primeras reglas de derecho y de justicia diferentes a las de la ley natural (Rousseau, 1964 ).

Es en la época moderna cuando se consolida la burguesía comercial, al crecer la demanda solvente, por efectos del aumento del mercado interno y la explotación colonial; crecen las capacidades productivas y disminuyen los precios debido al pillaje de materias primas de las colonias y al aumento de la productividad por la introducción de las máquinas. La consolidación de la revolución industrial redujo el poder de los señores feudales, de los propietarios agrícolas y del artesanado; a su impulso se crearon las grandes manufacturas y las fábricas, que estimularon las migraciones rurales y, dentro de la estructura social, emergen dos nuevas clases sociales protagónicas: la burguesía industrial y la clase obrera (Neffa, 1989).

## 2. El trabajo según algunos filósofos, científicos y economistas desde la emergencia del capitalismo industrial hasta fines del siglo XIX

Dentro de la teoría económica, durante los siglos XVII y XVIII se producen cambios relevantes con respecto a la importancia relativa del dinero, de los sectores productivos y los factores de producción, paralelamente con el desarrollo del capitalismo industrial.

Como consecuencia de la Revolución Industrial y la utilización de herramientas y máquinas más sofisticadas, el trabajo manual pasó a tener otra valoración: sus obras se consideran partes de un mundo autónomo que ya no forma

parte de la naturaleza: es una creación humana “artificial”. Desde ese entonces producir algo ya no es imitar la naturaleza, se busca descubrir sus secretos, dominarlos y utilizarlos para crear un universo nuevo (Borne y Henry, 1944).

De manera algo provocativa, Guido de Ruggiero dice que “la revolución industrial y la emergencia de la clase obrera con sus reivindicaciones y luchas dieron como resultado un extraño trastorno de los juicios tradicionales: a la desvalorización antigua del trabajo manual ha sucedido una valorización exclusiva de él en perjuicio del trabajo intelectual” (Ruggiero, G. de, 1973).

Como veremos más adelante, desde la consolidación del modo de producción capitalista, la producción y circulación de mercancías y capitales devienen las actividades por excelencia, mientras las demás se consideran inactividad: por ejemplo, el ocio, el deporte, el arte, el trabajo doméstico. El trabajo queda así subordinado en el proceso de acumulación, el resultado de su esfuerzo se subsume en el capital constante pero sin perder del todo su autonomía: esa tensión genera problemas de salud psíquica y mental, repercute sobre las demás actividades y sobre la vida familiar, dejando trazas, estudiadas por las disciplinas que se ocupan de las condiciones y medio ambiente de trabajo (Desjourns, 1998).

## 2.1. La utilidad del trabajo, según la Enciclopedia

Varios años antes de la Revolución Francesa, Diderot y D’Alembert, editaron una obra monumental, la Enciclopedia, que reúne esencialmente textos e imágenes sobre los oficios y artes mecánicas de la época, todavía poco conocidos para el común de los ciudadanos. Las maquinarias, las herramientas y las técnicas manejadas por las manos humanas son presentadas gráficamente como cosas positivas y útiles para los seres humanos. Pero en esas representaciones gráficas todo es armonioso, dice A. Jacob, no hay contradicciones, los trabajadores parecen felices al realizar su tarea. La definición del trabajo que allí figura es la siguiente: “ocupación diaria a la que el hombre está condenado por necesidad y a la que le debe al mismo tiempo su salud, su subsistencia, su serenidad, su sentido común y quizás su virtud”. Con el objetivo implícito de eliminar prejuicios y rehabilitar como un valor el trabajo manual que comenzaba a desarrollarse en la industria, se da una calificación moral a la palabra trabajo cada vez que se la utiliza. Sobre sus dibujos se podían leer leyendas muy sugerentes que Annie Jacob ha seleccionado: “el trabajo necesario para la salud”; “utilidad del trabajo contra el aburrimiento”, “reflexiones sobre los peligros del ocio”, “el gobierno debe proporcionar medios de trabajo a los que viven en la ociosidad”; “el establecimiento arbitrario de los días de fiesta es una violación de la ley divina que nos ordena trabajar durante seis días”, etc.

(Jacob, 1992). Para la misma época, pero refiriéndose a otro contexto, Max Weber cita a Benjamin Franklin quien en 1748 había expresado una frase que aún sigue siendo evocada en ciertos ambientes: “Acuérdate que el tiempo es dinero. Recuerda que el dinero es por naturaleza generoso y prolífico. El que “mata” un *shilling* destruye todo lo que él habría podido producir: montones de libras esterlinas” (citado por M. Weber en *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*, Méda, 1995).

## 2.2. El aporte de los físicos: Charles Coulomb

Mientras los fisiócratas pensaban que solamente la agricultura daba origen a las riquezas, y que por consiguiente la única clase realmente productora estaba constituida por los agricultores, varias décadas más tarde, Adam Smith y luego David Ricardo, van a poner el acento en la manufactura y asignarán una importancia prioritaria al trabajo humano principalmente en el sector manufacturero, considerándolo la (única o la más importante) fuente de todas las riquezas (Méda, 1995, y Boissonnat, 1995). Esta concepción industrialista predominó luego durante casi dos siglos en los países desarrollados hasta que en el último cuarto del siglo XX, la economía se terciariza rápidamente y los servicios pasan a constituir el sector más importante en cuanto al volumen de la producción y del empleo, como se analizará más adelante.

También en los siglos XVII y XVIII la observación de los físicos sobre el trabajo humano y la adaptación de ese concepto para aplicarlo al estudio de las máquinas y de la energía, señaló otro cambio importante, estudiado por F. Vatin. Fueron los físicos de esa época quienes estuvieron en el origen de la noción moderna de trabajo, elaborada a partir de la observación de la construcción de edificios y de obras públicas, actividades fuertemente intensivas en el uso de la fuerza de trabajo. Desde entonces, el concepto trabajo significó no solo algo penoso, *un esfuerzo*, debido a que implicaba el consumo de energía y generaba fatiga, sino también **un producto** de ese esfuerzo. (Cabe recordar que en el idioma inglés se hace la distinción entre *labor* y *work*) (Vatin, 2001, 2003, en prensa).

El físico Charles Coulomb escribía: “Hay que distinguir dos cosas en el trabajo de los hombres o de los animales: el efecto que puede producir el empleo de sus fuerzas aplicadas a una máquina, y la fatiga que pueden sentir al producir ese efecto”. Sus estudios sobre el trabajo humano los hizo en una de las colonias francesas del Caribe cuando, en una obra de construcción, ejercía su actividad profesional de ingeniero, observando el transporte de cargas por parte de los indígenas y haciendo experiencias de manera sistemática sobre ellos, teniendo en cuenta el peso de la carga transportada, la altura a la cual elevaban esa carga y su trayecto de desplazamiento.

“Para sacar el máximo partido de la fuerza de los hombres, -decía C. Coulomb-, hay que aumentar el efecto sin aumentar la fatiga; es decir suponiendo que tengamos una fórmula que represente el efecto y otra que represente la fatiga, para sacar el máximo partido de las fuerzas animales el efecto dividido por la fatiga debe ser un máximo”... “Como el hombre, la máquina gasta (trabajo total) y produce (trabajo útil). Su producto es una fracción de ese gasto, la que tratará de maximizar para optimizar el rendimiento de la máquina. Se trata de medir la producción (trabajo útil), el costo de uso (trabajo total) y finalmente el rendimiento (relación entre el trabajo útil sobre el trabajo total)”.

De manera sorprendentemente temprana, C. Coulomb postula que el aporte productivo del ser humano se diferenciaba de la actividad de los animales y no dependía solamente de sus fuerzas musculares, cuando escribe:

“Aunque la fuerza de los hombres sea muy limitada, se la emplea a veces con preferencia a la de los animales, inclusive en movimientos simples y uniformes, porque:

- en algunas circunstancias es fácil agregar por número lo que le falta de fuerza a cada individuo;
- ocupan, a efecto igual, a menudo menos espacio que los otros agentes;
- porque siempre pueden actuar mediante máquinas más simples y más fáciles de transportar que aquellas en las que se emplean animales;
- y finalmente debido a que su inteligencia les hace economizar fuerzas y moderar su trabajo, según las resistencias que tengan que vencer”.

Esta concepción que podríamos clasificar como “mecanicista”, es similar a la que años más tarde, pero reformulada a partir de la experiencia del trabajo industrial, va a utilizar Frederick W. Taylor, cuando propone una serie de técnicas para obtener la reducción del “tiempo muerto”.

La noción de trabajo -una vez transformada por los físicos- se volverá a aplicar al estudio del trabajo humano y su uso se manifestará con fuerza desde el nacimiento de la ergonomía; así es como Jules Amar defenderá en 1913 su tesis denominada *El rendimiento de la máquina humana* (Vatin, 2003).

### 2.3. Adam Smith y la invención del trabajo abstracto

Fue en el Reino Unido de Gran Bretaña, donde Adam Smith (1723-1790), enunció los fundamentos de la actual teoría del “valor trabajo”.

Su obra surge históricamente cuando emerge la Primera Revolución Industrial e Inglaterra pasa a ser gracias a ello la potencia internacional hegemónica. Esa época marca la transición desde la etapa del capitalismo mercantil hacia el inicio del capitalismo industrial. Su primer libro escrito en 1759, de contenido

esencialmente filosófico, se refirió a la *Teoría de los sentimientos morales*, fuertemente influido por la teología protestante que predominaba en Inglaterra en esa época.

El trabajo anual de cada nación, según Smith, es la base que las surte originariamente de todas aquellas cosas necesarias y útiles para la vida, pues...”Los mayores adelantos en las facultades o principios productivos del trabajo, y la destreza, pericia y acierto con que éste se aplica y dirige en la sociedad no parecen efectos de otra causa que la división del trabajo”.

Contemporáneamente a las experiencias realizada por C. Coulomb, Adam Smith escribió su ensayo sobre la *Investigación sobre la naturaleza y las causas de la riqueza de las naciones*, publicado en 1776. Allí destaca que “el valor de cualquier bien, para la persona que lo posee y que no piense usarlo o consumirlo, sino cambiarlo por otros, es igual a la cantidad de trabajo que pueda adquirir o de que pueda disponer por mediación suya. El trabajo por consiguiente, es la medida real del valor en cambio de toda clase de bienes”. Allí enuncia los fundamentos de la Teoría del valor-trabajo, al afirmar que “cantidades iguales de trabajo deben ser, en todo tiempo y todo lugar, de un valor igual para el trabajador. **Así, el trabajo, que no varía nunca su propio valor, es la única medida real y definitiva que pueda servir, en todos los tiempos y en todos los lugares al apreciar y comparar el valor de todas las mercancías...**” “En su estado habitual de salud, fuerza y actividad, siempre debe sacrificar la misma porción de reposo, libertad y felicidad” (Smith, 1991:102).

La diferencia entre los talentos y capacidades de los individuos no se deberían a factores genéticos, diferencias étnicas o innatas, sino al propio desarrollo del proceso productivo, a su deseo de intercambiar bienes con otras personas y explica que “la diferencia de talentos naturales en hombres diversos no es tan grande como vulgarmente se cree, y la gran variedad de talentos que parece distinguir a los hombres de diferentes profesiones, cuando llegan a la madurez es, la más de las veces, efecto y no causa de la división del trabajo. Las diferencias más dispares de caracteres entre un filósofo y un mozo de cuerda, pongamos por ejemplo, no proceden tanto, al parecer, de la naturaleza como del hábito, de la costumbre o de la educación. Es entonces cuando la diferencia de talentos comienza a advertirse y crece por grados hasta el punto de que la vanidad del filósofo apenas encuentra par igual”. Esto ocurriría porque... “el progreso más importante en las facultades productivas del trabajo y gran parte de la aptitud, destreza y sensatez con que se aplica o dirige, por doquier, parecen ser consecuencias de la división del trabajo”.

Según Adam Smith, la riqueza de las naciones depende en primer lugar de la división del trabajo, -por eso elogia el incremento de la productividad observado en la famosa fábrica de alfileres-, y también de la proporción en que es-

tán distribuidos los trabajadores en dos categorías: los útiles y los inútiles (estos últimos son los que no trabajan). La división del trabajo permite un incremento de la capacidad productiva de los trabajadores al adquirir una mayor destreza y acumular experiencia, al concentrarse particularmente en el desarrollo de una sola actividad; al mismo tiempo permite un ahorro de tiempo y posibilita el desarrollo de ciertas innovaciones partiendo de la especialización y el deseo de minimizar el esfuerzo. Pero existen límites a este proceso de división (técnica) del trabajo, pues “así como la facultad de cambiar motiva la división del trabajo, la amplitud de esa división se halla limitada por la extensión de aquella facultad, o dicho en otras palabras, por la extensión del mercado. Cuando éste es muy pequeño, nadie se anima a dedicarse por entero a una ocupación, por la falta de capacidad para cambiar el sobrante del producto de su trabajo, que excede el propio consumo, por la parte que necesita de los resultados de la labor de otros”.

Para A. Smith y los economistas que le siguieron, influenciados por “el espíritu del capitalismo”, la riqueza es algo bueno, legítimo y absolutamente deseable. En lugar de la naturaleza, son sólo los seres humanos los que crean la riqueza explotando los recursos naturales mediante la industria. Pero es cierto que el concepto de fuerza de trabajo humana se desarrolló en la ciencia económica con posterioridad a que lo hicieran los físicos con relación a las fuerzas de la naturaleza. Y es evidente que esto tuvo una influencia real, por vía de las amistades entre los científicos de la época (llamados filósofos), dada la pertenencia a un mismo medio social y cultural y la función de intercambio académico estimulada por la constitución de las “academias”.

En esta teoría smithiana del valor-trabajo se hace una consideración sobre el esfuerzo humano, la fatiga y las penas que esa actividad origina necesariamente, postulando que, en última instancia, éstas eran las razones por las cuales el trabajo debía ser pagado. Puede incluso aceptarse que A. Smith haya concebido el trabajo como una pena expiatoria y una maldición (influenciado por la interpretación predominante en su época acerca del relato bíblico de la creación) y a su contrario, el ocio o descanso creativo, lo más adecuado para los seres humanos, pues lo vería como el sinónimo de libertad y de felicidad. “El precio real de cualquier cosa, dice A. Smith, lo que realmente le cuesta al hombre que quiere adquirirla, son las penas y fatigas que su adquisición supone. Lo que realmente vale para el que ya la ha adquirido y desea disponer de ella o cambiarla por otros bienes, son las penas y fatigas de que lo librarán y que podrá imponer a otros individuos”. Para A. Smith el trabajo es un esfuerzo, es sacrificio, sufrimiento, -o sea lo contrario del no-trabajo, del ocio tal como él lo definía-; el trabajo es también un factor de producción objetivo intercambiado por un salario, cuyo costo debe tratar de reducirse igualmente como en el caso de los otros factores en aras de obtener una rentabilidad. Pe-

ro en su concepción de la fuerza de trabajo, la subjetividad, las dimensiones psíquicas y las mentales no se toman en cuenta de manera explícita.

Se trata de una concepción eminentemente física y mecánica del trabajo: algo que puede ser separado de la persona del trabajador, cuantificable y objeto de un intercambio mercantil. Todas las personas tendrían una fuerza de trabajo de la cual podrían disponer libremente, y negociarían las condiciones de su venta discutiendo el precio (salario) con un empleador hasta estipularlo en un contrato.

Para Adam Smith cada empresario actúa como un *homo oeconomicus* procurando que produzca el mayor valor posible “y en esa medida cada individuo trabaja para aumentar lo más posible el ingreso anual de la sociedad. Generalmente no intenta promover el interés público ni sabe en qué medida lo promueve. Al preferir apoyar la industria interna y no la foránea, lo hace solo en interés de su propia seguridad; y al dirigir la industria de modo tal que hace a ésta producir el mayor valor posible, no le interesa sino su propio beneficio; y en esto como en otros casos, obra bajo la influencia de la mano invisible, para contribuir a una finalidad que no está en sus intenciones. Al obrar en pro de su propio beneficio promueve, con frecuencia, el beneficio de la sociedad con más eficacia de lo que realmente quiere promoverlo” (Smith, 1991).

La racionalidad económica del conjunto depende entonces del accionar de los intereses individualistas y egoístas de las persona que lo componen. Pero si como resultado de esa acción egoísta de los individuos se obtiene un bien común, eso no sería el fruto de las intenciones personales, sino de “*la mano invisible*” que hace converger los egoísmos hacia el equilibrio general.

Incluso la disponibilidad de oferta de fuerza de trabajo sería el resultado de los estímulos dados por los empresarios a las familias para satisfacer la demanda de trabajadores, y esa demanda, “como la de cualquier otra mercancía regula necesariamente la producción de hombres; la acelera cuando va demasiado despacio, y la detiene cuando va demasiado rápido” (Smith, 1991).

Años más tarde, e inspirado por Smith, David Ricardo, reafirma y desarrolla este pensamiento en el sentido de que los seres humanos, al trabajar, son la verdadera fuente de la producción y de la riqueza y no la naturaleza, como habían postulado los fisiócratas.

La revolución industrial creó las condiciones para el desarrollo del capitalismo. Además de la influencia que jugó la ética protestante en la creación del *primer espíritu del capitalismo*, valorizando el papel del emprendedor, se produjeron varios fenómenos socio-económicos que explican el fuerte proceso de acumulación del capital: la afluencia de metales preciosos provenientes del Nuevo Mundo, la expansión del comercio marítimo, la decadencia y posterior prohibición de las corporaciones de oficio que dejó indefensos y sin protec-

ción social a los trabajadores individuales; la desestructuración de las economías de auto subsistencia, la separación de los trabajadores respecto de la propiedad de los medios de producción, deviniendo simplemente “proletarios”; el incremento de la jornada de trabajo y del número de días laborables; el aumento de la oferta de fuerza de trabajo como resultado de las crisis agrícolas y del incremento del trabajo de las mujeres en la industria, que presionaron hacia abajo los salarios.

La incorporación de innovaciones tecnológicas “duras” al sistema productivo requirió fuertes sumas de capital y estimuló el proceso de concentración económica en detrimento de las empresas más débiles y pequeñas. Durante el siglo XIX los países dominantes de la época, adoptaron medidas para instaurar la libertad de comercio internacional a fin de colocar sus productos manufacturados. Luego de varias décadas en las cuales se instauró el “*putting out system*”, versión primera del moderno trabajo a domicilio dividiendo el trabajo de los productores e instaurando un sistema de intermediación con el mercado, la manufactura y la fábrica constituyeron el modo predominante de organización de la empresa y la producción, concentrando la presencia de muchos asalariados en un mismo espacio físico.

Durante la segunda mitad del siglo XIX, en los países que ya habían experimentado la revolución industrial, las diversas concepciones filosóficas vigentes se confrontan directamente a la realidad generada por el desarrollo industrial impulsado por el capitalismo de su época; esta consistía en un aumento de la producción nacional impulsada por la burguesía industrial, que al mismo tiempo se traducía contradictoriamente por la situación de pobreza y alienación para los obreros industriales. Esta situación perturbaba su relación con otros hombres -los capitalistas- que desde entonces los dominaron, se apropiaron de su producto e hicieron de la fuerza de trabajo una mercancía: los obreros y empleados la ofrecen en el mercado, ya que están “libres” de las ataduras a la tierra, y no tienen ninguna otra cosa para ofrecer. Es a partir de esa época (el desarrollo del proceso de trabajo propio de la manufactura y su transición hacia la fábrica) cuando se manifiesta en gran escala la actividad laboral bajo la modalidad de trabajo asalariado.

La sociedad económica que así emerge es el resultado de la actividad de individuos libres, los empresarios industriales, que funcionan movidos por sus intereses individuales y buscando maximizar sus beneficios, de donde resulta un orden e instituciones que se consideraban benéficas para la sociedad en su conjunto, pero cuya lógica de comportamiento racional los separa de la ética.

Poco a poco en el contexto del desarrollo capitalista industrial de los siglos XVIII y XIX va apareciendo la noción del trabajo abstracto, el trabajo como mercancía, cuyo uso es susceptible de dividirse en fracciones de tiempo. Se trata de una actividad que no se hace por sí misma, por placer (como el jue-

go), o exclusivamente para satisfacer una necesidad personal de quien lo ejecuta (producción para el autoconsumo); el trabajo tiene entonces como finalidad la de servir como medio objetivo para un intercambio, para obtener en contrapartida del uso de la fuerza de trabajo un ingreso salarial. Como lo explicará Marx, este intercambio mercantil fue legitimado por una nueva institución incipiente, el contrato individual de trabajo (aún no totalmente formalizado). Es esta institución, generada por los sectores económicos dominantes de la sociedad, la que justifica que su resultado -el producto convertido en una mercancía-, pueda ser expropiado a la persona que lo crea.

Max Weber afirma más tarde que estos cambios culturales no se hubieran dado sin una conversión de las mentalidades, la revalorización de las actividades terrenales contrariamente a la interpretación tradicional prevaleciente en los textos bíblicos, que dejan de condenar a las personas por acceder a la propiedad de los medios de producción para enriquecerse, hacer negocios con fines de lucro, prestar a interés, ahorrar y hacer inversiones.

Algunos opinan, tal el caso de Y. Benarrosh, que a partir de la instauración del modo de producción capitalista el estatus de salariado significó un sensible progreso comparando con la situación anterior propia de los modos de producción esclavista y feudal, pues permitió que los trabajadores asalariados dejaran de ser un simple objeto -como los esclavos- perteneciente a otra persona dotada de poder y de riqueza, o un siervo sometido a la autoridad y disciplina de su señor, para devenir un sujeto y adquirir una mayor libertad y dominio de sí mismo frente a los capitalistas, al contrario de sus antecesores con respecto a los amos y los señores feudales (Benarrosh, 1999).

#### 2.4. Los socialistas utópicos

La amplia literatura existente sobre el tema nos exime de hacer un relevamiento exhaustivo de los autores. Solo nos referiremos brevemente dada su relevancia a Saint Simon y el impacto sobre sus seguidores.

Hacia principios del siglo XIX el socialista utópico francés Henry de Saint Simon manifestó en sus escritos su valorización del trabajo humano y el papel que en consecuencia debían ocupar los industriales. Así, en su libro *Catecismo de los industriales (1823-1824)*, llegó a afirmar que: “*El trabajo es la fuente de todas las virtudes; los trabajos más útiles deben ser los más considerados; por lo tanto, la moral divina como la humana llaman a la clase industrial para desempeñar el primer papel en la sociedad*” (Saint-Simon, 1981: 87).

Los industriales para H. Saint Simon (1760-1825) eran el grupo social de mayor relevancia en su época, ya que reunían tres elementos centrales: la capacidad de fabricar, la habilidad y la moral. La fuente de donde emanan esos ele-

mentos es el trabajo, y específicamente el *más útil* (el industrial) pues “*La clase industrial es la única clase útil. Esta clase es cada vez más numerosa y aumenta a expensas de las otras; ella debe terminar por ser la clase única*” (Saint-Simon, 1981: 55). Este precursor de la sociología pronunció una condena moral de la pereza, del parasitismo social como también de aquellos que no trabajan por razones ajenas a su voluntad. Su preocupación, en aquellos años de crisis y mutaciones, era la de establecer una nueva moral para la sociedad industrial naciente.

Saint-Simon compartía con Charles Fourier (1772-1837) y Robert Owen (1771-1858), otros “socialistas utópicos”, su preocupación por la búsqueda de la igualdad social, aunque discrepaban en la forma en que ello se desarrollaría. Coincidían en el análisis de la situación de los trabajadores, considerándolos víctimas de la explotación. Se presentaban como defensores de “*la clase más numerosa y la más pobre*”, atacando a la indebida desigualdad de la propiedad y de los ingresos y exigiendo la regulación y limitación de los derechos de propiedad (Forte, 1998: 47). “*Es evidente –afirma Saint-Simon– que la lucha debe terminar por entablarse entre la masa íntegra de parásitos, por un lado, y la de los productores, por el otro, para decidir si éstos continuarán siendo víctimas de los primeros, o si obtendrán la dirección suprema de una sociedad que hoy se compone fundamentalmente sólo de ellos* (Saint-Simon, 1981: 57).

Si bien no lo desarrollaremos aquí, no desconocemos la importancia que tanto los socialistas utópicos como los anarquistas tuvieron para los pensadores y líderes sindicales desde mediados del siglo XIX hasta por lo menos la crisis de los años 1929-30.

## 2.5. Hegel y la fenomenología del espíritu

Hegel es uno de los filósofos que en el siglo XIX plantea con profundidad el tema del trabajo en el marco de las relaciones del hombre con otros hombres y con la naturaleza, poniendo de manifiesto su acción como mediador entre la naturaleza y el Espíritu. Sus ideas sobre el trabajo se gestaron bajo la influencia de la cultura religiosa protestante en Alemania, que le atribuía una valoración positiva, dentro del proceso de evolución del mundo. Mediante el trabajo, dice Hegel, el ser (humano) sale de sí mismo, para existir verdaderamente; deja de ser abstracto para devenir concreto y al superar sus propias necesidades contribuye a superar las necesidades de los demás: “el sujeto, mediante el trabajo, se transforma a sí mismo en su propia experiencia” (Hegel, 1982)

En el prefacio a la *Fenomenología del espíritu* Hegel considera que el trabajo es una actividad espiritual, por la cual el Espíritu se sitúa frente a un dato exterior, que él inventa, para conocerse a sí mismo. Esa tarea va a durar has-

ta el fin de la historia y en ese lapso la historia del mundo consistirá en la humanización completa de la naturaleza. Al oponerse a la naturaleza física para transformarla, las personas inventan una prolongación de su cuerpo (las herramientas y máquinas) y al transformar la materia la persona se crea a sí misma. Por el trabajo, el hombre transforma la naturaleza y al mismo tiempo se hace más humano y toma conciencia de sus potencialidades y límites. Pero al objetivarse mediante el trabajo también se aliena, pues deposita su subjetividad en objetos exteriores (Hegel, 1982 y 1989).

Para satisfacer las necesidades humanas se necesita el ejercicio del trabajo, visto siempre por él como una mediación con la naturaleza, para dominarla y sacarle sus frutos. Y es el siervo quien, mediante el producto de su trabajo, pone en relación - indirecta- a su amo con la naturaleza. En el libro mencionado el trabajo vuelve a situarse de manera central, pero ahora en las relaciones entre el amo y el siervo, es decir con aquella persona “que habría preferido la subordinación antes que asumir el riesgo de la independencia”. El trabajo es algo decisivo para las relaciones entre los seres humanos. El siervo es esencialmente un trabajador: su vida es su trabajo y su trabajo está volcado sobre objetos que no posee. Por eso el siervo lleva una existencia que no le pertenece y está a merced de quienes poseen los medios y objetos de trabajo. El amo obtiene los objetos que desea sin trabajar personalmente para producirlos y satisface sus necesidades gracias al trabajo ajeno. Entonces, los objetos de trabajo “no son cosas muertas, sino encarnaciones vivas de la esencia del sujeto, de manera que al tratar con estos objetos el hombre está tratando, de hecho, con otros hombres” (Hegel, 1982).

Pero el trabajo al que se refería Hegel no era el mero trabajo productivo de bienes, progresivamente sustituido por el desarrollo de la tecnología y el uso de las máquinas, sino el trabajo del Espíritu, como cultura, es decir el esfuerzo del Espíritu para apropiarse subjetivamente de la realidad, para producir el mundo. Los hombres son de esa manera el resultado de su propio trabajo. Por eso **el trabajo es la esencia del hombre** ya que por su intermedio humaniza la naturaleza, la considera un objeto, dado que por medio de sus sentidos objetiva en ella su propia naturaleza y al mismo tiempo que le permite relacionarse con otras personas se realiza a sí mismo. De esa manera, actuando y transformando el mundo exterior a sí mismo, se desarrolla como ser humano, es un *ser genérico*.

Son sorprendentemente lúcidas sus reflexiones sobre las consecuencias de la revolución industrial: la introducción de la mecanización y de la división técnica del trabajo. Una multitud de hombres, decía Hegel en la *Fenomenología del espíritu*, está condenada a trabajos manufactureros de fábrica, embrutecedores, malsanos, y peligrosos, -las minas, etc.- y toda esa masa está destinada a una pobreza de la cual no sabe cómo salir. Previó la progresiva sustitución

del trabajo humano por la maquinaria, en un modo de producción que deterioraba las condiciones de trabajo de los obreros de la época y los condenaba a la pobreza, quitándoles la posibilidad de ejercer sus facultades propiamente humanas y de beneficiarse con su inserción en la sociedad civil. Pero, afirma Hegel, “cuanto más mecanizado se vuelve el trabajo, menor valor posee, y más tiene que trabajar el individuo”, “el valor del trabajo disminuye en la misma proporción en que aumenta su productividad. Las facultades del individuo se ven infinitamente restringidas y la conciencia del obrero de la fábrica se degrada al más bajo nivel de la estulticia” (Hegel, 1982).

El aporte más importante de Hegel fue, tal vez, el de haber insistido en que el trabajo es una dimensión propia del ser humano, una necesidad de su naturaleza, por lo tanto una dimensión antropológica, que permite la construcción de la conciencia de sí mismo y la transformación de la naturaleza, para humanizarla. Al producir bienes que son objeto de intercambio con otros seres humanos, en tanto mercancía que tiene un valor universal y abstracto, el trabajo deviene universal y transforma en ese sentido la individualidad del sujeto que trabaja (Hegel, 1982 y 1989).

Al sentar las bases para la teoría del valor trabajo y afirmar la existencia de la alienación del trabajador, Hegel es un precursor: prepara el terreno para que primeramente el Marx filósofo y luego el Marx economista, construya su propia teoría del valor.

## 2.6. Una presentación del pensamiento de Karl Marx y de su teoría del valor

### 2.6.1. *Introducción*

Karl Marx (1818-1883) desarrolló su obra en un periodo histórico particular: cuando se gestaba la Segunda Revolución Industrial, que significó un gran avance en materia de energía, transporte y comunicaciones respecto de la Primera Revolución Industrial, y señala el comienzo de la transición del capitalismo industrial hacia el capitalismo financiero, resultante de la fusión del gran capital industrial con el capital bancario, con un papel predominante de este último.

Más que inventarlas, él profundiza y desarrolla las nociones económicas formuladas por Adam Smith, articulando y haciendo una síntesis (el materialismo dialéctico) del idealismo dialéctico de Hegel con el materialismo de Feuerbach, reafirmando la hipótesis sugerida por Adam Smith y David Ricardo: son los seres humanos (los obreros más específicamente) y no la naturaleza, los verdaderos productores. Pero contrariamente a lo expresado por Hegel, no es el Espíritu quien dirige el mundo, sino que es sirviéndose del traba-

jo que los seres humanos desarrollan las fuerzas productivas al actuar sobre la naturaleza para dominarla y transformarla, venciendo sus resistencias.

Su pensamiento sobre este tema tiene dos instancias: por una parte el valor del trabajo en sí mismo, independientemente de la alienación y por otra el trabajo alienado.

En el libro primero de *El Capital*, K. Marx define el trabajo siguiendo el abstracto pensamiento de Hegel, según el cual “es el devenir para-sí del hombre dentro de la alienación o en tanto que hombre alienado”..., es el “acto de auto-elaboración o auto-objetivación del hombre”. Pero luego lo hace más concretamente, afirmando que “como conformador de valores de uso, como trabajo útil, el trabajo es una condición de existencia del hombre independientemente de todas las formas de sociedad, una necesidad natural, eterna, por cuya mediación es posible el metabolismo entre hombre y naturaleza, es decir la vida humana” (Marx, 1976).

Marx critica a A. Smith, porque había considerado al trabajo sólo como un factor de producción, “vio en el trabajo solamente una restricción externa a los seres humanos, y no vio de ninguna manera la realización de sí, la objetivación del sujeto, la libertad concreta que se actualiza precisamente en el trabajo”. Según K. Marx, A. Smith desconoció su fuerza positiva y creadora, y que los trabajadores ponen algo de sí en el acto de trabajar, concluyendo que: “considerar el trabajo solamente como un sacrificio, es decir como fuente de valor, como un precio pagado por las cosas y que da un precio a las cosas según que ellas cuesten más o menos trabajo, es quedarse en una definición solamente negativa. El trabajo es una actividad positiva, creadora” (Marx, 1979).

### 2.6.2. Los cambios que introduce el capitalismo

K. Marx centró su estudio sobre la evolución de la economía en tres modos de producción específicos: el antiguo denominado algunas veces régimen de acumulación primitivo, el feudal y el capitalista. En cada uno de ellos se instaura un proceso de trabajo específico, articulando la fuerza de trabajo con los demás elementos: los objetos de trabajo (o materia prima) y los medios de trabajo (o medios de producción).

En los *Manuscritos económico-filosóficos de 1844*, y antes de haber abordado el problema de la evolución histórica de los modos de producción, y en el célebre prólogo a la *Contribución a la crítica de la economía política* es cuando Marx desarrolla las *formaciones económicas precapitalistas*. Lo hace desde la única “base objetiva” que puede explicar el llamado humanismo marxiano: su “teoría de la evolución social y económica” mediante el “análisis del hombre como animal social”, que de esa manera opera en la naturaleza y la

transforma convenientemente para crear y reproducir su existencia. Así, “la existencia tanto del *excedente* como de la *división social del trabajo* hace posible el *intercambio*. Pero inicialmente la producción y el intercambio tienen como objeto el *uso*, esto es, el mantenimiento del productor y su comunidad” (Marx, Hobsbawn, 1999: 12).

Basándose en el presupuesto del progreso que sostiene su teoría, Marx observa la creciente emancipación del hombre con respecto a la naturaleza y su creciente control sobre ésta: la división y especialización del trabajo, el intercambio, el dinero, la producción de mercancías hasta llegar a la *acumulación del capital*, las que afectan no solo las *fuerzas productivas* sino también las *relaciones sociales de producción*.

Por lo tanto dice Marx que en todas las formas en las que “ la propiedad de la tierra y la agricultura constituyen la base del orden económico, y por consiguiente el objetivo económico es la producción de *valores de uso*, la reproducción del individuo en aquellas relaciones determinadas con su comunidad en las que él constituye la base de ésta, hay apropiación de la condición natural de trabajo... no a través del *trabajo* sino como soporte del *trabajo*...” Pero “el comportamiento respecto de la tierra como propiedad es siempre mediado por la ocupación, pacífica o violenta, de la tierra por la tribu, por la comunidad en cualquiera de sus formas en mayor o en menor grado naturales o ya resultado del desarrollo histórico” (Marx, Hobsbawn, 1999: 80-81). Y más adelante aclara que “en la relación de *esclavitud* y *servidumbre* esta separación no tiene lugar, sino que una parte de la sociedad es tratada por la otra precisamente como mera condición inorgánica y natural de la reproducción de esta otra parte, el esclavo no está en ninguna relación con las condiciones objetivas de su trabajo, sino que el trabajo mismo, tanto en la forma del esclavo como en la del siervo, es colocado como condición inorgánica de la producción dentro de la serie de los otros seres naturales, junto al ganado como accesorio de la tierra” (Marx, Hobsbawn, 1999: 86).

Pero la comprensión del *trabajo en general* sólo es posible en el marco de una *economía mercantil*, donde todas las formas de trabajo apunten igualmente a crear productos con vistas al mercado; ya no se fabrica tal objeto para tal usuario sino que toda tarea, agrícola o mercantil desemboca en la producción de una mercancía destinada no a tal individuo en particular sino a una operación de compra-venta. Todos los resultados del trabajo son así puestos en relación unos con otros, porque todos tienen un elemento común: trabajo incorporado.

La característica especial del modo de producción capitalista es la instauración del mercado de trabajo, es decir la contratación del uso de la fuerza de trabajo mediante un salario.

En su carácter de mercancía, la fuerza de trabajo es de un tipo particular, puesto que su valor de uso consiste en ser fuente de valor, en una proporción superior a su costo de reproducción. Y esto se da regulado por una institución impuesta desde afuera al trabajador, es el contrato de trabajo, que da la idea de que es un intercambio cosificado, entre poseedores de diferentes mercancías, de tipo libre, voluntario, celebrado entre personas jurídicamente iguales. Pero la división social entre quienes son propietarios de los medios de producción y quienes sólo tienen la propiedad de su fuerza de trabajo, genera una relación social asimétrica y muy particular, pues de hecho los trabajadores pasan a ser un valor de uso para el capital.

K. Marx establece una relación y una distinción entre los conceptos de “producción simple de mercancías” y “capitalismo”.

Bajo el régimen de la producción simple de mercancías cada productor posee sus propios medios de producción y utilizándolos desarrolla su actividad. En cambio, bajo el capitalismo, la propiedad de los medios de producción corresponde a un pequeño conjunto de individuos, y es otro grupo más numeroso el que realiza el trabajo. Pero además, tanto los medios de producción como la fuerza de trabajo son mercancías, son objetos de cambio y, por ende, son portadores de valor de cambio.

En la producción de mercancías en general, las relaciones entre propietarios solamente tienen el carácter de relaciones de cambio, aunque esta última situación también puede darse en el capitalismo. La compra y venta de fuerza de trabajo es la diferencia específica del capitalismo (Fernández López, 1999).

Haciendo un análisis desde la óptica de la circulación, vemos que en el caso de la *producción simple de mercancías* la circulación mercantil adquiere la siguiente forma: M-D-M, es decir la “conversión de mercancía en dinero y reconversión de éste en aquella, vender para comprar” (Marx, 1976). Aparece en el medio el dinero, el cual divide el acto del cambio en dos partes, separadas en tiempo y lugar. Las mercancías constituyen el principio y el fin de la transacción. Se trata de la producción de bienes destinados para el consumo. Las mercancías recibidas por el comprador son cualitativamente diferentes de las entregadas, o sea, *cambian en cuanto a su valor de uso*. La M del principio es igual a la M del final en cuanto a valor en cambio, pero no en cuanto a su valor en uso. Marx concluye así que “en la circulación mercantil simple ambos extremos poseen la misma forma económica. Ambos son mercancías. Y, además, mercancías cuya magnitud de valor de cambio es igual.”

Pero en cambio, en el *capitalismo*, la circulación adquiere la siguiente forma: D-M-D’, “conversión de dinero en mercancía y reconversión de mercancía en dinero, comprar para vender. El dinero que en su movimiento se ajusta a ese

último tipo de circulación, se transforma en capital, deviene capital y es ya, conforme a su determinación, capital” (Marx, 1976). El dinero es el principio y el fin, D y D’ representan el valor de cambio, sin interesar ahora cuál es el valor de uso. La transferencia cualitativa de valor de uso es reemplazada por la expansión cuantitativa del valor de cambio como objeto de producción. Si la D del comienzo es igual a la D’ del final, entonces el proceso carece de sentido. El incremento en dinero, D’ menos D, es la plusvalía (mehrwert = más valor). Es el ingreso del capitalista. De donde, dice Marx “El proceso D-M-D’ no debe su contenido a ninguna diferencia cualitativa entre sus extremos, pues uno y otro son dinero, sino solamente a su diferencia cuantitativa” (Marx, 1967)

La circulación simple de mercancías sirve para apropiarse de valores de uso, destinados a satisfacer necesidades. Pero en el capitalismo, la expansión del valor, que es la base objetiva o el resorte principal de la circulación D-M-D’, se convierte en su fin subjetivo. Los valores de uso no son el fin real del capitalista. El proceso inacabable y sin descanso de la obtención de ganancias es el único fin que él persigue.

No obstante todo ello, en el capitalismo la circulación sigue siendo M-D-M para los trabajadores. Como el trabajador asalariado sólo posee una mercancía, que es la fuerza de trabajo, ésta será convertida primero en dinero y, luego, lo utiliza para adquirir los artículos que son necesarios a fin de sobrevivir, él y su familia.

Como el capital es trabajo objetivado de manera privada, en el capitalismo, afirma Marx, el trabajador queda reducido a la condición de una simple mercancía, y queda alienado, posicionándose como un ser extraño ante los medios de producción y el producto de su propio trabajo. Los trabajadores asalariados no poseen los medios de producción de las empresas en las cuales trabajan y por lo tanto deben ofrecer a cambio del salario el uso de su fuerza de trabajo.

En el modo de producción capitalista el trabajo asalariado tiene un carácter esencial, en el sentido hegeliano; para el trabajador es un medio dada su necesidad de reproducir la fuerza de trabajo, y para el capitalista es la condición necesaria para generar un excedente que asegure la reproducción del capital.

“Para la transformación del dinero en capital el poseedor de dinero, pues, tiene que encontrar en el mercado de mercancías al *obrero libre*; libre en el doble sentido de que por una parte dispone, en cuanto hombre libre, de su fuerza de trabajo en cuanto mercancía suya, y de que, por otra parte, carece de otras mercancías para vender, está exento y desprovisto, desembarazado de todas las cosas necesarias para la puesta en actividad de su fuerza de trabajo. Al poseedor de dinero, que ya encuentra el mercado de trabajo como sección

especial del mercado de mercancías, no le interesa preguntar por qué ese obrero libre se le enfrenta en la esfera de la circulación”... “La naturaleza no produce por una parte poseedores de dinero ó de mercancías y por otra personas que simplemente poseen su propia fuerza de trabajo. Esta relación en modo alguno pertenece al ámbito de la historia natural, ni tampoco es una relación social común a todos los períodos históricos. Es, en sí misma, el resultado de un desarrollo histórico precedente, el producto de numerosos trastocamientos económicos, de la decadencia experimentada por toda una serie de formaciones más antiguas de la producción social” (Marx, 1967).

### *2.6.3. El trabajo es, para Marx, la esencia del hombre*

**La esencia del hombre es el trabajo**, postula Marx, porque el hombre no puede existir sino trabajando, creando cosas artificiales, poniendo sus propias obras en lugar de la naturaleza, imprimiendo sobre ella su marca de humanidad, para humanizar el mundo y recrearlo a su imagen. La naturaleza sería una prolongación no-orgánica del hombre, porque es su medio de subsistencia inmediato y el objeto de su actividad vital (Marx, 1979).

Desde ese punto de vista, hasta la procreación y el alumbramiento constituyen trabajo para Marx.

Desarrollando esta línea de pensamiento, el trabajo, según H. Marcuse, es un hacer del hombre como su propio modo de ser-en-el-mundo, el medio por el cual llega a ser para sí, que no se define solamente por su finalidad, la producción, sino por lo que sucede en la subjetividad de la realidad humana (Marcuse, 1970).

En “El Capital”, K. Marx pone al trabajo en el centro de la vida económica y social y en el origen de su teoría del valor. Fuente del valor (de cambio), el trabajo es una función social por excelencia, una función de naturaleza colectiva; es precisamente a partir de las condiciones de su ejercicio, que postulará un cambio en el régimen de propiedad para adaptarla a la dimensión cada vez más colectiva de las fuerzas productivas.

La oposición dialéctica planteada por Marx -y que atraviesa toda su obra- consiste en que, dentro del capitalismo, por un lado está el trabajo, que sería verdaderamente la esencia del hombre y, por otra parte el trabajo realmente existente en la vida cotidiana, que es un trabajo heterónimo, subordinado, alienado, explotado. La propiedad privada de los medios de producción por parte del capitalista y la división social del trabajo están en el origen de la alienación, consistente en la apropiación del fruto del trabajo hecho por otros, en el extrañamiento, en el control y la dominación del trabajador, en la imposibilidad de hacer un trabajo autónomo desarrollando sus potencialidades, en la

necesidad de trabajar para asegurar la existencia de la vida. Así, dice Marx, cuanto más productiva es la fuerza de trabajo, menos el trabajador es él mismo, y más se acumula el capital.

#### 2.6.4. *El trabajo es una actividad específicamente humana*

Los animales también producen, pero no trabajan dice Marx, pues “producen solamente aquello de lo cual tienen necesidad inmediata para sí o para sus crías; producen de una manera unilateral, pero el hombre produce de manera universal, ... pues puede producir liberado de su necesidad física y solo produce realmente si está en libertad”... “El animal no se produce sino a sí mismo, pero el hombre reproduce toda la naturaleza; el producto del animal forma parte directamente de su cuerpo físico, mientras que el hombre está situado libremente frente a su producto” (Marx, 1976).

Por lo tanto ni los animales ni las máquinas trabajan verdaderamente, ni unos ni otras pueden generar valores de cambio. Solo el trabajo humano puede generar valor y a medida que aumenta la fuerza productiva del trabajo aumenta la cantidad de valores de uso producidos y disminuye, -pero de ninguna manera desaparece-, el valor (de cambio) que tienen incorporados cada uno de los productos.

El trabajo entonces, “actúa sobre la naturaleza exterior (al hombre) y la modifica”, dando lugar a una realidad objetiva y exterior a sí mismo. Su pensamiento es coherente con el de Hegel: el trabajo sería entonces una mediación, una actividad transitiva, pues necesita de la naturaleza para realizarse a sí mismo por medio de ella, dominándola.

Pero además, continúa K. Marx, el trabajo es una realidad social. En consecuencia, la propiedad de los bienes de producción necesarios para el trabajo debería ser colectiva, pues con el desarrollo de las fuerzas productivas el trabajo ha ido adoptando la forma de una actividad social. El trabajo sería una “actividad social combinada”, que describe de la manera siguiente: “con la subsunción real del trabajo al capital o del modo de producción específicamente capitalista, no es el obrero individual sino una vez más una capacidad de trabajo socialmente combinado, lo que se convierte en el agente real del proceso laboral en su conjunto, y como las diversas capacidades de trabajo que cooperan y forman una máquina productiva total participan de manera muy diferente en el proceso inmediato de formación de mercancías o mejor aquí de productos -éste trabaja más con las manos, aquel más con la cabeza, el uno como director (*manager*), ingeniero (*engineer*), técnico, etc., el otro como capataz (*overlooker*) el de más allá como obrero manual directo e incluso como peón- tenemos que más y más funciones de la capacidad de trabajo se incluyen en el concepto inmediato de trabajo productivo, y sus agentes en el

concepto de trabajadores productivos, directamente explotados por el capital y subordinados en general a su proceso de valorización y de producción"... "Si se considera el trabajador colectivo, en que consiste el taller, su actividad combinada se realiza materialmente y de manera directa en un producto total que, al mismo tiempo, es una masa total de mercancías y aquí es absolutamente indiferente el que la función de tal o cual trabajador, mero eslabón de este trabajador colectivo, esté más próxima o más distante del trabajo manual directo" (Marx, 1990).

### *2.6.5. Las dos dimensiones de las mercancías: valor de uso y valor de cambio*

Una primera distinción que va a marcar toda su obra, es la que se hace entre el valor de uso y el valor de cambio de las mercancías. Dice Marx, que "la utilidad de una cosa hace de ella un valor de uso, que se efectiviza en el uso o el consumo". Se trata de una dimensión cualitativa, referida a la utilidad que tienen sus productos para satisfacer necesidades, pero... "el trabajo no es la fuente única de los valores de uso que produce", pues se debe tener en cuenta también la tierra, o sea la naturaleza de donde surgen las materias primas.

Pero, por otra parte, "el valor de cambio se presenta como relación cuantitativa, la proporción en que se intercambian valores de uso de una clase por valores de uso de otra clase, una relación que se modifica constantemente, según el tiempo y el lugar, que puede ser contingente y puramente relativo... Si se pone a un lado el valor de uso del cuerpo de las mercancías, únicamente le restará una propiedad, la de ser productos del trabajo" (o sea trabajo abstracto que contiene valor de cambio)... pues "en cuanto valores, todas las mercancías son, únicamente determinada medida de tiempo de trabajo solidificado". En cuanto creador de valores de uso, de cosas útiles, forma de intercambio entre el ser social y la naturaleza, no se puede concebir en el universo de la sociedad humana la extinción del trabajo social. Y, como ya había expresado, "el trabajo como creador de valores de uso, como trabajo útil e indispensable para la existencia del hombre -cualesquiera sean las formas de sociedad- es una necesidad natural y eterna para realizar el intercambio material entre el hombre y la naturaleza, y por lo tanto, para mantener la vida humana" (Marx, 1976). Desde este punto de vista genérico, el trabajo tiene un significado esencial en el universo de la vida humana y constituye un parámetro general y abstracto del valor (Marx, 1976).

Como es sabido, Marx retoma y perfecciona la concepción del "valor trabajo", enunciada por los economistas clásicos (A. Smith, D. Ricardo) cuando expresa que "un bien solo tiene valor porque en él está objetivado o materializado trabajo abstractamente humano", y que el quantum del valor objetiva-

do “depende de la cantidad de sustancia generadora de valor, (de) la cantidad de trabajo contenida en ese valor de uso. La cantidad de trabajo misma se mide por su duración, y el tiempo de trabajo, a su vez, reconoce su patrón de medida en determinadas fracciones temporales, tales como hora, día, etc.” (Marx, 1976).

Se puede sin duda afirmar que el pensamiento de Marx no es la expresión de un materialismo vulgar, sino de un cierto humanismo. Un ejemplo de esto es su afirmación de que “El trabajo es, en primer término, un acto que ocurre entre el hombre y la naturaleza. El hombre juega, con respecto a la naturaleza, el papel de una potencia natural. Las fuerzas de las que está dotado su cuerpo, brazos y pies, cabeza y manos, las pone en movimiento a fin de asimilar-se a la materia para darle una forma que sea útil a su vida. En el mismo tiempo en que actúa por ese movimiento sobre la naturaleza exterior y la modifica, él modifica su propia naturaleza, y desarrolla las facultades que estaban adormecidas... Nuestro punto de partida es un trabajo dentro de una forma que pertenece exclusivamente al hombre... Lo que distingue ventajosamente al peor maestro albañil de la mejor abeja es que el primero ha modelado la celdilla en su cabeza antes de construirla en la cera”. Esto es así, porque “el resultado al cual llega el trabajo humano preexiste idealmente en la imaginación del trabajador... quien realiza al mismo tiempo su propio objetivo del cual tiene conciencia, que determina como una ley su modo de acción, y al cual él debe subordinar su voluntad” (Marx, 1976).

El trabajo tiene también para Marx una dimensión subjetiva, pues permite expresar la individualidad de quien lo ejerce, mostrar a otro su singularidad y su pertenencia al género humano, como lo expresa maravillosamente en los Manuscritos de 1844:

“Supongamos que nosotros produzcamos como seres humanos: cada uno de nosotros afirmaríamos doblemente en su producción, a sí mismo y al otro.

- En mi producción yo realizaría mi individualidad, mi particularidad. Yo experimentaríamos, trabajando, la satisfacción de una manifestación individual de mi vida, y en la contemplación del objeto yo tendría la alegría individual de reconocer mi personalidad como una potencia real, que se puede captar concretamente y que escapa a toda duda.
- En tu uso o tu empleo de mi producto, yo tendría la alegría espiritual de satisfacer mediante mi trabajo una necesidad de realizar la naturaleza humana y de proporcionar a la necesidad de un otro el objeto para satisfacer su necesidad.
- Yo tendría conciencia de servir de mediador entre ti y el género humano, de ser reconocido y sentido por ti como un complemento a tu propio ser y como una parte necesaria de ti mismo y de ser aceptado en tu espíritu como en tu amor.

- Yo tendría en mis manifestaciones individuales la alegría de crear la manifestación de tu vida, es decir de realizar y de afirmar en mi actividad individual mi verdadera naturaleza, mi sociabilidad humana. Nuestras producciones serían al mismo tiempo espejos donde nuestros seres resplandecerían el uno hacia el otro” (Marx, 1979).

Para Marx entonces, el trabajo sería la más alta manifestación de la individualidad del trabajador e igualmente el medio en el seno del cual se realiza la verdadera sociabilidad.

### 2.6.6. Trabajo y fuerza de trabajo

Es sobre esta base que K. Marx define los conceptos de **trabajo, fuerza de trabajo y trabajo socialmente necesario**.

“Todo trabajo es, por un lado, gasto de fuerza humana de trabajo en un sentido fisiológico y es en esta condición de trabajo humano igual, o de trabajo abstractamente humano, como constituye el valor de la mercancía. Todo trabajo, por otra parte, es gasto de fuerza humana de trabajo en una forma particular y orientada a un fin, y en esta condición de trabajo útil concreto produce valores de uso”....

“Por fuerza de trabajo o capacidad de trabajo entendemos el conjunto de las facultades físicas y mentales que existen en la corporeidad, en la personalidad viva de un ser humano y que él pone en movimiento cuando produce valores de uso de cualquier índole”... “El mismo trabajo, pues, por más que cambie la fuerza productiva, rinde siempre la misma magnitud de valor (de cambio) en los mismos espacios de tiempo. Pero en el mismo espacio de tiempo suministra valores de uso en cantidades diferentes”...

El tiempo de trabajo requerido para la producción de un bien “varía con la fuerza productiva del trabajo, que está determinada por el nivel medio de destreza del obrero, el estadio de desarrollo en que se hallan la ciencia y sus aplicaciones tecnológicas, la coordinación social del proceso de producción, la escala y la eficacia de los medios de producción, las condiciones naturales” y, por lo tanto, “la magnitud de valor (de cambio) de una mercancía varía en razón directa a la cantidad de trabajo efectivizado en ella e inversa a la fuerza productiva de ese trabajo” (Marx, 1976).

Entonces en el producto, devenido una mercancía, se cristalizan o coagulan estas dos dimensiones del valor. Durante la jornada de trabajo los trabajadores crean valor (de cambio) que se transfiere a una cierta cantidad de bienes, que puede ser mayor o menor. Pero como la fuerza productiva del trabajo puede incrementarse (debido a la formación profesional, a una mejor organización del proceso de trabajo, al uso de maquinarias y equipos más eficaces, a

la incorporación del progreso científico y tecnológico que incrementa la productividad), aumenta en consecuencia la cantidad de bienes o servicios producidos. Crece el volumen de producción, pero como la cantidad total de valor (de cambio) incorporado por el trabajo en esa fracción de tiempo no varía y se mantiene constante, cada unidad del producto (con su respectivo valor de uso) contiene en promedio una menor cantidad de valor (de cambio), es decir que se desvaloriza.

El capital domina sobre el trabajo, es decir que el trabajo muerto domina el trabajo vivo. Entre ellos no hay una igualdad jurídica. Mientras que el capitalista siempre puede elegir y comprar la fuerza de trabajo o prescindir de ella, los trabajadores están obligados a vender el derecho a usar su fuerza de trabajo, a alquilar sus servicios, para poder sobrevivir y asegurar el sustento familiar. El trabajador reproduce su fuerza de trabajo, pero como no es una verdadera mercancía, no la puede almacenar ni acumular, debe venderla porque si no la usa, se destruye y si no obtiene recursos alimentarios puede también morir su poseedor.

### 2.6.7. *Las varias dimensiones del trabajo*

Como ya se ha mencionado, Marx distinguió con mayor precisión que sus antecesores, entre el trabajo concreto (con su valor de uso, definido por su utilidad) y el trabajo abstracto (constituido por el valor de cambio), cuando afirma que “todo trabajo es, por un lado gasto de fuerza humana de trabajo, en el sentido fisiológico y en esa calidad de trabajo humano igual o abstracto, crea el valor de las mercancías. Todo trabajo es, por otro lado, gasto de fuerza humana de trabajo, bajo una forma especial y encaminada a un fin, y como tal, como trabajo concreto y útil, produce valores de uso” (Marx, 1971).

El trabajo abstracto tiene entonces una dimensión contradictoria: positiva y negativa a la vez: “la disolución de todos los productos y de todas las actividades en valores de cambio, supone la descomposición de todas las relaciones de dependencia personales establecidas históricamente en el seno de la producción. En el valor de cambio, la relación social de las personas entre ellas se ha transformado en una relación social entre cosas, el poder de las personas en un poder de las cosas (Marx, 1979).

En los *Grundrisse* (1974), Marx hace referencia a la reducción del tiempo de trabajo socialmente necesario: “el intercambio de trabajo vivo por trabajo objetivado es el último desarrollo de la relación de valor y de la producción fundada en el valor. El supuesto de esta producción es, y sigue siendo, la magnitud del tiempo inmediato de trabajo, el cuánto de trabajo empleado como el factor decisivo de la producción de la riqueza. En la medida sin embargo, en que la gran industria se desarrolla, la creación de riqueza efectiva se vuelve

menos dependiente del tiempo de trabajo y del cuánto de trabajo empleados, que del poder de los agentes puestos en movimiento durante el tiempo de trabajo, poder que a su vez -su *powerfull effectiveness*- no guarda relación alguna con el tiempo de trabajo inmediato que cuesta su producción"... "Tan pronto como el trabajo en su forma inmediata ha cesado de ser la gran fuente de la riqueza, el tiempo de trabajo deja, y tiene que dejar de ser su medida, y por lo tanto el valor de cambio (deja de ser la medida) del valor de uso. El plus trabajo de la masa ha dejado de ser la condición para el desarrollo de la riqueza social, así como el no-trabajo de unos pocos ha cesado de serlo para el desarrollo de los poderes generales del intelecto humano. Con ello se desploma la producción fundada en el valor de cambio... Desarrollo libre de las individualidades, y por ende, no reducción del tiempo de trabajo necesario con miras a poner plus trabajo, sino en general reducción del trabajo necesario de la sociedad a un mínimo, al cual corresponde entonces la formación artística, científica, etc., de los individuos gracias al tiempo que se ha vuelto libre, el tiempo para el pleno desarrollo del individuo... puede considerarse desde el punto de vista del proceso de producción inmediato como producción de capital fijo, ese capital fijo *being man himself*" (Marx, 1976).

#### 2.6.8. ¿Cuál es el valor del trabajo?

La fuerza de trabajo, como cualquier otra mercancía, debe tener un valor. Siguiendo su esquema de pensamiento, como ya se mencionó este se determina por el tiempo de trabajo necesario para la producción y, para la reproducción del mismo. El valor de la fuerza de trabajo es el valor de los medios de subsistencia necesarios para el mantenimiento del trabajador. Así, su valor se reduce al valor de una cantidad más o menos precisa de mercancías ordinarias.

El capitalista llega al mercado con dinero y compra maquinaria, materiales y fuerza de trabajo. Los combina en un proceso de producción del que resulta un volumen de mercancías que son lanzadas nuevamente al mercado. Marx supone que el capitalista compra lo que compra y vende lo que vende en sus valores de equilibrio. Y, sin embargo, al final tiene más dinero que cuando comenzó. En algún punto del proceso se ha creado más valor ó plusvalía. Desde el punto de vista de la teoría del valor, no existe razón para suponer que los materiales o la maquinaria puedan transferir al producto más valor del que ellos contienen. Esto sólo deja una posibilidad: que el trabajo sea la fuente de la plusvalía. El capitalista compra la fuerza de trabajo en su valor, paga al obrero como salario una suma correspondiente al valor de los medios de subsistencia del obrero. Pero, al intervenir en el proceso de trabajo, a partir de un cierto momento el obrero continúa agregando valor, ahora es un valor en exceso del necesario para compensar sus medios de subsistencia; es, en suma,

plusvalía que el capitalista puede tomar para sí. En su trabajo de un día el trabajador produce más que los medios de subsistencia que necesita para un día. Así, la jornada laboral puede dividirse en dos partes: **trabajo necesario** (su producto de trabajo va a poder del obrero como salario) y **trabajo excedente** (su producto de trabajo va a poder del capitalista como plusvalía). El trabajo rinde más que lo estrictamente necesario para la subsistencia de la sociedad y esa parte por encima de lo necesario para subsistir se llama trabajo excedente. La diferencia entre el trabajo necesario y trabajo excedente existió en todas las sociedades, pero, el qué hacer con el excedente fue variando según las sociedades. Lo específico del capitalismo es la forma que asume esta explotación: la producción de plusvalía.

Así dice Marx, “desde el punto de vista del proceso de valorización... no es el obrero quien emplea los medios de producción, son los medios de producción los que emplean al obrero. No es el trabajo vivo el que se realiza en el trabajo material como en su órgano objetivo; es el trabajo material el que se conserva y se acrecienta por la succión del trabajo vivo, gracias a lo cual se convierte en un *valor que se valoriza*, en *capital*, y funciona como tal. Los medios de producción aparecen ya únicamente como *succionadores* del mayor quantum posible de trabajo vivo” (Marx, 1976: 17). Pero la contradicción consiste en que, dada la existencia de la propiedad privada de los medios de producción, estos son el resultado de un trabajo anteriormente realizado, que se ha cristalizado: es decir que el trabajo vivo está al servicio del trabajo muerto, que una cosa domina a las personas, que el trabajador se opone a su producto, que el sujeto se ha convertido en un objeto.

### 2.6.9. *Se debe distinguir entre el plus valor absoluto y el relativo*

En tanto trabajo abstracto, durante una parte de la jornada, el obrero crea primero valor, -trabaja para sí, dice Marx, generando el equivalente del costo de reproducción de su fuerza de trabajo remunerado por el salario-, y durante el resto de la jornada crea más valor, o sea plus valor, trabaja para el capital, generando un producto que pasa a ser propiedad de quien, pagando el salario, alquiló el derecho a usar su fuerza de trabajo durante una cierta fracción de tiempo.

El capitalista no puede normalmente contentarse con subutilizar la potencialidad productiva de la fuerza de trabajo dada la presión de la competencia que se manifiesta en el mercado; de manera exógena éste le impone leyes coercitivas para seguir una lógica tendiente a obtener como finalidad una plusvalía cada vez mayor. Para que esto se produzca, cuando se trata de un colectivo de trabajo en el cual debe primar la coordinación y la cooperación, el capitalista debe ejercer una función directiva, de vigilancia y de control sobre el conjunto de los trabajadores.

Ese plus valor puede obtenerse de dos maneras, según sea absoluto o relativo, modalidades que en la realidad no son mutuamente excluyentes sino que por lo general son complementarias, dado que lo que los empleadores procuran en última instancia es el incremento total del plus valor, cualquiera sea su origen, siempre que no genere conflictos que perturben el proceso productivo. El plus valor absoluto se obtiene -sin necesidad de que al mismo tiempo aumente la productividad del trabajo- por diversos medios: incrementando el número de trabajadores ocupados, ampliando la duración de su vida activa (trabajo de los niños o de personas de edad muy avanzada), recurriendo a las horas extraordinarias, o intensificando la jornada al reducir lo que se denomina “tiempo muerto”, o la porosidad de la jornada. Por el contrario, el plus valor relativo puede obtenerse incluso con menor cantidad de trabajadores ocupados, con una disminución de la anterior duración de la jornada de trabajo y reduciendo la cantidad de años de permanencia en la vida activa (por la permanencia de los jóvenes en el sistema escolar, por el retiro voluntario o la disminución de la edad jubilatoria). El plus valor relativo consiste en la reducción de la parte proporcional (o relativa) de la jornada de trabajo en la cual el trabajador produce el equivalente del costo de reproducción de la fuerza de trabajo (o sea el valor) remunerado con una parte del capital, que es variable, con respecto al tiempo total de la jornada de trabajo en el cual se genera valor y plus valor. Esa reducción se logra con el aumento de la productividad, de manera directa e indirecta, tanto dentro de la empresa como en los sectores y ramas de actividad donde se producen los bienes de producción y servicios destinados a la reproducción de la fuerza de trabajo (Marx, 1976).

Porque tiene un valor de uso, cada trabajo específico contribuye a satisfacer una necesidad particular. Pero en el proceso de trabajo, en tanto valor de uso, la fuerza de trabajo no crea valor, sino que transfiere al producto el valor que ya tienen incorporadas las materias primas e insumos intermedios (transformadas para dar lugar al producto) y todo el valor, -o más frecuentemente una parte o fracción del valor-, que tienen incorporados los medios de trabajo (por haber sido ellas mismas producidas con intervención de trabajo humano).

El tema central del valor de la fuerza de trabajo es tratado por K. Marx de manera coherente con los principios de la teoría del valor: “el valor de la fuerza de trabajo, al igual que el de toda otra mercancía, se determina por el tiempo de trabajo necesario para la producción y por lo tanto también para la reproducción de este artículo específico. En la medida que es valor, la fuerza de trabajo misma representa únicamente una cantidad determinada de trabajo medio social objetivado en ella”... “El tiempo de trabajo necesario para la producción de la fuerza de trabajo se resuelve en el tiempo de trabajo necesario para la producción de dichos medios de subsistencia o, dicho de otra manera, el valor de la fuerza de trabajo es el valor de los medios de subsistencia nece-

sarios para la conservación del poseedor de aquella"... "y tiene que alcanzar para mantener al individuo laborioso en cuanto tal, en su condición normal de vida"... "Pero hasta el volumen de las llamadas necesidades imprescindibles, así como la índole de su satisfacción, es un producto histórico y depende por tanto en gran parte del nivel cultural de un país y esencialmente entre otras cosas, también de las condiciones bajo las cuales se ha formado la clase de los trabajadores libres, y por lo tanto de sus hábitos y aspiraciones vitales"... "Por oposición a las demás mercancías, pues, la determinación del valor de la fuerza laboral encierra un elemento histórico y moral"... "Pero aún así, en un país determinado y en un periodo determinado, está dado el monto medio de los medios de subsistencia necesarios" (Marx, 1976).

"El límite último o el valor mínimo del valor de la fuerza laboral lo constituye el valor de la masa de mercancías sin cuyo aprovisionamiento diario el portador de la fuerza de trabajo, el hombre, no puede renovar su proceso vital; esto es el valor de los medios de subsistencia físicamente indispensables"... "Si el precio de la fuerza de trabajo cae con respecto a ese mínimo, cae por debajo de su valor, pues en tal caso sólo puede mantenerse y desarrollarse bajo una forma atrofiada. Pero el valor de toda mercancía está determinado por el tiempo de trabajo necesario para suministrarla en su estado normal de calidad" (Marx, 1976).

La lógica misma del desarrollo de las fuerzas productivas en el modo de producción capitalista lleva, por una parte, al estancamiento y a una tendencia hacia la reducción de la tasa de ganancia (calculada como la relación existente entre el plus valor -el absoluto más el relativo- y la suma del capital constante más el variable) y por otra parte a un desequilibrio entre la sección productiva (I) dedicada a fabricar bienes de producción y la sección que se dedica a bienes de consumo (II). Según K. Marx, para contrabalancear estas características del funcionamiento del modo de producción capitalista los empresarios deben, por una parte, buscar el incremento de las tasas de ganancia y, por otra parte, tratar de movilizar o desplazar los capitales entre los diversos sectores y ramas de actividad económica, que tienen distintas tasas de ganancia, hasta igualarlas entre ellos. Cuando aquellas dos leyes funcionan de esa manera y no pueden ser revertidas, ocurren las crisis. Para hacerles frente y superarlas, los empresarios procuran una regulación consistente en la emergencia de nuevos regímenes de acumulación (más intensivos), en cambios institucionales (por ejemplo: desregulando el funcionamiento de los diversos mercados, flexibilizando el uso de la fuerza de trabajo y debilitando las organizaciones sindicales reivindicativas) y en luchas sociales que cambian la relación de fuerzas, para por esos medios evitar la caída de las tasas de ganancia o que se cree una gran heterogeneidad entre las tasas de ganancia de los diversos sectores de la economía.

El desempleo bajo todas sus formas, -la constitución de un ejército industrial de reserva, la precarización del empleo-, la pauperización debido a la caída de los salarios y a una distribución del ingreso hecha en detrimento de los asalariados, son la consecuencia necesaria de dicha regulación, mecanismos que se utilizan hasta que se contrarrestan las tendencias negativas antes mencionadas y vuelve a crecer la tasa de ganancia. En el capitalismo, entonces, según K. Marx, el nivel de empleo está siempre por debajo de la disponibilidad de fuerza de trabajo y no está determinado por las fuerzas del mercado, sino por las exigencias del régimen de acumulación del capital.

### *2.6.10. En el capitalismo el trabajo está alienado*

Marx decía así “que el trabajo sea trabajo atractivo, autorrealización del individuo, no significa de ninguna manera que sea puro placer o pura diversión como lo piensa Fourier con sus concepciones ingenuas y sus visiones de costurera. Trabajos efectivamente libres, la composición de una obra musical por ejemplo, requieren a la vez una fuerte seriedad y un esfuerzo más intenso” (Marx, 1982).

Frente a la realidad del trabajo tal como se desarrollaba ante sus ojos en el capitalismo industrial, Marx manifiesta su acuerdo con A. Smith y afirma: “sin duda (A. Smith) tiene razón al decir que el trabajo en sus formas históricas, esclavitud, servidumbre, salariado, aparece siempre como un trabajo molesto, como un trabajo forzado impuesto desde afuera, frente al cual el no-trabajo aparece como la libertad y la felicidad”.

Para Marx, la situación del trabajo asalariado tal como él la había estudiado podía cambiar, cuando entrara en una crisis terminal el modo de producción capitalista, y comenzara la transición a la sociedad comunista. Su visión prospectiva se expresa de la manera siguiente:

“Pero un día, cuando todas las fuerzas productivas estarán suficientemente desarrolladas y las contradicciones volverán a ser muy fuertes, estarán reunidas las condiciones para que el trabajo se haga adecuado a su esencia”. Habría como dos momentos:

1. Producir para lograr la abundancia y la satisfacción de las necesidades, utilizando las máquinas, incrementando la productividad. El desarrollo de las fuerzas productivas permitirá superar la situación del trabajo humano como factor de producción y del tiempo de trabajo como medida de la riqueza. A medida que la gran industria se desarrolla, la creación de la riqueza verdadera depende menos del tiempo y de la cantidad de trabajo empleados que de la acción de los factores puestos en movimiento en el curso del trabajo. Ella depende más bien del estado general de la ciencia y del progreso tecnológico, de la aplicación de esta ciencia a esta producción.

2. “Cuando existe la abundancia y se han satisfecho las necesidades, el trabajo es expresión de sí mismo” (Marx, 1979).

El trabajo está alienado porque no permite alcanzar el objetivo de desarrollar, espiritualizar, humanizar la naturaleza; esto es así porque predomina la propiedad privada de los medios de producción, porque el trabajo no se hace de manera voluntaria sino obligada por la necesidad, y que el trabajo se ha convertido en una mercancía, que relaciona al trabajador con la materia como algo extraño a sí mismo. Además el trabajador percibe a cambio de su trabajo un salario que, a menudo, es insuficiente y produce algo que no será suyo, sino de quien le paga el salario.

El objeto producido por el trabajo, su producto, dice K. Marx en los Manuscritos de 1844, se enfrenta a él, como algo extraño, como un poder independiente del productor... “Cuando más se mata el obrero trabajando, mas poderoso se torna el mundo material ajeno a él, que crea frente a si, más pobres se vuelven él y su mundo interior; menos se pertenece el obrero a sí mismo.”

Pero en la sociedad comunista se pasaría del reino de la necesidad al reino de la libertad: “el reino de la libertad comienza solamente a partir del momento en que cesa el trabajo dictado por la necesidad y finalidades exteriores; se sitúa entonces, por su misma naturaleza, más allá de la esfera de la producción material propiamente dicha. Así como el hombre primitivo, el hombre civilizado está forzado a medirse, a enfrentarse con la naturaleza para satisfacer sus necesidades, conservar y reproducir su vida. Esta restricción existe para el hombre en todas las formas de la sociedad y bajo todos los tipos de producción. En este ámbito la libertad no puede consistir sino en esto : los productores asociados, -el hombre socializado-, regulan de manera racional sus intercambios orgánicos con la naturaleza y los someten a su control común en lugar de ser dominados por la potencia ciega de esos intercambios, y ellos las cumplen gastando la menor cantidad de energía posible, en las condiciones más dignas, las más conformes con la naturaleza humana. Pero el imperio de la necesidad no subsiste. Es más allá que comienza el desarrollo de la potencia humana que es su propio fin, el verdadero reino de la libertad, que sin embargo no puede florecer más que fundándose sobre el reino de la necesidad. La reducción de la jornada de trabajo es la condición fundamental para esta liberalización” (Marx, 1976).

Marx hablaba de la transición entre el reino de la necesidad (realidad actual) y el reino de la libertad, queriendo significar lo que está más allá de la producción y la reproducción material, es decir el momento en que se habrán colmado las necesidades materiales y los seres humanos se habrán liberado de ellas. Es decir cuando cese el trabajo determinado por la necesidad y por una finalidad externa a los seres humanos. En esa circunstancia, se hará posible el libre despliegue del ser y la actualización de sus potencialidades. En el reino

de la libertad, las diversas actividades tendrán una cierta jerarquía, como ya lo habían postulado los filósofos griegos. El reino de la libertad solo puede ser posible cuando los seres humanos estén socializados, sean productores asociados que regulen el metabolismo con la naturaleza, poniéndola bajo su control, utilizando el progreso científico y tecnológico para aumentar la fuerza productiva del trabajo y reducir el tiempo de trabajo socialmente necesario a la producción de cada cosa, generando tiempo libre para llevar a cabo las actividades más nobles y más propiamente humanas: la ciencia, la vida política, el arte.

En síntesis recordamos nuevamente que para K. Marx, “el trabajo, como creador de valores de uso, como trabajo útil e indispensable para la existencia del hombre -cualesquiera sean las formas de sociedad-, es una necesidad natural y eterna para realizar el intercambio material entre el hombre y la naturaleza, y por lo tanto para mantener la vida humana” (Marx, 1976). El trabajo es entonces constitutivo de la esencia del hombre: por intermedio de él “se afirma y desenvuelve una libre actividad física e intelectual”.

## 2.7. Emile Durkheim y Max Weber: sus aportes al estudio del trabajo humano

En el seno de la Europa del siglo XIX la sociología intentaba dar respuesta a la crisis social y política generada por los cambios ocurridos en lo económico con la Revolución Industrial y con la Revolución Francesa en lo político. Emile Durkheim, preocupado por la pérdida del “orden social” en Francia, y Max Weber, motivado por develar la razón por la cual la mayoría de los gerentes de empresas modernas pertenecían a la religión protestante, se interrogan por el rol del trabajo en esta nueva sociedad capitalista.

Desde un enfoque sociológico Durkheim (1858-1917) afirmará que la división del trabajo, causada por el aumento de la densidad y el volumen social, debe ser considerada el elemento característico de las sociedades en las que la solidaridad orgánica es preponderante. El autor desarrolla el concepto de solidaridad como el elemento que determina la unión de las “partes” y posibilita la existencia de la sociedad. La solidaridad orgánica es propia de las sociedades con un sistema de funciones especializadas que mantienen entre sí relaciones específicas. Estas se hallan bajo el dominio de la conciencia colectiva, que se vuelve más débil cuanto más aumenten el volumen y la dinámica social.

En su tesis doctoral, “La división del trabajo social” publicada en 1893, E. Durkheim sostiene que la división del trabajo da como resultado una mayor inter-dependencia de los seres humanos y por eso mismo contribuye a relacionarlos entre sí, ya que cada uno se dedica a una función dentro del “todo so-

cial”, necesitando de los demás para sobrevivir: “*basta que cada individuo se consagre a una función especial para encontrarse, por la fuerza de las cosas, solidario con los demás*” (Durkheim, 1967). Por otro lado, la división del trabajo produce un mayor individualismo generado por la reducción del peso de la conciencia colectiva, por sobre la conciencia individual. Es decir, se reducen las normas que vinculan al individuo con la sociedad, lo cual es la causal del aumento de la “anomia” en las sociedades modernas.

La situación moral anómica del trabajador se resuelve, según el sociólogo francés, mediante un mayor peso de la conciencia colectiva y no mediante la disolución de la división del trabajo, ya que ésta es el principio organizador de la convivencia social humana y por tanto, la base del orden moral “... *la división del trabajo es, y llega a ser cada vez más, una de las bases fundamentales del orden social*” (Durkheim, 1967: 50). Ante la inestabilidad del mundo moderno, entiende que la principal unidad de integración es la profesión y la institución que los agrupa: la corporación o gremio (a la manera medieval). “...*la corporación ha sido la heredera de la familia*”... “*Del mismo modo que la familia ha constituido el medio en cuyo seno se han elaborado la moral y el derecho domésticos, la corporación es el medio natural en cuyo seno deben elaborarse la moral y el derecho profesionales*” (Durkheim, 1967: 21).

Por su parte, Max Weber (1864-1920) entiende que es a partir de la reforma protestante, y más específicamente del pensamiento de Jean Calvino, que comenzó a gestarse una nueva ética del trabajo, valorizando como ya dijimos la vida de los seres humanos “en este mundo”, justificando el préstamo a interés, el beneficio económico resultante del comercio y del trabajo, convirtiendo la austeridad en el consumo y la propensión al ahorro en una virtud (Weber, 1964).

Retomando aquí algunos conceptos que ya adelantáramos al tratar el período del Renacimiento y la Reforma, en *La ética protestante y el espíritu del capitalismo* (editado en 1904-1905) M. Weber expresa con claridad cuál fue el cambio que esta última introdujo con relación al trabajo humano: “desperdiciar el tiempo –decía-, es visto como el primero y el más grave de los pecados. Cada hora perdida es sustraída al trabajo que contribuye a la gloria divina”. Desde esa época, se acepta socialmente que la actividad predomina sobre la contemplación, pues “la contemplación inactiva agrada menos a Dios que el cumplimiento práctico de su voluntad en un oficio (*beruf*, o profesión)”. “El trabajo constituye, entonces, el fin mismo de la vida, tal como Dios lo ha fijado”... pues “la divina providencia ha llamado a cada uno a consagrarse a un oficio (o profesión) que él debe reconocer “... “Ese oficio o profesión será su manera de trabajar por la mayor gloria de Dios”... Pero no se trata sólo de un propósito moral, pues “es en los frutos que produce que se puede re-

conocer el valor del trabajo, .... la importancia de los bienes que él provee a la comunidad"... La lógica de funcionamiento del capitalismo, pues resultaría de un mandato divino: "el hombre ha heredado de Dios un deber con respecto a las riquezas que le fueron confiadas: su multiplicación". En consecuencia, la acumulación de riqueza no es condenada moralmente, como durante la Edad Media, siempre que fuera el resultado del trabajo duro y del cumplimiento de los deberes profesionales" (Weber, 1964).

Como "el capital se forma por el ahorro forzado de manera ascética, los bienes comprados deben ser empleados como capitales que se deben invertir". La condición racional fundada en la idea de oficio o profesión "nació del espíritu del ascetismo cristiano" y entonces "el ascetismo puritano del oficio define los elementos esenciales de la actitud que puede ser denominada espíritu del capitalismo".

Según Weber, es "realizando los negocios para la mayor gloria de Dios, prohibiéndose el lujo y obligándose a reinvertir los beneficios, considerando el éxito de su empresa como el signo del cumplimiento de su deber de cristiano, que los primeros empresarios calvinistas pudieron controlar su angustia: por la creencia en la predestinación al mismo tiempo que ellos contribuían a difundir el espíritu de inversión, la contabilidad racional y el sentido de los negocios que constituyen componentes esenciales de esa "identidad empresarial capitalista".

El espíritu del capitalismo así gestado hace que se oponga el moderno trabajo industrial a la actividad tradicional, situación esta última en la cual, según Weber, "los trabajadores prefieren menos trabajo a mayor paga, cuando en las horas de trabajo buscan el máximo de comodidad y un mínimo de esfuerzo, cuando no pueden o no quieren adaptarse a métodos de trabajo nuevos...". También "hay una actitud tradicional cuando los hombres de empresa comercian (...) mercaderías de calidad variables y no estandarizada, cuando trabajan en un horario y a ritmo moderados, salvo en los períodos de apremio, cuando se conforman con las ganancias que aseguran una vida cómoda, cuando sus relaciones con obreros, clientes y competidores son directa y extremadamente personales".

Interpretando el pensamiento weberiano, Anthony Giddens nos dice que "el trabajador tradicionalista no piensa en aumentar al máximo su jornal diario, para ganar más y más dinero, sino que busca más bien vivir, pura y simplemente, como siempre ha vivido, y ganar lo necesario para seguir viviendo" (Giddens, 1995).

Por el contrario, dice Weber, el capitalismo se basa en la obligación de trabajar de manera disciplinada y el trabajo es considerado como un fin en sí mismo, como una profesión, una vocación, orientada al cumplimiento del deber. La influencia del protestantismo hizo que la profesión fuera considerada co-

mo la respuesta a una vocación divina. En las sociedades influenciadas por ese tipo de capitalismo se buscaría de manera incesante obtener más y más dinero, pero evitando cuidadosamente todo goce inmoderado, para no distraer recursos destinados a la inversión productiva. La ganancia ya no es concebida como un medio sino que se ha convertido en el fin mismo de la vida.

La ascesis capitalista, entonces, jugó un papel importante en la conformación del espíritu del capitalismo, tema que desarrolla magistralmente este sociólogo alemán en sus libros (Weber, 1964).

Con excepción de los pensadores libertarios y anarquistas y de los primeros exponentes del “catolicismo social” europeo, el problema de la satisfacción o insatisfacción del trabajador con respecto al trabajo realizado y su contribución al desarrollo de la personalidad de quien lo ejecuta, no es un tema tratado de manera prioritaria en ese período por los demás científicos sociales.

## 2.8. El anuncio de nuevas transformaciones en Europa a fines del siglo XIX

La revolución industrial produjo un fuerte deterioro de las condiciones y medio ambiente de trabajo y en su primera etapa generó un elevado desempleo, creando las condiciones para el surgimiento del movimiento obrero. Quienes no tenían trabajo y erraban de ciudad en ciudad para encontrarlo, fueron considerados vagabundos y en tal condición, fueron declarados “inútiles al mundo”. Robert Castel recuerda que hacia fines del siglo XVIII, luego de la Revolución francesa, ya se había generalizado la existencia de desocupados que devenían vagabundos y mendigos, pero además se había incrementado la cantidad de personas que no tenían un estatuto derivado de la pertenencia a una corporación de oficio. Es con relación a ellos que el Padre Sieyès, -que tuvo un papel importante en la redacción de la Declaración de los Derechos del hombre y del ciudadano-, se expresó de la manera siguiente: son “instrumentos bípedos, sin libertad, ni moral, que tan solo poseen unas manos poco gananciosas, y un alma absorta; ¿a esto llaman ustedes hombres?” (Castel, 1996).

Como se desarrollará en otro capítulo, durante el siglo XIX, una vez organizados los sindicatos y constituidos los partidos políticos aliados del movimiento obrero, las reivindicaciones de los asalariados en materia de duración de la jornada, de aumentos salariales y de reconocimiento de la organización sindical para negociar colectivamente, presionaron sobre los empleadores y el estado.

Los trabajadores vieron posteriormente reconocidos, al menos en parte, su valor y dignidad sociales gracias a las leyes e instituciones creadas por el Dere-

cho del Trabajo; en contrapartida del trabajo realizado se estableció el salario directo que tuvo en cuenta las condiciones y límites del mercado y las relaciones de fuerzas. De manera no relacionada directamente con el trabajo realizado, sino con la situación familiar, se instauró posteriormente un salario indirecto destinado a cubrir diversos aspectos de la reproducción de la fuerza de trabajo, dando nacimiento a los sistemas de seguridad social (Castel, 1996). Pero al impulso de los empresarios, las innovaciones organizacionales, primero en el proceso de trabajo con el taylorismo, y posteriormente mediante la mecanización y la instauración de la producción masiva de productos homogéneos (fordismo), hicieron posible el incremento de la productividad, la reducción del tiempo de trabajo incorporado en cada unidad del producto y con ello la posibilidad de reducir la duración de la jornada de trabajo e incrementar las remuneraciones salariales, sin impedir el crecimiento de las tasas de ganancia ni la continuación del proceso de acumulación del capital (Neffa, 1999).

Fruto de las reivindicaciones del movimiento obrero, de la significativa intervención del socialismo y luego del comunismo en los parlamentos de países europeos, del cambio en las relaciones de fuerza, de la creciente influencia del “catolicismo social” (luego democracia cristiana) y de la presencia política de partidos que los apoyaban o de los que proponían la adopción de medidas de política social compensatorias porque deseaban evitar la violencia y conflictos mayores-, desde finales del siglo XIX se fueron dictando en los países capitalistas industrializados (PCI) normas legales que reconocieron al menos parcialmente el valor y la dignidad al trabajo humano, mejoraron la situación de niños y mujeres trabajadores, redujeron la duración máxima legal de la jornada de trabajo, y reconocieron el derecho a vacaciones pagas, dictaron las primeras normas de derecho individual del trabajo, reconocieron la existencia y funciones de las organizaciones sindicales con su derecho a la negociación colectiva y dieron lugar a las primeras prestaciones de la seguridad social.

Como el trabajo asalariado se hacía en condiciones de heteronomía, subordinación, alienación e incluso explotación, el derecho individual y colectivo del trabajo se justificó para compensar esos desequilibrios, poner límites a la arbitrariedad de los empleadores, convirtiendo progresivamente a los asalariados en sujetos de derecho (Supiot, 1996).

## El debate reciente sobre "el fin del trabajo"

---

### Introducción

Una clasificación de las diversas posiciones respecto de la problemática de "el fin del trabajo" que nos parece muy útil es la que propone Jean Marie Harribey (Harribey 1998 y 2001).

1. Los que piensan que efectivamente nos encontramos situados en o nos dirigimos hacia el fin del trabajo, pueden clasificarse entre quienes opinan que se trata de algo positivo y los que lo consideran lamentable, proponiendo medidas políticas para hacer frente a esa situación. El filósofo francés André Gorz es tal vez quien más ha sostenido que esa evolución es irreversible, pero que "el fin del trabajo" tal como se manifiesta actualmente, es algo positivo, pues permite salir de la "sociedad salarial" o de la "sociedad del trabajo", y desarrollar una economía plural, expandiendo las actividades humanas dentro de la esfera no mercantil, asegurar a todas las personas un ingreso de existencia sin una necesaria contrapartida en trabajo y que esa tendencia debería consolidarse. Jeremy Rifkin, publicista norteamericano fuertemente influenciado por el impacto del progreso científico y tecnológico sobre el empleo, considera que, **lamentablemente**, el fin del trabajo es algo que va a suceder indefectiblemente, debido a la globalización y la incorporación de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones (NTIC) que aumentan rápidamente la productividad, y condena a la mayor parte de la población al desempleo; para hacer frente a las graves consecuencias que acarrearán, al igual que otros especialistas, piensa que se debería constituir un "tercer sector" situado fuera del Estado y del mercado, y otorgar a sus integrantes un ingreso de existencia en contrapartida de trabajos en empleos atípicos, para permitir la sobrevivencia de las víctimas directas o indirectas de esa transformación.

2. Quienes piensan que el trabajo **asalariado no ha finalizado** y que eso no va a ocurrir -al menos en el corto y mediano plazo-, también pueden clasificarse en otros dos grandes grupos:

- los que afirman que el mantenimiento de esa relación salarial **es algo positivo**; entre ellos se cuentan los que adoptan el paradigma neoclásico y piensan que el modo de producción capitalista podrá evolucionar pero que no será superado: para satisfacer las necesidades de las personas, que son ilimitadas, es necesario desarrollar las actividades mercantiles adoptando modalidades productivas y de gestión de la fuerza de trabajo de carácter flexible; reducir los costos de producción, aprovechar los beneficios de la mundialización; desarrollar el comercio y la competitividad.

- por otro lado, para un número creciente de economistas existirían varias alternativas, con la condición de que se produzca un cambio, una inversión en las relaciones de fuerza actuales entre el capital y el trabajo. Los economistas y políticos cercanos a las tendencias “social-demócratas” y del comunismo tradicional, ven esa posibilidad siempre que se produzca un fuerte crecimiento económico; los primeros lo visualizan en la escala internacional y principalmente en los países de la Triada (Europa, Estados Unidos y Japón), mientras que los segundos lo hacen en la escala exclusivamente nacional, combatiendo los programas de integración económica europea y la constitución de uniones aduaneras y mercados comunes.

Entre las corrientes “ecologistas” se va construyendo otra alternativa que, sin negar la necesidad del crecimiento económico, pone el acento en una nueva distribución del trabajo y de los ingresos con la finalidad de aprovechar el incremento de la productividad, para hacer posible, al mismo tiempo: la reducción de la jornada de trabajo, aunque sin disminución de los salarios; el reparto del trabajo existente dentro de la fuerza de trabajo disponible; el desarrollo de las actividades humanas en la esfera no-mercantil. Estos procuran un cambio en las relaciones sociales, orientado a la abolición del trabajo asalariado (Harribey, 1998 y 2001).

Otra clasificación útil la propone Enrique de la Garza Toledo. Sus argumentos acerca del “fin del trabajo” pueden sintetizarse en cuatro grupos de la manera siguiente, sin que todos ellos provengan de los mismos autores (De la Garza 1999).

**Tesis 1.** La decadencia de la industria en relación con los servicios y el cambio en la estructura de las ocupaciones con crecimiento relativo de trabajadores calificados, técnicos e ingenieros, cuellos blancos, mujeres y jóvenes y por otro lado, la extensión de empleos atípicos y trabajos precarios, por hora, a tiempo parcial, eventuales, de mujeres, migrantes y minorías étnicas... así como la persistencia de niveles altos de desempleo en Europa, **han incrementado la heterogeneidad de los trabajadores con repercusión en sus normas, valores y actitudes.**

**Tesis 2.** El fin del trabajo debe entenderse en términos sociológicos como **fin de la centralidad del trabajo en el conjunto de las relaciones sociales**, en particular en cuanto a la conformación de identidades colectivas. Se trata de “la fragmentación de los mundos de vida”.

**Tesis 3.** La pérdida de la importancia del trabajo se relaciona con su **función de generador de valor.**

**Tesis 4.** La crisis del trabajo es un **problema político**, resultado de una lucha que la clase obrera perdió desde los ochenta (debido a los cambios en el régimen de acumulación y a la crisis sindical).

\* \* \*

Este capítulo contiene cuatro partes. En la primera se analizan las reflexiones de una serie de especialistas que postulan que está ocurriendo, o que va a ocurrir, el fin de una sociedad fundada en el trabajo. En la segunda, se pasa revista a varios autores que relacionan el trabajo asalariado y la actividad, oponiendo dichos conceptos de manera contradictoria. Desde diversas perspectivas teóricas, se presenta en la tercera parte una síntesis del pensamiento de quienes postulan la esencia antropológica del trabajo. Finalmente se mencionan una serie de propuestas alternativas a la "sociedad salarial".

## 1. El fin de una sociedad fundada sobre el trabajo

### 1.1. J. Rifkin: "El fin del trabajo" y la propuesta del "tercer sector"

Las reflexiones de J. Rifkin acerca de la extinción del trabajo tal como lo percibimos en nuestros días, interpelan ciertamente a los científicos sociales e impactaron hace una década a la opinión pública (eso explica que el libro de Rifkin se convirtiera en best-seller), pero consideramos que no pueden generalizarse abusivamente, sino que deben ser relativizadas. El tiempo transcurrido disminuyó el impacto de sus afirmaciones y profecías.

Las mismas parten del contexto económico, social, cultural y tecnológico norteamericano de comienzos de la última década del siglo XX, y están referidas específicamente a los sectores más dinámicos de la economía estadounidense, donde las innovaciones tecnológicas han impactado más rápidamente en cuanto al trabajo y al empleo. Pero veamos cuál es en síntesis el análisis y las propuestas de J. Rifkin.

Piensa este autor que hemos entrado de golpe en una nueva era. El atribuye la mayor responsabilidad del desempleo a la revolución científica y tecnológica apoyada en las tecnologías de la información y las comunicaciones y a los procesos de reestructuración productiva. La tercera revolución científica y tecnológica sería muy diferente de las anteriores, pues debido al incremento de la productividad, suprimiría la mayor parte de los puestos de trabajo actuales y haría muy poco necesario el trabajo humano.

En el prólogo a la edición francesa del libro de Rifkin, que apareció en 1996, Michel Rocard, político francés exponente de una fracción del partido socialista, elogia el contenido del libro, y al referirse a sus desarrollos sobre el desempleo estructural, dice que su importancia no se debe al tema -pues saber que las máquinas destruyen empleos no es una cosa nueva- "sino a la afirmación repetida muchas veces de que este movimiento está en vías de amplificarse de manera rápida y conduce a la desaparición pura y simple de lo esencial del trabajo productivo tal como está actualmente instituido". Si ese es el caso, "la humanidad será confrontada, en los decenios que vienen, a un desa-

fío de una amplitud tal que no había conocido jamás en el pasado... pues el sistema social del capitalismo liberal es incapaz de distribuir a la mayoría de la población que quedará sin trabajo los ingresos suficientes para permitirle comprar la profusión de objetos o de servicios que la producción automática va a proveer o proveerá de más en más (Roccard, 1995).

Cabe recordar que el libro de Rifkin fue escrito cuando todavía no había comenzado a bajar sustancialmente la tasa de desempleo en los E.E. U.U., y de allí su preocupación.

El texto está lleno de ejemplos espectaculares y muy bien elegidos, referentes a los incrementos de la productividad y la destrucción de empleos. Pero corre el riesgo de pretender generalizarlos a todos los sectores de la economía norteamericana y de proyectarlos al futuro sin señalar matices.

Es muy interesante su exposición de los avatares que ocurrieron en la década de los años treinta cuando, para hacer frente a una tasa de desempleo cercana al 25%, se discutió en el Congreso norteamericano una reducción sustancial del tiempo máximo legal de trabajo. Pero esa decisión no pudo aplicarse efectivamente porque la iniciativa fue vetada por el presidente F. D. Roosevelt. Las reivindicaciones de la AFL (American Federation of Labor) para reducir el tiempo de trabajo disminuyeron su insistencia a cambio del reconocimiento a los sindicatos, por parte del gobierno, de su derecho a organizarse y celebrar convenios colectivos. Paralelamente F. D. Roosevelt puso en marcha el New Deal que incluía numerosos planes de obras públicas, financiadas con el presupuesto federal, para crear empleos y aumentar los ingresos con el consiguiente impacto sobre la demanda efectiva, políticas que más tarde A. Gramsci y M. Aglietta denominarán "fordistas", de inspiración claramente keynesianas, que tuvieron un efecto directo importante.

Las grandes soluciones propuestas por Rifkin para reducir el desempleo estructural que padecía la sociedad norteamericana consistían en una reducción sustancial del tiempo de trabajo y en la constitución formal de un tercer sector, de economía social, cuya lógica sería diferente a la del mercado y del Estado, cuyos actores principales van a ser las ONG. Las mismas estarían compuestas por personas que hicieran un trabajo voluntario y que procuraran generar empleos que requirieran una baja dotación de capital y donde los salarios fueran obviamente bajos debido a la débil productividad, aproximándose a un mínimo de subsistencia, situación que de todas maneras sería mejor que estar desempleados y no tener ningún ingreso. Esas ONG constituyen una característica histórica del tradicional espíritu asociativo de los norteamericanos y dada su índole no partidaria, administrarían más honestamente los recursos y así la mayor parte de los subsidios recibidos del sector público llegarían directamente a los necesitados sin alimentar gastos burocráticos.

En el pasado, prosigue Rifkin, cuando se introducía el cambio científico y tecnológico en una rama de actividad de los sectores primario o secundario, se desplazaban trabajadores, pero emergían otras ramas donde se creaban empleos que lo compensaban. Pero en la actualidad los tres grandes sectores tradicionales de la economía (agropecuario, industria-construcción y terciario) reducen el empleo y desplazan grandes volúmenes de mano de obra que no encuentra fácilmente trabajo en otra rama o sector. El único sector que emergería como nuevo empleador dentro de las actividades de servicios, sería el que algunos autores llamarán "cuaternario" (la denominada "economía del conocimiento"), constituido por un grupo relativamente pequeño de "empresas de base tecnológica" y fuertemente productivas, compuestas mayormente por profesionales y técnicos altamente calificados: científicos, tecnólogos, calculistas científicos, administradores, etc. Pero aún cuando este nuevo sector esté creciendo rápidamente, no podrá crear muchos nuevos empleos ni absorber a una gran proporción de los trabajadores desplazados por los otros sectores; éstos quedarán desempleados por causas estructurales, esencialmente por el impacto del progreso técnico.

Esos cambios permitirán producir más bienes y servicios empleando una menor cantidad de trabajo; la consecuencia necesaria de esta tercera revolución industrial será la reducción de la población económicamente activa empleada, en la que habrá una pequeña élite cosmopolita de **manipuladores de símbolos** (como diría Robert Reich) que controlará las fuerzas productivas, y por otra parte trabajadores manuales y empleados que quedarán progresivamente fuera de sus puestos de trabajo y con pocas posibilidades de ser reconvertidos para encontrar empleos en la nueva economía globalizada y dominada por las *high-tech*.

Rifkin llega incluso a afirmar, de manera estadísticamente errónea, que el número de personas empleadas disminuyó y continuará disminuyendo en términos absolutos y relativos. Paradójicamente, ese error es precisamente el que le dio el título -y el éxito- a su libro a pesar de que en los Estados Unidos durante el último lustro del pasado siglo se crearan numerosos empleos y las tasas de desempleo descendieran hasta niveles inéditos.

J. Rifkin presenta de manera periodística muchos y espectaculares ejemplos cifrados de procesos de introducción de innovaciones tecnológicas y de reingeniería en los EE. UU., que dieron lugar a fuertes reducciones de empleos directos, sugiriendo a partir de esa evidencia que se marcha hacia un sistema productivo con muy pocos trabajadores y que por lo tanto el trabajo humano dejará de ser un factor clave de la producción, porque la tecnología lo reemplazará progresivamente.

Opina que la consecuencia será el aumento de la riqueza y la abundancia de bienes, pero los mismos serán producidos por un número cada vez menor de

personas, que al recurrir masivamente al uso de las NTIC, quedarán en situación de desempleados y sin mucha esperanza de que se produzca un cambio para revertir la situación.

Este cambio estructural puede ser generador de desgracias o de bienestar, afirma Rifkin, según cómo se distribuyan las ganancias de productividad. La alternativa que él propone -como ya señaláramos- para evitar un desempleo masivo y estructural de naturaleza tecnológica, es la creación de un **tercer sector** (de “economía social”) donde todos los desplazados se inserten, encuentren un trabajo, y perciban un ingreso que les permitiría asegurar su subsistencia.

Para J. Rifkin es un error pensar -como lo hacen actualmente los economistas evolucionistas y regulacionistas- que en ciertas condiciones, las nuevas tecnologías permitirán no sólo aumentar la productividad, disminuir los costos de producción, mejorar los salarios y reducir los precios, sino también aumentar la demanda de los nuevos productos, que requerirían más empleos. No sólo niega esta posibilidad sino que también desconoce que la tecnología pueda hacer más liviano y confortable el trabajo de los seres humanos, sin conflictos y sin frenar la carrera al consumismo. Con ese criterio, el resultado será entonces el desempleo, la creación de un “lumpem proletariado”, que dará lugar a la vagancia, la delincuencia, la violencia y a graves problemas familiares.

Según el autor, ya se habría llegado al agotamiento de las posibilidades de que “el sector terciario” o “cuaternario” tradicional de servicios absorban la fuerza de trabajo desplazada por los otros dos grandes sectores. Por otra parte, observa que en aquellos sectores ya han disminuido los salarios, se ha deteriorado la protección social e incrementado la pobreza. Los procesos de “reingeniería” empresarial transformarían ahora a las clases medias, y el dualismo de la sociedad americana se volverá de acuerdo con este pronóstico más heterogéneo y concentrado, en beneficio de las nuevas clases sociales emergentes, que se fortalecerán por haberse adaptado a la nueva “sociedad del conocimiento”. Por otra parte, la clase obrera tradicional se irá agotando en términos absolutos y relativos y en su lugar emergerá una gran masa de trabajadores pobres y desempleados. Para quedar al abrigo de la violencia que esta situación generaría, las clases pudientes huirán de las grandes ciudades, se aislarán y encerrarán en residencias privadas (“countries” y barrios cerrados) provistas de fuertes dispositivos de seguridad.

En ese contexto de penuria de empleo, él detecta una contradicción: se ha valorizado el trabajo y el empleo, al mismo tiempo que se incrementa el número de los desempleados, considerados por el resto de la sociedad como personas sin valor.

Su propuesta consiste en reducir, por diversos medios, el tiempo de trabajo de los ocupados: el número de horas diarias, de días de la semana, de años de actividad y la determinación de períodos de interrupción para la formación, etc; repartir socialmente las ganancias de productividad obtenidas gracias al progreso técnico, para responder a las demandas sociales de cambio en la asignación de la inversión del tiempo entre el trabajo y la vida personal y social.

Pero como de cualquier modo esa reducción del tiempo de trabajo no sería suficiente para absorber el desempleo, Rifkin explicita su idea de desarrollar el tercer sector "comunitario" (de naturaleza ambigua, porque no responde a las características tradicionales de lo público ni de lo privado), no mercantil, e incluso donde buena parte de los intercambios de bienes y servicios no se realicen con intermediación de la moneda. Ese tercer sector permitiría el desarrollo del principio asociativo, reforzaría los lazos sociales y el espíritu cívico y asumiría la mayor parte de las funciones sociales que cumplía anteriormente el Estado, y que ya no podrá cumplir más por la crisis fiscal, la resistencia de la población a los nuevos o mayores impuestos y la gran cantidad de personas que quedará desplazada de sus empleos. En el tercer sector se deberá distribuir lo que él denomina un **salario social, ingreso de existencia, o ingreso mínimo**, a quienes allí se involucren y trabajen benévolamente. El Estado debería intervenir para subsidiarlos en contrapartida del ejercicio de un trabajo social, útil, de baja productividad, que no sería propiamente un empleo.

Es decir se reduciría la desocupación en el sentido tradicional, disminuiría el número de personas en condiciones de total indigencia, todas las personas aptas tendrían la posibilidad efectiva de desarrollar una actividad de utilidad social y en contrapartida de ello obtendrían un ingreso que les permitiría, como mínimo, subsistir (Rifkin, 1995).

## 1.2. Habermas y la pérdida de la utopía de "la sociedad de trabajo"

Esbozar la idea que Jürgen Habermas, uno de los grandes pensadores alemanes contemporáneos, sostiene respecto al "trabajo" resulta un desafío interesante al menos en dos sentidos. En primer lugar por la densidad teórica que caracteriza su obra, pero también, y en segundo lugar, porque no hay en ella un tratamiento sistemático de dicho concepto, sino que la preocupación de Habermas se centra en dar cuenta de las mutaciones sociales propias de la modernidad, intentando ofrecer una *perspectiva emancipatoria* desde el análisis social. Sin embargo, realizaremos una breve descripción de su perspectiva, sin intenciones de sintetizar su voluminosa y compleja obra.

El contexto en el cual Habermas escribió sus principales obras nos ayuda a comprender su concepción del valor del trabajo y la pérdida de su centralidad. Los trabajos fundacionales de su teoría de la acción comunicativa datan de los

años setenta, previos a la gran crisis, cuando por una parte todavía tenía plena vigencia el “socialismo real” de inspiración staliniana en los países del este europeo y la revolución cultural había cambiado la configuración de China comunista; y por otra parte predominaba en los países capitalistas industrializados el régimen de acumulación fordista, caracterizado por el aumento del consumo, el *estado de bienestar* y el desarrollo de la negociación colectiva que al mejorar la situación de los asalariados disminuían las tensiones y los conflictos sociales. Marx obviamente no había previsto esa situación y por lo tanto su teoría del valor trabajo no podría ser aplicada a esa nueva realidad, con lo cual estaría perdiendo validez y el trabajo su centralidad.

Para J. Habermas, la ciencia se habría convertido en la principal fuerza productiva, sustituyendo al valor trabajo: “desde fines del siglo XIX, otra tendencia de desarrollo que caracteriza al capitalismo en su fase tardía se viene imponiendo cada vez más: la cientificación de la técnica. Con la investigación y desarrollo industrial en gran escala, ciencia, técnica y valorización se insertaron en el sistema mismo, al tiempo que la industrialización se relaciona con una investigación encomendada por el Estado que favorece, en primer lugar, el progreso científico y técnico del sector militar ... Así la ciencia y la técnica se convierten en la principal fuerza productiva, con lo que caen por tierra las condiciones de aplicación de la teoría del valor trabajo de Marx”... “Ya no es más sensato querer calcular las dotaciones de capital para invertir en investigación y desarrollo, en base al valor de la fuerza de trabajo no calificado, si el progreso técnico científico se volvió una fuente independiente de plus valor, frente a lo cual la única fuente de valor considerada por Marx, la fuerza de trabajo de los productores directos, pierde cada vez más su peso” (1975, 320 y 321)

Más de una vez Habermas afirma que “el trabajo ya no es una categoría de explicación dominante de nuestra sociedad, si por trabajo se entiende una praxis particular que consiste en oponerse el hombre a la naturaleza para transformarla y en consecuencia, al mismo tiempo transformarse a sí mismo” sosteniendo que el trabajo “perdió su poder persuasivo”, es decir, dejó de ser el punto de partida para el logro de una vida emancipada.

“El concepto de nuevas condiciones para alcanzar una vida emancipada no remite ya a la revolución de las condiciones de trabajo” (Habermas, 1990).

La tesis central de los primeros trabajos de Habermas puede ser resumida de la manera siguiente: en la sociedad contemporánea, la centralidad del trabajo fue sustituida por la centralidad de la esfera comunicacional y de la intersubjetividad. Así, minimiza el papel del trabajo en la sociabilización del ser social, puesto que en la sociedad contemporánea el trabajo ha sido sustituido por la esfera de la intersubjetividad, que deviene el momento privilegiado del actuar societal (Antunes, 1999).

La subjetividad se desarrolla en lo que él llama el "mundo de la vida", lugar donde se encuentran y se hablan y escuchan las personas, -dando nacimiento a la intersubjetividad-, donde refieren sus opiniones sobre el mundo objetivo y pueden confrontarlas hasta llegar a un acuerdo, aceptando la verdad formulada por otros. Esta acción sería el centro del mundo de la vida humana, cuyos componentes son la cultura, la sociedad y la persona, y esa acción comunicativa cotidiana se refiere al campo semántico de los contenidos simbólicos, el espacio social y el tiempo histórico.

Habermas llama "sistema" a las esferas económica y política que intervienen en la reproducción societal, cuyos medios de control son el dinero y el poder, los cuales terminan por sobreponerse al sistema interactivo, a la esfera comunicacional, e instrumentalizan el mundo de la vida, colonizándolo, obligándolo a ajustarse a aquel lugar en que predomina la razón instrumental.

Mundos de vida y sistema para él están separados y son diferentes; esa diferencia creció con la mayor complejidad de la sociedad moderna, que daría lugar a sub-sistemas.

La crítica de J. Habermas a K. Marx se refiere al error en que incurre, cuando procede a la estrecha unificación de esos dos mundos, pues concibe a la sociedad capitalista como una totalidad, y a su concepción del Estado futuro, luego de producida la revolución, donde ambos mundos coexistirían y el mundo de la vida triunfaría sobre el sistema que habría deshumanizado el trabajo. Marx habría utilizado impropriamente una noción de alienación referida a todos los modos de existencia de los trabajadores asalariados, con lo cual perdería su determinación.

"En cuanto a las energías utópicas, ellas no se han retirado absolutamente de la conciencia histórica. Es más bien una cierta utopía que llega a su fin, aquella que en el pasado se había cristalizado alrededor del potencial que residía en la sociedad del trabajo"... "Por encima de todo, dice Habermas, la utopía perdió su punto de referencia en la realidad: la fuerza estructurante y socializadora del trabajo abstracto"... "corazón de la utopía, la emancipación del trabajo heterónimo se presenta, sin embargo, bajo otra forma en el proyecto socio-estatal. Las condiciones de la vida emancipada y digna del hombre ya no deben resultar directamente de dar vuelta totalmente las condiciones de trabajo, es decir, de una transformación del trabajo heterónimo en auto-actividad" (Habermas, 1989).

En nuestra opinión esto se debería no sólo al desempleo masivo que en el momento de desarrollar estas predominaba en los países europeos, y hasta hace poco tiempo también en los Estados Unidos, al desarrollo de las fuerzas productivas estimulado por el cambio científico y tecnológico, sino sobre todo a que habría encontrado sus límites el "estado social", que hubiera debido cambiar y domesticar al capitalismo. El Estado solamente se propone ahora, se-

gún Habermas, limitar sus efectos funestos, ofrecer un seguro o un subsidio a los trabajadores desocupados, u otorgar ingresos mínimos a quienes no tienen la posibilidad de acceder a un empleo, como una manera de brindar los recursos para que se mantenga la capacidad de compra, es decir, estimular la demanda.

Este autor continúa su reflexión en el mismo sentido, diciendo que la utopía del trabajo autónomo no se concretó ni siquiera en los países que abolieron el modo de producción capitalista y la propiedad privada de los medios de producción; posteriormente, la crisis de los países con economías centralmente planificadas y su transición al capitalismo, crearon la convicción de que incluso en los modos de producción no capitalista, no se concretó el trabajo autónomo y la autogestión. Es decir, concluye Habermas, que el trabajo ya no da forma y no estructura la sociedad como en las décadas pasadas.

Dice Dominique Méda, que para Habermas el trabajo ya no tiene más potencialidad estructurante ni en el universo de la sociedad contemporánea, como trabajo abstracto, ni como fundamento de una “utopía de la sociedad del trabajo”, como trabajo concreto, pues “los acentos utópicos se trasladaron del concepto de trabajo al concepto de comunicación” (Habermas, 1989, Méda, 1995).

Habermas, escribía lo siguiente en 1989: “el paradigma de la producción da al concepto de praxis una significación tan claramente empírica que uno puede preguntarse finalmente si, con el fin históricamente previsible de la ‘sociedad fundada sobre el trabajo’, el mismo no pierde su credibilidad”.

Para comprender mejor esas afirmaciones debemos partir de la diferencia que desde la perspectiva habermasiana se establece entre trabajo e interacción, la cual es concebida por el autor a partir de su análisis de las obras de Marx y Hegel, tal como se observa en “Trabajo e interacción. Notas sobre la filosofía hegeliana del período de Iena” (Habermas, 1992). Según estos “clásicos” del pensamiento social, trabajo e interacción constituyen dos aspectos centrales e inherentes al proceso de creación y autocreación de los seres sociales. Habermas entiende que así se reducen y confunden dos esferas de la vida humana y social; observa que Marx no habría reconocido la diferencia entre el trabajo y la interacción, lo cual habría provocado que confundiera a la esfera del trabajo con un espacio de autocreación, de liberación del hombre.

Esta dicotomía entre trabajo e interacción se establece en relación con la diferencia entre acción racional intencionada y acción comunicativa: “Por ‘trabajo’ o *acción racional con respecto a fines* -afirma Habermas- entiendo o bien la acción instrumental o bien la elección racional, o una combinación de ambas. La acción instrumental se orienta por *reglas técnicas* que descansan sobre el saber empírico” y “realiza fines definidos bajo condiciones dadas” (Habermas, 1992: 68). “Por *acción comunicativa* -prosigue- entiendo una in-

teracción simbólicamente mediada. Se orienta de acuerdo con *normas intersubjetivamente vigentes* que definen expectativas de comportamiento y que tienen que ser entendidas y reconocidas, por lo menos por dos sujetos agentes" (idem).

Dicha dicotomía también se expresa en su concepción general del mundo social, es decir, en su distinción entre "sistema" y "mundo de la vida". Por un lado, el "sistema" se entiende como la esfera "objetiva", donde se establece la relación del hombre con la naturaleza, el trabajo, y donde, por tanto, prima la racionalidad instrumental. En esta esfera tiene lugar la economía y el Estado, siendo el dinero y el poder los "medios" del intercambio. Por otro lado, el "mundo de la vida", se constituye como el espacio de la interacción, de la intersubjetividad; es la esfera en la que prima lo que denomina "acción comunicativa" y la que se da por supuesto en la actividad social cotidiana. El lenguaje y la cultura son, en este caso, los "medios" por los cuales se establece la interacción.

Sistema y mundo de la vida se plantean, por tanto, como esferas esencialmente diferenciadas. Sin embargo, el problema actual es el proceso de "colonización" del mundo de la vida por parte de la lógica instrumental, de la racionalidad con arreglo a fines que caracteriza al sistema. Dice Habermas en *Teoría de la acción comunicativa*: "la racionalización del mundo de la vida hace posible el aumento de la complejidad sistémica, complejidad que se hipertrofia hasta el punto de que los imperativos sistémicos, ya sin freno alguno, desbordan la capacidad de absorción del mundo de la vida, el cual queda instrumentalizado por ellos" (Habermas, 1991)

Ahora bien, ¿en qué sentido afirma que "lo que se ha agotado es una utopía particular cristalizada en el pasado sobre la idea de una sociedad basada en la fuerza de trabajo"? (Habermas, 1990).

Para el análisis crítico de esa "utopía centrada en la sociedad del trabajo", Habermas parte de la convicción de que "los teóricos clásicos de la sociedad desde Marx hasta Weber acordaron en que la estructura de la sociedad burguesa estaba acuñada por el trabajo abstracto, por el tipo de trabajo cuyo pago está regulado por las fuerzas de mercado y organizado bajo la forma de una empresa. Ya que la forma de este modo abstracto de trabajo desplegaba tal poder como para atravesar todas las esferas, las expectativas utópicas estaban dirigidas a la esfera de la producción, es decir, hacia la emancipación del trabajo del control alienante" (Habermas, 1990).

Tal como se desprende del desarrollo anterior, al hablar del "trabajo" Habermas está siempre haciendo referencia al trabajo abstracto, al trabajo alienante, propio de la sociedad capitalista; mientras que "en una sociedad emancipada no estaría ya sometido a los imperativos del mantenimiento del sistema; un mundo vital racionalizado sometería más bien los mecanismos sistemáti-

cos a las necesidades de los individuos asociados” (Wellmer, en Giddens, 1999: 97).

La sociedad basada en la acción comunicativa se constituiría como una nueva “utopía”, ya que la comunicación humana es la condición de posibilidad del entendimiento, dado que los “requisitos de validez” pueden cumplirse sólo en la “esfera del discurso humano”. Habermas entiende que no hay ninguna otra fuente externa de validez, “ya que la esfera de la validez es -conceptualmente- idéntica a la esfera del habla humana” (Wellmer, en Giddens 1999: 92). En “Ciencia y técnica como ideología” dice Habermas: “mientras que la validez de las reglas técnicas y de las estrategias depende de la validez de los enunciados empíricamente verdaderos o analíticamente correctos, la validez de las normas sociales sólo se funda en la intersubjetividad del acuerdo sobre intenciones y sólo viene asegurada por el reconocimiento general de obligaciones” (Habermas, 1992: 69).

Sin embargo, afirma que “el contenido utópico de una sociedad basada en las comunicaciones se limita a los aspectos formales de una intersubjetividad no dañada”. Es por ello que según su perspectiva “lo que podemos diseñar normativamente son las condiciones necesarias pero generales para la práctica comunicativa en la vida cotidiana y para el procedimiento discursivo de información que pondría a los participantes mismos en posición de realizar posibilidades concretas de una vida mejor y menos amenazada, de acuerdo con su propia iniciativa y de acuerdo con sus propias necesidades” (Habermas, 1990). Esa esfera donde prima la acción comunicativa es postulada como un momento hipotético y “utópico” en el que las acciones intersubjetivas se presenten como “no dañadas”.

Así, el espacio emancipador para Habermas no es el mundo del trabajo, sino lo que él dio en llamar el “mundo de la vida”, esa esfera de la comunicación, de la interacción intersubjetiva, del entendimiento, donde se encuentra la fuente de la validez de los enunciados.

### 1.3. Claus Offe y la desaparición de la “sociedad del trabajo”

Las ideas de este otro importante pensador alemán parten de la constatación, en las décadas de 1980/90, de que estaba ocurriendo un importante proceso de reestructuración económica, donde las empresas industriales disminuían su planta de personal, lo mismo sucedía en la agricultura y en la administración pública. Eso significa desempleo y que mucha gente permanezca en la situación de no-trabajo, pasando a trabajar por su propia cuenta o se inserte en el sector informal; hay una “implosión de la noción de trabajo” que requiere estudiar los diversos tipos de trabajo (asalariado, doméstico, por cuenta propia, en servicios, empleo informal, empleo precario, empleo inestable, etc.), así

como el desempleo y la búsqueda de trabajo. Cambió la estructura de la clase obrera, en cuanto a sus calificaciones profesionales, sus condiciones de trabajo, la segmentación de los mercados de trabajo y una creciente heterogeneización.

Theodor Adorno, que influyó mucho sobre el pensamiento de Offe y de Habermas, concluye como Max Weber, que la dominación del modo de producción capitalista sobre la vida social trastoca los valores, pues mediante el trabajo convierte los objetivos (adecuación racional de los medios y de la tecnología a los fines) en valores, olvidándose del ser (como diría Heidegger). Para aquel, la liberación de los individuos sólo podría realizarse si se sale de esa relación específica de los hombres con el trabajo (Vincent, 1998).

Según C. Offe, la principal causa de ese elevado desempleo es el cambio científico y tecnológico, que al aumentar la productividad, reduce la cantidad de trabajo que incorporaba cada producto, y al mismo tiempo la necesidad de empleo, dejando más "tiempo libre" (Offe, 1996).

Ante la gravedad y persistencia del desempleo masivo, los economistas neoclásicos ortodoxos postulan que eso se debe a las rigideces del mercado de trabajo y a la intervención de instituciones (tales como los ministerios de trabajo y las organizaciones sindicales) que con normas rígidas impiden que se adapten la oferta y la demanda en el mercado de trabajo, fijando precios y cantidades de equilibrio. Clauss Offe afirma que situándose desde esa perspectiva, para combatir el desempleo habría que liberalizar y flexibilizar el mercado de trabajo en todas sus dimensiones. Es de esa manera y sin intervención del Estado, como se llegaría al uso óptimo de los factores. Pero, en su opinión, esa política no resolvería todo el problema, dado que esa lógica llevaría a disminuir la cantidad de fuerza de trabajo empleada, en pos de reducir costos y lograr un aumento de la productividad.

Ahora bien, dadas las magnitudes y la persistencia del desempleo en esa época, dice C. Offe que "el pleno empleo no sería una solución que podamos exhibir responsablemente a la gente", dado que hay que habituarse a la idea de que una buena cantidad de personas que forman parte de la población económicamente activa no encontrarán trabajo y, por consiguiente, no podrán percibir ingresos a partir de trabajos considerados "normales". Por esa causa es que, finalmente, Offe justifica la acción del Estado, dictando reglas e interviniendo para hacer frente a los riesgos individuales y colectivos que esa situación genera (Offe, 1985, 1995 y 1996).

La reflexión de Offe se orienta hacia la aceptación de una desaparición de la "sociedad del trabajo", basándose en los cambios que se están operando en la población económicamente activa y en el mercado de trabajo. Se pregunta si, a pesar de la persistencia de la población que depende del salario, el trabajo no ha devenido menos central tanto para el individuo como para la sociedad,

y postula una implosión de la categoría trabajo. Este hecho promueve la agudización actual de las contradicciones y dilemas previos, que marcan las formas contemporáneas de trabajo asalariado de tal manera que “ya no puede ser tomado como punto de referencia y productor de significado colectivo”... “La discontinuidad en la biografía laboral y la contracción cada vez más nítida del tiempo de trabajo con respecto al tiempo de la vida de la gente, puede reforzar la idea de que el trabajo es sólo un problema, entre otros tantos, y conducir a relativizar su función de punto de orientación para la construcción de las identidades individuales y sociales” (Offe, 1985).

“El hecho de trabajar, concluye Offe, en sí mismo, no puede más ser tomado como punto de partida de la formación de grupos culturales, organizacionales y políticos” (Offe, 1985).

Los principales argumentos de Offe acerca del fin de “la sociedad del trabajo”, pueden ser resumidos de la manera siguiente:

1. La segmentación del mercado de trabajo entre cuellos blancos y cuellos azules impedirían la formación de una identidad colectiva.
2. El cambio en las condiciones de vida de los trabajadores y su pérdida de identidad, pues “se habría llegado al final de la ética protestante del trabajo frente al placer del consumo”.
3. En sus orígenes, la sociología clásica habría puesto el acento en el trabajo asalariado, porque era lo que predominaba en ese entonces, pero al cambiar el modo de producir, cambiaría el trabajo y las relaciones sociales emergentes.

Offe concluye que hay una erosión de los fundamentos culturales y políticos de una identidad colectiva centrada en el trabajo, y que “a medida que aumentan la experiencia (o la anticipación) del desempleo, o en su caso la salida no voluntaria de la vida económica activa, se incrementa el efecto estigmatizador y autoestigmatizador del desempleo, puesto que, aunque sólo apareciera concentrado en determinadas ramas de la actividad económica, el paro (el desempleo) por lo general es imputado... a un fracaso o culpa individual”. El impacto del desempleo es sobre la subjetividad, pues esta situación afecta la identidad y el sentido de pertenencia.

Para Offe “la producción de bienes en la contemporaneidad, se genera cada vez más en el margen de las actividades laborales asalariadas formales y contractuales, y existe una suerte de escisión entre el trabajo asalariado y otros tipos de trabajo” y postula una suerte de descentramiento del mundo del trabajo respecto de otras esferas de la vida, señalando el desplazamiento del trabajo hacia el margen de las biografías o itinerarios individuales.

Para Offe habría que distinguir entre el trabajo **como deber y como necesidad**. Como deber moral de la persona humana, el trabajo sería “el eje de la vi-

da recta y moralmente buena, pero en eso fracasa, no por causa de la erosión de las tradiciones culturales de índole religiosa o secularizadas, sino porque los procesos de racionalización técnica y organizacional... parecen apuntar a eliminar de la producción industrial inmediata el factor humano, incluidas sus capacidades morales. El desempleo y la situación de no-trabajo socavan el orgullo del productor, perdiéndose de esta manera la vertiente subjetiva de la profesión o del trabajo" (Offe, 1985). Como necesidad, el trabajo es concebido como "un imperativo, la condición ineludible de la sobrevivencia física", y retoma las ideas de Hannah Arendt que establecen, por un lado, la distinción entre la vida humana, como conjunto de actividades que buscan elevar a los individuos sobre la vida misma y, por otro, las actividades tendientes a producir y reproducir el esfuerzo requerido para la sobrevivencia: el trabajo.

Según Arendt, "una actividad es tanto más humana cuando más se distancia de la necesidad". Entonces el trabajo como necesidad se inscribe en el marco de una actividad ineludible y compulsoriamente ejercida que produce y reproduce las condiciones necesarias para la sobrevivencia. Por eso se pregunta: ¿están dadas allí las condiciones para el ejercicio del trabajo como deber? Y ¿se refuerza el trabajo como necesidad?

En conclusión, para C. Offe habría una pérdida del valor subjetivo del trabajo asalariado, uno de los ejes organizadores de las relaciones sociales en el capitalismo, y no tanto una pérdida del valor o de la valorización objetiva y subjetiva del trabajo en su globalidad.

A partir del análisis de los trabajos de C. Offe y de sus conclusiones, Enrique de la Garza y Marcia Del Campillo se plantean estas cuestiones:

- las nuevas heterogeneidades entre obreros y sus mundos no articulados ¿constituyen un obstáculo absoluto para la formación de una identidad colectiva?
- esta cuestión, ¿nos remite al fin del trabajo como espacio central de acción de los trabajadores?
- esta situación ¿provoca el fin de la clase obrera como potencia opositora a la sociedad del capital y como portadora de proyectos colectivos globales alternativos"? (De la Garza y Del Campillo, 1998).

#### 1.4. André Gorz la pérdida de la centralidad del trabajo y el ingreso de existencia

André Gorz centró su diagnóstico en el impacto de las innovaciones organizacionales sobre el trabajo y el empleo más que en el de las innovaciones científicas y tecnológicas, diferenciándose del enfoque de Jeremy Rifkin pa-

ra el caso de los EE. UU. expuesto anteriormente, quien atribuía más importancia a la capacidad de estas últimas para destruir empleos.

Su reflexión debe situarse en su contexto histórico nacional: en la década de los ochenta, el conjunto de personas afectadas por el desempleo, la pobreza y la exclusión involucraban en Francia a cerca del 30% de la PEA. Gorz pensaba que no sería posible crear el número de empleos necesario para eliminar totalmente el desempleo, pues si bien el sistema económico producía más riquezas que antes, lo hacía utilizando una cantidad menor de tiempo de trabajo, dado que... “Durante las recesiones se eliminan más empleos que los que se crean durante los períodos de recuperación y expansión”, concluyendo que “el empleo permanente no cesa de disminuir” al mismo tiempo que aumentan los contratos de duración por tiempo determinado, los trabajos temporarios y a tiempo parcial (Gorz, 1982 y 1988).

André Gorz, en sus libros *Stratégie ouvrière et necocapitalisme*, *Le socialisme difficile*, y sobre todo en *Adieux au prolétariat*, editado en 1980, se sitúa en una perspectiva radicalizada de pensamiento que cuestiona la centralidad del trabajo tal cual existe en la “sociedad salarial” y concluye disociando radicalmente el trabajo y la remuneración, porque no sería posible hacer coincidir una actividad autónoma (el trabajo) y la reproducción de la vida material del trabajador (mediante el salario).

“No hay, ni habrá nunca más, suficiente trabajo (remunerado, estable, de tiempo completo) para todos, dice Gorz, pero la sociedad, -de hecho el capital, que no tiene más necesidad y tendrá cada vez menos necesidad del trabajo de todos-, se la pasa repitiendo que no es ella, la sociedad, ¡oh, no!, sino ustedes los que tienen necesidad de trabajo” (Gorz, 1998).

La reducción de empleos no se debería solamente a las NTIC, como postula Rifkin, sino también a las nuevas formas de organización de las empresas, de la producción y del trabajo, a la flexibilidad funcional (o “interna”: polivalencia, multifuncionalidad, movilidad), a la flexibilidad “externa” (segmentación, subcontratación, externalización, trabajos temporarios), lo cual supone la existencia de un real “ejército industrial de reserva”.

Si bien una de las políticas de empleo más utilizadas para combatir el desempleo consiste en la reducción del tiempo de trabajo, eso no implicaría de hecho que se deba aceptar simultáneamente la reducción de los salarios o una “moderación salarial”. Por otra parte la experiencia histórica le demuestra que la reducción del tiempo de trabajo puede darse acompañada con una mayor inseguridad en el empleo, mayor pobreza, marginalización y exclusión social. Entonces, para no incurrir en esos riesgos se debe proceder a la “redistribución del trabajo” –que estaría en vías de extinción– para reducir el desempleo y abrir un espacio a las actividades no económicas (es decir no-mercan-

tiles); así no habría necesidad de reducir el salario de los ocupados, pues aumentaría mucho la productividad. Para tener efectos sobre el desempleo, dice Gorz, la reducción del tiempo de trabajo debe hacerse de manera generalizada, rápida y significativa, utilizando fórmulas flexibles para medirlo; pero para evitar que crezca nuevamente, luego de obtener la reducción del desempleo, se debe continuar disminuyendo el tiempo de trabajo, cada 4 o 5 años (Gorz 1994).

La duración del tiempo normal de trabajo debería reducirse por una ley marco, por acuerdos inter-profesionales y en el nivel de las empresas, mediante la organización del trabajo, el empleo, las calificaciones profesionales y para desarrollar todas las formas participativas. Eso se debería prever con tiempo para poder hacer frente a las necesidades cuantitativas y cualitativas que surgirán en cada rama de actividad.

Se invoca de manera obsesiva, dice Gorz, que el trabajo es una función irremplazable, e indispensable, pues sería fuente de lazo social, de cohesión social, de integración, de socialización, de identidad personal, a pesar de que ya no cumple ninguna de esas funciones. Por eso, concluye, la sociedad en la cual cada uno podía esperar tener un lugar, un porvenir bien señalado, una seguridad, una utilidad, la sociedad del trabajo, está muerta (Gorz, 1998).

Gorz, criticando la validez generalizada de la relación salarial (fordista, es decir de "verdaderos empleos" o empleos permanentes, de pleno tiempo y con garantía de estabilidad) para cohesionar la sociedad, afirma que "inclusive en el apogeo de la sociedad salarial, ese trabajo jamás fue una fuente de cohesión social ni de integración. Pero sí insertaba a los trabajadores en el proceso de trabajo social, en las relaciones sociales de producción. Ese trabajo correspondía a las exigencias objetivas funcionales de la maquinaria económica. La sociedad salarial estaba fragmentada por la división en clases y por sus antagonismos. No es a la sociedad sino a su sindicato, a su empresa o a su clase que estaban integrados los asalariados. Su identidad surgía de sus luchas". El trabajo así determinado, "correspondía a las exigencias objetivas del funcionamiento del mecanismo económico, de la sociedad-sistema. Procuraba a cada uno el sentimiento de ser útil independientemente de su intención de serlo: era útil de manera objetiva, impersonal, anónima, y reconocida como tal por el salario que se cobrara y por los derechos sociales que iban en paralelo con el salario. Esos derechos no estaban ligados a la persona del asalariado, sino a su función indiferenciada que cumplía en el proceso social de producción". Lo importante era entonces tener un empleo, no importaba cuál de ellos, con el principal propósito de cobrar un sueldo a fin de mes. Y fue contra esta ideología del trabajo-mercancía que habían luchado los trabajadores durante la época del fordismo taylorizado (Gorz, 1998).

El trabajo tampoco había asegurado la integración social, pues incluso durante el apogeo de la sociedad salarial, ésta se encontraba despedazada, fracturada por la división entre clases antagonistas. Los trabajadores encontraban su identidad en las luchas por transformar esa sociedad. Pero para hacer frente a esas reivindicaciones, la empresa luchaba contra esa cohesión y esa integración, procurando la precarización, la individualización, la discontinuidad del trabajo, instaurando la inseguridad.

El discurso social dominante se podía resumir así: “no importa lo que se pague, lo importante es tener un empleo, porque el que pierde el empleo pierde todo”. Si se exaltara la centralidad del trabajo, éste se presentaría como un bien, como una mercancía rara, como un privilegio, que puede llegar a faltar; no como algo que se ha hecho gastando tiempo y con esfuerzo, sino algo creado por los empleadores, por lo que merecerían el reconocimiento del estado y el otorgamiento de subsidios.

Jamás habrá suficiente trabajo, dice Gorz, pues dado el impacto del cambio científico y tecnológico sobre la productividad, el capital no tendrá más necesidad de trabajo, y concluye ironizando “pero si bien la sociedad puede existir sin trabajo, los trabajadores no pueden correr el riesgo de perderlo porque es una necesidad absoluta”. Se habría producido una inversión: no es quien trabaja que se hace útil a los demás, sino que es la sociedad que va a hacerse útil permitiéndole trabajar, dando al trabajador ese bien precioso, para que no quede privado de él. Para A. Gorz, con el capitalismo el trabajo como actividad productiva perdió su anterior sentido para convertirse en un simple medio de ganar un salario.

En su opinión, “el moderno concepto de trabajo representa una categoría socio-histórica -y no una categoría antropológica-, inventada por el capitalismo a partir del momento en que la actividad productiva humana dejó de ser algo privado y sometida a las necesidades naturales”. Coincide con lo que ya había expresado K. Polanyi varias décadas antes en su libro *La gran transformación*: el capitalismo no inventó el trabajo, sino que creó la ficción de que la fuerza de trabajo era una mercancía y es por eso que se pudo organizar el mercado de trabajo.

Gorz, opina que “el trabajo actual en su forma asalariada es una actividad en la esfera pública, tal como es demandado, ofrecido, reconocido útil por otros y remunerado por otros. Por ese trabajo remunerado y asalariado pertenecemos a la esfera pública y adquirimos una existencia social (la profesión), nos insertamos en una red de relaciones y de intercambio, nos “medimos” con otros y se nos confieren derechos sobre ellos a cambio de nuestros deberes hacia ellos”. Así considerado, “el trabajo sería igual a empleo o trabajo asalariado, dividido, sometido a la única restricción de la maximización de la eficacia productiva”. Pero el trabajo, prosigue Gorz, -tal como se ejecuta desde el

siglo XVIII en las empresas que se desenvuelven en un mercado dominado por una racionalidad económica definida por la lógica de la valorización del capital-, la extrema división social y técnica del trabajo y la burocratización, no permiten la autonomía y por esa causa el trabajo pierde su centralidad y deja de tener un fundamento "la sociedad basada en el trabajo" (Gorz, 1988).

André Gorz desarrolla su razonamiento postulando tanto la desconexión entre el trabajo y la remuneración como la necesidad de crear una **asignación** o un **ingreso de existencia**, diciendo: "He aquí el corazón del problema y el corazón del conflicto: se trata de desconectar el trabajo del derecho a tener derechos, y especialmente el derecho a acceder a lo que es producido y reproducible sin el trabajo, o con cada vez menos trabajo". La percepción de un ingreso no debería estar condicionada a la realización de un determinado trabajo, aunque éste sea no remunerado. El objetivo de esa garantía de recibir un ingreso suficiente es permitir la emergencia de una multitud de actividades, auto-productivas, creadoras de sentido, de lazos entre los seres humanos y totalmente autónomas (Gorz 1997). Esas transformaciones del trabajo humano fundamentan su propuesta de garantizar a todos los ciudadanos un ingreso básico suficiente, independiente del tiempo de trabajo en un empleo y finalmente del trabajo en sí mismo. Sería un ingreso mínimo (no propiamente de inserción como el caso francés del Ingreso Mínimo de Inserción) o mejor aún un "ingreso ciudadano". Se trataría entonces de tomar en cuenta que, en nuestros días el derecho a un ingreso, a la ciudadanía plena, al desarrollo de la personalidad y a la identidad de cada uno, ya no pueden estar más centrados sobre el trabajo y depender del desempeño de un empleo. Esto exige, en consecuencia, cambiar la sociedad (Gorz 1997).

Los trabajadores asalariados sufren una privación que adopta tres formas: respecto de los medios de producción, del producto de su trabajo y de la posibilidad de establecer relaciones de cooperación con sus semejantes. A. Gorz reconoce que actualmente el trabajo se caracteriza por ser heterónimo, haber perdido o no haber logrado la total autonomía, y por impedir la realización personal; éstas se lograrán fuera del ámbito del trabajo asalariado, en el tiempo de no-trabajo, que no sería un simple equivalente del "ocio" en sentido peyorativo. Tampoco bastaría entonces con instaurar la propiedad común o social de los bienes de producción para que el trabajo se vuelva autónomo, debido al imperativo de la eficacia, -que emana del sistema técnico-, y a la división del trabajo que predominarían en las economías centralmente planificadas del "socialismo realmente existente", del que fue y es un fuerte crítico.

A. Gorz predice proféticamente el fin de una sociedad fundada centralmente en el trabajo -concebido como una forma de empleo, pre-definido social y jurídicamente y ejecutado en contrapartida de un salario-, dado que aquellas condiciones impedirían el ejercicio de un trabajo verdaderamente autónomo. Entonces, concluye Gorz, no es en el trabajo sino "en la reducción del tiem-

po de trabajo socialmente necesario, que las personas podrán encontrar su libertad para vivir una vida emancipada y a la medida de la dignidad humana”.

“Estamos viviendo, dice Gorz, la extinción de un modo específico de pertenencia social, y de un tipo específico de sociedad: la que Michel Aglietta llamaba “sociedad salarial” y Hannah Arendt “sociedad del trabajo”. El trabajo por el cual pertenecemos a esa sociedad no es el trabajo en el sentido antropológico o filosófico ... el trabajo que desaparece es el trabajo abstracto, el trabajo en sí mismo, medible, cuantificable, que se puede separar de la persona que lo proporciona, que es susceptible de ser comprado y vendido en el ‘mercado de trabajo’ ... es el trabajo que se hace en contrapartida de dinero o trabajo mercancía que ha sido inventado e impuesto con gran pena por el capitalismo manufacturero a partir de fines del siglo XVIII” (Gorz, 1998).

La reducción del tiempo de trabajo debería dejar tiempo libre para actividades auto-determinadas, más que para permitir hacer otros trabajos remunerados. En síntesis, se debería trabajar menos y de otra manera, habría que crear nuevos espacios para nuevos proyectos de vida y dejar lugar para la expresión de nuevas formas de solidaridad y de sociabilidad, ya que los individuos necesitan disponer de tiempo libre para desarrollar su imaginación y sus capacidades cognitivas.

Para codificar esa propuesta en Francia se debería establecer un nuevo contrato social negociado entre las partes, asegurando de manera incondicional un “ingreso ciudadano” (diferenciado del Ingreso Mínimo de Inserción, RMI) que no se estableciera en contrapartida del trabajo o de la voluntad de insertarse en el mercado de trabajo; un contrato por el cual el individuo y la sociedad adquieren y se reconocen derechos y deberes recíprocos, de uno sobre el otro, tales como:

- no disminuir el salario mínimo real vigente,
- no aumentar los precios de venta de los artículos, dado el aumento de la productividad,
- no impedir la reducción del costo laboral unitario resultante de la utilización de nuevas tecnologías que aumentan la fuerza productiva del trabajo,
- preservar un sistema de precios compatible con la permanencia de las profesiones,
- cambiar las normas de consumo, incrementando el impuesto al consumo de los bienes suntuarios, y
- promover la creación de empleos de proximidad (Gorz 1994).

En el futuro el trabajo asalariado consistiría en otro tipo de ocupación, un empleo de carácter intermitente y menos importante para el sentido de la vida y la imagen que cada uno se hace de sí mismo. Habrá entonces una ruptura con

el pasado, centrado en el empleo, donde todavía el trabajo y el ingreso estaban directamente relacionados entre sí.

Los nuevos puestos de trabajo que van a predominar, -que él supone discontinuos, temporarios, de tiempo reducido y en consecuencia de baja productividad-, serán empleos no estandarizados, no permanentes; pero según su análisis sólo subsistirían como empleos aquellos trabajos que tengan una gran demanda. A. Gorz piensa que se debería asegurar un **ingreso continuo** para remunerar trabajos de esta naturaleza, similares a los ingresos normales de los trabajadores de esa profesión. Y, entre dos empleos discontinuos, los trabajadores deberían continuar percibiendo un ingreso, algo así como el actual seguro contra el desempleo vigente en los países capitalistas industrializados.

La evolución histórica de la economía, según Gorz, va en la dirección de una empresa sin trabajadores asalariados permanentes y donde predominará el trabajo flexible y a tiempo parcial libremente elegido. La nueva empresa adoptará la forma de una red de micro-empresas individuales, compuestas esencialmente por capital intelectual, firmas que no sólo vendan productos físicos sino también productos intangibles. Las rentas serán cada vez más tecnológicas y cada vez provendrán menos del trabajo humano material.

La eliminación de la condición salarial es buena para A. Gorz, si los seres humanos logran dominar el cambio no sólo de la forma y la naturaleza del trabajo, sino también de la naturaleza del capital y de la riqueza. Al cuestionar las ideas que consideran el trabajo como fundamento de la vida y de la sociedad y como la esencia del hombre, A. Gorz cuestiona al mismo tiempo el poder que el capital y la empresa ejercen sobre las personas.

En sus últimas publicaciones, Gorz hace referencia a encuestas que se han realizado en los países más industrializados a jóvenes altamente calificados y que realizan trabajos de alto contenido intelectual. Estas habrían puesto en evidencia un cambio total de actitudes frente al trabajo: buscan un trabajo intermitente, flexible, que sea interesante y permita aprender, que no necesariamente deba ejercerse a tiempo completo, que otorgue un salario pero que no invada la vida doméstica ni las relaciones sociales y familiares, que permita a cada uno ser dueño de su tiempo; empleo al cual se pueda entrar y salir libremente sin involucrarse ni identificarse con la vida de la empresa, a pesar de los esfuerzos que hagan las empresas para movilizar todas las capacidades de los trabajadores en su beneficio. Esos "nuevos trabajadores" desean un estilo de vida en el cual el trabajo-empleo tenga menor peso en el seno de sus vidas. Entonces, si esta tendencia se consolida, concluye Gorz, la vida política estaría retrasada con respecto a la evolución de las mentalidades, pues todavía una buena parte de los derechos económicos, sociales y políticos se vinculan directamente con el empleo asalariado, derechos que se perderían al quedar sin empleo (Gorz, 1998). El problema y su solución serían primeramente políti-

cos: los nuevos derechos se deben inscribir en un nuevo tipo de sociedad: la del tiempo elegido y la multiactividad.

### 1.5. Anticipando críticas preliminares a las teorías del "fin del trabajo"

Compartimos algunas críticas, como las de Michel Husson, porque creemos que son efectivamente cuestionables las afirmaciones centrales de J. Rifkin, J. Habermas, C. Offe y A. Gorz acerca de que habría cada vez menos trabajo.

1.- Para demostrar la debilidad del análisis y de las propuestas de Rifkin, este autor hizo un estudio comparando lo sucedido en Francia en el largo plazo (los cien años que van de 1896 a 1996).

En ese período hubo un importante crecimiento de la productividad, a pesar de que su velocidad disminuyera en las últimas décadas. En efecto, entre 1896 y 1996, la productividad horaria del trabajo ha crecido 13,7 veces; la producción que al comienzo se hacía en una semana, al final del período se hacía en 4 horas, y lo que antes se producía en una hora, se realizaba en 4 minutos. El incremento del PBI creció a una tasa anual promedio de 0,75%, con lo cual el PBI se multiplicó por 9,2 veces y el PBI per capita por 7,7 veces. Pero el nivel de vida, medido por el crecimiento de los ingresos reales, sólo se multiplicó por 6. Por su parte, la duración anual promedio del tiempo de trabajo per cápita disminuyó a la mitad a lo largo de ese siglo. En consecuencia, estima Husson que como el PBI per capita creció a una tasa anual del 2,06%, y la duración del tiempo de trabajo disminuyó al 0,58%, la productividad horaria per cápita creció a una tasa anual del 2,65%.

Estos datos se deben confrontar con "la paradoja de Solow", es decir, la reciente disminución de la tasa de crecimiento de la productividad y, por otra parte, con el fenómeno del crecimiento **global y per cápita** del volumen de horas de trabajo que se constata en EE.UU. En términos globales, se observa el **incremento del número** absoluto de personas ocupadas y de horas de trabajo, dentro de los países de la OCDE, al mismo tiempo que la disminución de horas de trabajo **per cápita** en el caso de la mayoría de los países de Europa occidental.

El desempleo debería explicarse, entonces, no tanto por la disminución de los ocupados o del número total de horas de trabajo (pues las estadísticas prueban exactamente lo contrario), sino **porque la tasa de crecimiento de la PEA es superior a la del empleo**. En el caso de Europa occidental, las elevadas tasas de desocupación se mantenían, dando lugar al fenómeno de histeresis, aunque en el último lustro de la encuesta disminuyeran lentamente, al mismo tiempo que bajaba la duración efectiva del tiempo de trabajo per cápita.

Las proyecciones estadísticas en materia de disminución absoluta del empleo en el largo plazo fueron erróneas, tanto en los niveles de E.E. U.U., como de

Europa e incluso de Argentina. La disminución del volumen de empleo y de las horas de trabajo son claramente visibles en el sector manufacturero, pero al mismo tiempo crecen y se compensan en las actividades terciarias y de servicios. Por otra parte, en todos los sectores y ramas de actividad se incrementa el contenido inmaterial del trabajo. También baja permanentemente la parte relativa de los salarios directos sobre el costo total de producción, debido al incremento de la productividad, pues se trata de un factor cuyo requerimiento por unidad de producto es muy flexible a la baja por el impacto del cambio tecnológico. Pero esos fenómenos esconden otro y es el crecimiento de las actividades de producción externalizadas, tercerizadas, la subcontratación, el trabajo a domicilio, etc., donde se llevan a cabo buena parte de las actividades materiales y de servicio a las firmas, que anteriormente eran desarrolladas en el seno de las empresas industriales.

En teoría, el crecimiento de la productividad puede utilizarse básicamente para varios fines, afirma M. Husson: para incrementar el salario real per cápita, y al mismo tiempo disminuir la duración del tiempo de trabajo o, por el contrario, disminuir la parte de los salarios en el valor agregado y aumentar así el volumen y las tasas de ganancia.

Ahora bien, lo que sucedió de hecho históricamente en los países más industrializados de la OCDE fue lo siguiente: durante la vigencia del modo de desarrollo "fordista" en esos países, se utilizaron las dos primeras modalidades de reparto de las ganancias de productividad y los empresarios no se vieron perjudicados por ello, porque si bien disminuyó la ganancia por unidad de producto, se compensó con creces con el incremento del volumen de la producción, que devino masiva. Luego de la crisis y del progresivo agotamiento de ese modo de desarrollo, desde mediados de los años 1980, bajó la tasa de crecimiento de la productividad, disminuyó la velocidad con que crecían los salarios reales per cápita, aunque en promedio siguieran creciendo, bajó la duración de la jornada de trabajo aunque no de manera significativa; en contrapartida crecieron de nuevo las tasa de ganancias y la parte de los beneficios del capital dentro del valor agregado.

Si una de las causas de la crisis del fordismo se debió a que la productividad creció a una tasa inferior a la pasada, desalentando a los empresarios y disminuyendo la tasa de inversión, en la nueva configuración del modo de desarrollo la "moderación salarial", la disminución de la parte de los salarios dentro del valor agregado y la reducción del salario indirecto a cargo del Estado -medidas adoptadas para controlar la inflación-, aumentaron las tasas de ganancia pero generaron un problema de insuficiencia del lado de la demanda, que frena el crecimiento.

En estas circunstancias, si se produjera una disminución de la duración per cápita del tiempo de trabajo, sin disminución de los salarios, se contribuiría a

combatir la desocupación sin que se modificara hacia abajo el volumen total de la producción. En lugar de postular la creación del “tercer sector” propuesto por Rifkin, habría otra opción, dice Husson, dado que en el largo plazo se obtendría el incremento de la productividad. Esta consistiría en “disminuir las tasas de ganancia de los rentistas, reducir el tiempo de trabajo sin disminución de los salarios, aumentar los salarios reales de los trabajadores empleados, crear las condiciones para que las mujeres puedan acceder al empleo fuera del hogar y desarrollar el seguro de desempleo para quienes no lo tengan”.

Para Husson, “en filigrana, debajo de esos argumentos (de J. Rifkin) está la afirmación de que como se reduce tanto el trabajo material, este perdería su actual centralidad, se iría perdiendo la sustancia del valor trabajo y dejaría tener vigencia la teoría del valor trabajo”. Pero coincidiendo con J. M. Harribey y otros autores, Husson concluye que el incremento de la productividad aparente del trabajo, en lugar de invalidar la teoría del valor trabajo, por el contrario, la demuestra y la fortalece (Husson 1998).

Creemos que el diagnóstico de Rifkin es parcialmente erróneo y debe ser relativizado. Por una parte, las fuertes y crecientes heterogeneidades de las estructuras económicas regionales, por sectores y según ramas de actividad de la economía norteamericana, han sido prácticamente ignoradas. El progreso científico y tecnológico no se ha generalizado ni acelerado de la misma manera en todas ellas. Por otra parte, los procesos de mundialización del capital, de transnacionalización de las empresas, de desregulación, de apertura del comercio internacional y la intensificación de la competencia entre países, han provocado el desplazamiento de numerosas empresas tecnológicamente avanzadas, desde los países centrales hacia sus periferias, y por otra parte, se está frente a la emergencia de los nuevos países industrializados, que son altamente competitivos. Esto significa que el peso relativo de la economía norteamericana respecto de la economía mundial ha disminuido y esa tendencia parece que va a consolidarse para el futuro, haciendo menos plausible la extensión de su razonamiento en la escala planetaria.

El análisis de Rifkin padece de un fuerte pesimismo y de determinismo tecnológico; carece de perspectiva histórica, pues extrapolando las observaciones empíricas verificadas en un reducido grupo de grandes y medianas empresas norteamericanas de alta tecnología, concluye que en unas pocas décadas se eliminarán prácticamente los dos tercios de los empleos existentes entonces.

Sin dudas también exagera en cuanto a la posibilidad de que en el futuro la mayoría de las actividades productivas puedan ser totalmente automatizadas. Las experiencias recientes de empresas de alta tecnología en Japón, Alemania e incluso EE. UU. prueban que no es así.

De cualquier manera, para que la automatización microelectrónica sea eficaz, los medios de producción deben ser fabricados y programados -directa o indirectamente- por seres humanos, para lo cual siempre se necesitarán trabajadores con calificaciones y competencias particulares. Pero además no es cierto que la operación de los medios de producción, dotados de nuevas tecnologías funcionen siempre perfectamente y sin incidentes y no requieran en permanencia elevadas calificaciones y competencias para mantenimiento preventivo y reparaciones. De allí la importancia de sus servicios.

Otro problema que queda planteado es el de saber quiénes son los que trabajarían en ese tercer sector: ¿los inempleables, los minusválidos sociales, los trabajadores desplazados del sector secundario y de los servicios informatizados?

Si se concretara el tercer sector deseado por J. Rifkin, ¿no sería un pretexto justificatorio para alimentar un capitalismo salvaje, dividiendo los trabajadores en dos grandes grupos: los ganadores y los perdedores? Por esas causas, dice Dominique Méda "hablar del fin del trabajo en esos términos significa proclamar el fin de algo que no se conoce bien y que se ignora profundamente" (Méda 1996).

2. El filósofo húngaro George Lukács polemizó fuertemente con Habermas, acerca de su interpretación del pensamiento marxista sobre el trabajo. Lukács afirmaba que "solamente el trabajo tiene en su naturaleza ontológica un carácter claramente transitorio. Es en su naturaleza una interrelación entre el hombre (sociedad) y la naturaleza, tanto la inorgánica como la orgánica, interrelación que se caracteriza sobre todo por el paso del hombre trabajador del ser puramente biológico, al ser social. Todas las determinaciones que, conforme veremos, están presentes en la esencia de lo que es un nuevo ser social están contenidas *in nuce* en el trabajo. El trabajo, por lo tanto, puede ser visto como un fenómeno originario, como modelo, protoforma del ser social" (Lukács, 1980).

Ricardo Antunes también critica a Habermas porque considera poco fundada su crítica a Marx y por la separación que hace de los dos mundos y concluye que "aun cuando su aparición sea simultánea con el trabajo, la sociabilidad, la primera división del trabajo, el lenguaje, etc., encuentran su origen a partir del propio acto laboral". El trabajo constituye para Antunes, "una categoría intermediaria que posibilita el salto ontológico de las formas pre-humanas hacia el ser social. El trabajo está en el centro del proceso de humanización del hombre", y señalando las estrechas relaciones entre los dos mundos habermasianos, afirma que "una vida llena de sentido encuentra en la esfera del trabajo su primer momento de realización. Cuando el trabajo sea autodeterminado, autónomo y libre, y por eso dotado de sentido, será también y decisivamente por medio del arte, la poesía, la pintura, la literatura, la música, del uso autó-

nomio del tiempo libre y de la libertad, que el ser social podrá humanizarse y emanciparse en su sentido más profundo” (Antunes, 2000).

Por nuestra parte los principales cuestionamientos que podemos hacer a las tesis habermasianas se refieren a su crítica de la teoría del valor, que asigna actualmente a la ciencia y la tecnología -y no al trabajo humano- el carácter de principal fuerza productiva; a la subvaluación que hace de la centralidad del trabajo y a su principio dualista de creciente “dislocación” entre sistema y “mundo de la vida”, dado que consideramos que en la realidad social ambos se necesitan, suponen y condicionan.

3.- Vania Salles, en su contribución “El trabajo, el no trabajo”, critica a C. Offe porque su análisis es exclusivamente psicológico y no toma en cuenta el contexto social y económico que influye sobre el trabajo y los modos de vida de los trabajadores. Considera que Offe tiene una concepción dualista, que opone contradictoriamente el mundo del trabajo al mundo del no-trabajo, ignorando así que el trabajo asalariado no constituyó nunca la forma única y exclusiva de su realización, aunque sí tuviera una capacidad global de determinación macro-sociológica de la realidad (Salles, 2000).

Las profecías de Offe no se cumplieron totalmente. Si es cierto que ya no tiene tanta vigencia la “ética protestante del trabajo” y se está frente a un creciente placer del consumo, lo que se observa es que las gerencias de recursos humanos necesitan más que nunca involucrar a los asalariados en la marcha y los resultados de la empresa; los procesos de descentralización desestructuraron los colectivos de trabajo pero han requerido una mayor articulación entre las grandes empresas, sus proveedores y subcontratistas, trabajando a veces en forma de red; si directamente el trabajo estructura menos la vida cotidiana, las exigencias de las empresas desbordan el tiempo de trabajo y necesitan condicionar las normas de vida de sus obreros y empleados; si se rompió la identidad de los trabajadores debido a la heterogeneidad de intereses entre los asalariados, ahora es la empresa la que requiere construir una identidad si desea ser más competitiva. El hecho de que haya una mayor segmentación y heterogeneidad no significa que dejarán de existir los sindicatos y que no tratarán de obtener reivindicaciones mediante su lucha. En el pasado, la segmentación y la heterogeneidad existieron y sin embargo eso no sucedió.

Sin embargo, es cierto que los problemas identificados por C. Offe plantean serios interrogantes a las organizaciones sindicales tradicionales.

4. Las propuestas de André Gorz referidas esencialmente a los países capitalistas industrializados son muy estimulantes. Pero al mismo tiempo que reconocemos su lucidez y capacidad crítica para estimular la reflexión, consideramos que su razonamiento contiene varios puntos débiles.

El primero de ellos es que se refiere a las magnitudes del empleo y el desempleo. Estadísticamente, y salvo coyunturas, el número total de obreros y em-

pleados y de horas totales de trabajo no ha disminuido en el mediano y largo plazo, si bien coincidimos con él en que ha cambiado profundamente su naturaleza. Cuando crece el desempleo, se debe a que se destruyen empleos pero más propiamente a que la población económicamente activa crece más rápido que la cantidad de los nuevos empleos creados.

Otro aspecto cuestionable es no percibir todas las dimensiones psíquicas y mentales del trabajo humano, pues por ejemplo, al referirse al trabajo administrativo Gorz llega a decir que "los millones de empleados o de técnicos que trabajan frente a las pantallas video –terminales, no realizan nada tangible. Su actividad práctico-sensorial se reduce a una gran pobreza; su cuerpo, su sensibilidad se ponen entre paréntesis" (Gorz 1994).

Pensamos que André Gorz confunde a veces, y en otras no distingue bien, entre los conceptos de actividad, trabajo y empleo. Compartimos su razonamiento y críticas que están centradas en las limitaciones que presenta actualmente el trabajo asalariado.

Las predicciones de Gorz anunciando el fin de "la sociedad del trabajo" (la desaparición de los empleos asalariados) no se han cumplido; pero debemos reconocer que se observa cada vez más la persistencia de altas tasas de desempleo y subempleo involuntario, la segmentación de los mercados de trabajo, la heterogeneidad de formas de empleo y una creciente precarización.

Las posturas de André Gorz son también injustamente criticadas desde el interior del marxismo tradicional, al afirmar que la liberación del trabajo (del trabajador) y su autonomía no dependen solamente del fin de la lógica del modo de producción capitalista y de la abolición de la propiedad privada. Gorz, tomando distancias respecto del marxismo ortodoxo, afirma que a partir del momento en que se alcanzara ese estadio, la lucha debería continuar contra la heteronomía, por la autogestión y la autonomía.

## 2. Acerca del trabajo asalariado y la actividad

### 2.1. Hannah Arendt: labor, trabajo y acción

Hannah Arendt (1906-1975), filósofa de origen alemán formada académicamente bajo la influencia de M. Heidegger, K. Jaspers y E. Husserl, adoptó posteriormente la ciudadanía norteamericana. Se la conoce mundialmente por sus textos sobre los orígenes del totalitarismo.

En su libro traducido al castellano como *La condición humana*, trata sobre "las más elementales articulaciones de la condición humana",... "que son permanentes, es decir que irremediamente no pueden perderse mientras no sea cambiada la condición humana"... "excluyendo a la más pura actividad de la que es capaz el hombre, la de pensar". Allí busca limitarse al análisis de esas

capacidades humanas generales que surgen de la condición del hombre y que son permanentes, es decir, que irremediablemente no pueden perderse mientras no cambie la misma condición humana y, por otro lado, se propone el análisis histórico al rastrear en el tiempo la alienación del mundo moderno.

Reconoce que los seres humanos tienen una vida activa y una vida contemplativa. Las actividades más importantes del hombre en su “**vida activa**”, en el mundo de la praxis, según H. Arendt, son el trabajo, la labor y la acción. Pero de las tres, el trabajo ha ocupado en tiempos recientes todo el campo de la vida activa y para H. Arendt esto ha producido una mutilación, en desmedro del hombre. Por la **acción**, los seres humanos se diferencian cualitativamente del resto de la naturaleza, realizando actividades sin necesitar la mediación de las cosas y de la materia; la **labor** es la actividad biológica del ser humano para atender a las necesidades de la vida, asegurar la supervivencia individual y la vida de la especie, el **trabajo** (work) es una actividad que se considera “no natural”, pues crea un mundo artificial, desvinculado del ciclo vital de la especie humana, aunque le permita permanecer y trascender en el tiempo.

El trabajo (labor), así como todas las actividades humanas que provienen de la necesidad de enfrentar los procesos de crecimiento y declinación, sería una suerte de prolongación del proceso biológico del consumo inducido por la necesidad. Pero por medio del trabajo (labor) no se produce ninguna innovación verdadera, sino que hay un simple mantenimiento del proceso natural. Eso forma parte del ciclo de la vida, ciclo de la naturaleza, que tiene un perpetuo retorno. Para ella, entonces, como también lo sostiene P. Naville, el trabajo tiene como rasgo principal su carácter cíclico o rítmico en cuanto al gasto y reproducción de la fuerza de trabajo.

La verdadera libertad se conquistaría cuando los seres humanos se liberaran del trabajo en tanto necesidad, gracias al proceso de automatización que reduciría el número de días y de horas de trabajo anuales, para acercarse a lo que era normal en la Edad Media cuando el número de días laborables era de aproximadamente 150 días (Arendt 1988).

El trabajo (labor) es para Arendt un proceso incesante, repetitivo, propio de un organismo viviente, destinado a obtener los recursos para satisfacer las necesidades vitales y reproducir la fuerza de trabajo. Tiene entidad independientemente de sus resultados. El proceso de trabajo termina cuando se produce un objeto con valor de uso.

Es la sociedad moderna la que glorificó teóricamente el trabajo y transformó toda la sociedad en “una sociedad de trabajo”, con la paradoja, dice la autora, que la sociedad de trabajadores está a punto de ser liberada de las trabas del trabajo, porque “probablemente en muy pocas décadas la automatización va-

ciará las fabricas y liberará la humanidad de su más antigua y natural carga, la del trabajo y la servidumbre de la necesidad”.

En *La condition de l'homme moderne*, H. Arendt define lo que llama la “sociedad del trabajo” o “sociedad de trabajadores”, denominación que sirve para orientar el estudio de este tema, tal como lo trata M. Aglietta al referirse a la sociedad salarial: **“para tener una sociedad de trabajadores es preciso sólo que todos sus miembros consideren su actividad, sea cual fuere, como un medio de ganarse la vida y sostener a su familia”**.

Debido al progreso científico y tecnológico, la sociedad de trabajadores se liberaría de las cadenas del trabajo pero “esta sociedad ya no sabe nada de las actividades más excelsas y enriquecedoras por las que merecería la pena ganar esa libertad”, a pesar de que, siguiendo el ejemplo de los filósofos griegos, se pudiera dedicar a la belleza, a la *polis*, a la contemplación, que en sí mismas son fuentes de placer. Se estaría así frente a la perspectiva de una sociedad sin trabajo, mientras que “la sociedad de trabajadores”... “no sabría qué hacer con esa posible libertad”; ya no sabemos “por qué trabajamos con tanta sensación de urgencia”, concluye H. Arendt (Arendt 1988).

“La sociedad está atada a la necesidad porque la mayor parte de nuestra vida está dedicada a ganar los medios para reproducirla...; se olvida así -según la autora-, que el hombre puede aspirar a otras ocupaciones y no sólo relacionarse con el mundo para producir y consumir, para reproducir las condiciones de vida, dejando de lado lo que constituye la esencia del hombre: el pensamiento, la obra, el arte”.

H. Arendt establece por un lado la distinción entre la vida humana como conjunto de actividades que buscan elevar a los individuos y, por otro, las actividades tendientes a producir y reproducir el esfuerzo requerido como condición para la sobrevivencia; así “una actividad es tanto más humana cuando más se distancia de la necesidad”. Cuando la acción no tiene mediación de cosas o de materias, se trata de una actividad humana por excelencia, la más creadora, y se vincula con la vida política. Entonces, el trabajo como necesidad se inscribe en el marco de una actividad ineludible y ejercida obligatoriamente, que produce y reproduce las condiciones necesarias para la sobrevivencia. Finalmente, interpreta que el trabajo significa una pena, un sufrimiento y hasta lo considera dotado de un carácter destructor (Arendt 1988).

Según H. Arendt, la actividad de trabajo es parte integrante del proceso vital, una obligación derivada de la necesidad, dando lugar así a una concepción del trabajo que, en nuestra opinión, parecería muy limitada. El trabajo sería superado cuando se deja un lugar para la acción del hombre sobre el hombre, lo que es en gran medida el lenguaje, de manera similar a Habermas cuando considera la actividad comunicacional como constitutiva del hombre. Una vida sin acción ni discurso (que constituyen la vida política y la cultura) habría de-

jado de ser una vida humana, porque ya no la viven los hombres. Por esa razón, una civilización del trabajo no se bastará a sí misma, aunque esa situación se hubiera esperado durante mucho tiempo.

En síntesis, Arendt postula que el trabajo no constituye el centro de la sociedad ni el principal vínculo social, y por esa causa critica también a Marx, acusándolo de reduccionista, cuando propone que la producción y la riqueza constituyan la finalidad de la sociedad y su principal medio de expresión. Así, “en una humanidad completamente socializada, dice H. Arendt, que no tendría otra meta que ocuparse de la reproducción de la vida, -ideal que de ninguna manera es utópico, ¡lamentablemente!, y guía las teorías de Marx- no quedaría lugar para ninguna distinción entre el trabajo y la obra; toda obra se habría convertido en trabajo” (Arendt 1988). La vida es acción, no producción, afirma Arendt, siendo en la actividad política donde los seres humanos desarrollan su libertad creadora.

Dominique Méda coincide de alguna manera con H. Arendt al criticar la idea de la centralidad del trabajo y de que éste sea antes que nada una relación social que estructura nuestra vida y determina todo el resto de nuestras relaciones sociales. La sociedad tendría otros fines además de la producción de bienes y la generación de riquezas. Si se pensara que el trabajo es el centro de la sociedad, como relación social, tendríamos una idea muy pobre del lazo social e implicaría rechazar que el orden político es diferente al orden económico; sería olvidar que la sociedad tiene otros fines más allá de la producción de riqueza y que los seres humanos tienen otros medios de expresión aparte de la producción y el consumo (Méda, 1996).

## 2.2. Dominique Méda: el reconocimiento de la existencia de diversas esferas y de la "plena actividad"

Dominique Méda es una conocida filósofa y cientista política francesa. Cuando escribió sus principales obras ya se desempeñaba como funcionaria del Ministerio de Trabajo en la DARES (Dirección de Coordinación de Investigaciones, Estudios e Estadísticas). Sus publicaciones más importantes sobre el tema son: *El trabajo, un valor en vías de desaparición*, *El valor trabajo visto en perspectiva*, y *¿Qu'est-ce que la richesse?* Junto con Juliet Schoor escribió *Travail: une révolution à venir*.

Su análisis crítico del trabajo en la situación actual es original y ha contribuido mucho a intensificar el debate en los ámbitos político y académico.

La reflexión de D. Méda parte de un razonamiento que trata de superar las oposiciones entre un holismo absoluto y un liberalismo desenfrenado, y entre el enfoque neoclásico de la función producción -donde la riqueza sería el re-

sultado de la combinación de sólo dos factores, trabajo y capital- y la teoría del valor, que postula que el trabajo es la única actividad creadora de valor. Así, mientras para algunos estudiosos del tema el trabajo es mucho más que el empleo, que es excluyente, pues llega a confundirse con la vida misma, para otros lo que se produce en el acto productivo no es solamente un bien o un servicio que constituye el objeto de intercambio mercantil, sino también la relación social, la comunicación, la interacción que acompañan el proceso de producción y de intercambio, "productos" que también se deben tomar en consideración.

Para ella el trabajo no es la única actividad humana susceptible de dar lugar a un incremento del valor o la creación de la riqueza, pues pensar la vida como un trabajo perpetuo de producción, -producción de bienes, producción del sujeto, reproducción de la fuerza de trabajo, producción de la sociedad-, "abre la puerta a una posible contaminación de todas las actividades humanas por parte de la lógica económica de la eficacia" (Méda, 1999).

Según la autora, el concepto trabajo ha ocupado todo el espacio y el tiempo social: la noción actual de trabajo corresponde al siglo XIX y ha confundido el trabajo (*labor*) con la obra (*work*) como señalaba Hannah Arendt. En consecuencia, la posición que ocupa actualmente el trabajo es un hecho histórico, sin carácter estructural y podría haber sido diferente. Su tesis central es que "el trabajo no es una categoría antropológica, una invariante de la naturaleza humana, ... sino una simple categoría histórica, ... vinculada a una época particular, posterior a ese maravilloso tiempo griego" (Méda, 1995).

Critica la concepción teórica que hace del trabajo la esencia del ser humano, que permite la realización del hombre mismo por medio de sus obras, es decir un trabajo que estaría en el centro de la vida social y sería el principal modo de vinculación entre los seres humanos.

A partir de un profundo análisis de textos filosóficos y económicos, D. Méda concluye que el trabajo ha evolucionado considerablemente a lo largo del tiempo, pero que no siempre fue concebido como realización del hombre y como vínculo social. Ese concepto sólo comenzó a construirse después de la revolución industrial y de la emergencia del trabajo asalariado. Por lo tanto, afirma Méda, el trabajo es una **categoría histórica relativa y no tiene una esencia antropológica**. Es decir que el trabajo tal como se lo percibe actualmente (reducido esencialmente al trabajo asalariado), no constituye la esencia de los seres humanos ni una necesidad antropológica. Al igual que para H. Arendt, el trabajo sería solamente una relación del hombre con la naturaleza para satisfacer determinado tipo de necesidades humanas.

Asignar la denominación trabajo a un número muy importante de actividades no parece ser una buena solución, pues si éstas no dan lugar a la producción

de bienes o de servicios deja de vérselas como tal. Su propuesta alternativa consiste en promover **la plena actividad**, donde cada persona tuviera un empleo y al mismo tiempo desarrollara otro tipo de actividades, dejando de lado la idea de que estas se reducen solamente a las de carácter productivo (Méda, 1995 y 1998).

Recién con la revolución industrial los seres humanos acuñaron el sentimiento de que se puede dominar y domesticar la naturaleza gracias al trabajo, apoyado en las maquinarias y equipos; desde entonces el trabajo habría comenzado a verse como una actividad humana esencial, que los hombres realizan individualmente y donde se establece entre ellos una relación social. Gracias al esfuerzo realizado con ayuda de las máquinas, los seres humanos han acelerado su proceso de dominación y de transformación del mundo, para extraer sus riquezas y hominizarlo, proceso que los alemanes llaman cultura.

El trabajo abstracto, tal como lo percibimos en la actualidad, recién comienza a tener realidad histórica en el siglo XVIII, desde la revolución industrial, y por lo tanto pensar que el trabajo bajo sus formas actuales ha existido siempre, y que los seres humanos trabajaron siempre de igual manera sería una ilusión retrospectiva (Méda 1995 y 1996). El trabajo en su forma actual es un factor de producción sometido a la lógica de la racionalidad económica y de la eficacia; surge históricamente cuando se consolida la emergencia de los individuos frente al Estado y pasa a ser el principal medio para aumentar la riqueza social, por lo que ha sido sobrevalorado. Como en las circunstancias actuales el trabajo remunerado está sometido a la lógica de la producción y de la eficacia, es insuficiente para cumplir con todas las funciones que se le asignan: servir de identidad a las personas, mantener el vínculo social e integrar las personas a la sociedad (Méda, 1995).

Desde hace dos siglos, continúa la autora, se han organizado todas las relaciones sociales en torno al trabajo (asalariado) y pareciera que no puede concebirse otro tipo de actividad colectiva, otra manera de expresarse y otro fundamento del vínculo social. Esta ha pasado a ser la condición principal para pertenecer a la sociedad, el factor de identidad esencial; las personas que carecen de trabajo (empleo) estarían desposeídas de todo; el trabajo sería la única actividad colectiva y el resto pertenece a la esfera privada.

Como el trabajo asalariado ya no puede cumplir con esas funciones, se debería organizar la sociedad de otra manera, y crear otros vínculos que no estén basados solamente en el trabajo. Por eso propone distinguir entre la actividad (manifestación de la vida en sus diversas dimensiones) y el trabajo, siendo éste una de las actividades, la que se relaciona solamente con la producción.

Como actualmente predomina el desempleo, sólo para una parte reducida de la población el trabajo es fuente de satisfacción personal. D. Méda afirma en-

tonces que además del trabajo, hay otras actividades que deben desarrollarse para ser plenamente personas: políticas, sociales, referidas a la cultura o al arte, las actividades privadas (el cultivo de la amistad, el amor y la vida familiar) y el trabajo doméstico. Pero cabe señalar que D. Méda tiene una opinión negativa del "salario maternal" (asignación familiar a la madre que permanece en el hogar para cuidar a sus hijos), porque induciría a alejar a las mujeres del mercado de trabajo y las reduciría a la mera actividad doméstica.

A pesar del reconocimiento de la amplitud y la permanencia del desempleo en los países europeos y especialmente en Francia, ella acepta finalmente utilizar el concepto de pleno empleo, que implica el reparto del trabajo, siempre que signifique para cada individuo el acceso a un empleo con una duración más reducida que la actual y que deje a cada persona el espacio y el tiempo disponible para consagrarlo a otras actividades privadas y colectivas.

Esta propuesta enfrenta en los hechos la situación de las empresas, acostumbrados a que su personal trabaje muchas horas y a aquellas que se oponen al trabajo de tiempo parcial, porque les exigiría cambiar la organización del trabajo y reducir el grado de dependencia de sus empleados (Méda, Schoor 1996).

Méda distingue diversas visiones acerca del futuro deseable del trabajo: para Marx debería haber una transición desde el reino de la necesidad hacia el reino de la libertad, aboliendo el trabajo asalariado y reduciendo al mínimo el peso del trabajo abstracto gracias al incremento de la productividad. Por el contrario, los socialistas y socialdemócratas no pretenden abolir el trabajo asalariado, sino que buscan otorgarle más derechos, incrementar los salarios, proteger el empleo, desarrollar la seguridad social, mediante la negociación colectiva y la intervención del Estado en la vida económica y en la reproducción de la fuerza de trabajo (Méda, 1996).

Para Méda, Adam Smith y Marx tienen un enfoque esencialmente económico, donde el orden social se basaría solamente en la producción. Los conflictos allí generados podrían resolverse sin necesidad de salir de esa esfera, con lo cual se estaría subvaluando la política.

Critica también a la economía política (neoclásica) por sus postulados individualistas, por concebir a la sociedad como una simple agrupación de individuos, pero al mismo tiempo recuerda que para Marx y los socialistas utópicos, el trabajo es una actividad propia del hombre, una necesidad. Ahora bien, como actualmente el trabajo está alienado, solamente podría ser una actividad libre y creativa si se suprimiera el régimen de trabajo asalariado y se llegara a la abundancia; entonces ya no habría diferencias entre trabajo y ocio.

Méda pone de relieve una serie de falacias en la concepción tradicional del trabajo: concebirlo como una actividad colectiva, que organiza la solidaridad entre los miembros de la empresa vistos como seres iguales, un medio para

encontrar un reconocimiento social, para expresar la utilidad social de la actividad, para integrarse a la vida social a partir de la empresa.

Sin embargo, predominan las tendencias hacia la individualización de las relaciones de trabajo y la personalización del salario; el derecho colectivo del trabajo aparece mucho tiempo después que el derecho individual y vendría a agregarse a aquel, siguiendo la concepción económica del trabajo abstracto y del salario, acuñadas en el siglo XVIII, donde se afirmaba la primacía del individuo sobre el grupo; el salario indirecto –o sistema de seguridad social- refuerza el derecho individual, pues los familiares no pueden beneficiarse por sí mismos, sino por su relación con un asalariado y los beneficios no son iguales para todos, dado que dependen del monto de las contribuciones y de la duración de las mismas; los empleadores son los que deciden en cuanto a los procesos de selección, reclutamiento, clasificación, dentro de la grilla del convenio colectivo o del estatuto, y en cuanto a la organización del trabajo. En la concepción tradicional de productividad (en función de la cual se fijan los salarios) todo depende sólo del esfuerzo y buena voluntad del trabajador, dejando de lado la contribución del progreso general en materia de educación y formación profesional, y no toma en cuenta el aporte subjetivo del trabajador, en términos de actividad cognitiva, para adecuar el trabajo prescripto a la realidad y resolver los problemas que se presentan, de involucramiento, de comunicación y de cooperación. El trabajo abstracto vendido contra el salario sería un costo más de producción; para que la firma sea competitiva debe disminuirse como los otros. El Estado “benefactor” o “providencia” es cuestionado, porque una generosa protección social desalentaría la búsqueda y permanencia en el empleo (por ejemplo un ingreso mínimo de inserción o un seguro de desempleo superiores al salario mínimo). Las empresas en cambio buscan motivar a los trabajadores con el objetivo de aumentar la producción, más que para crear una comunidad de trabajo, o una sociedad en miniatura donde todos fueran iguales, dado que el contrato de trabajo implica en su esencia la subordinación y dentro de ella existen trabajos precarios (Méda, 1995).

Dice Méda en su reciente publicación *Qu'est-ce que c'est la richesse?*: “mi posición consiste, desde mi libro precedente, en poner en cuestión la primera de las dos equivalencias que aceptan las teorías mencionadas: para mí la producción no agota la idea de riqueza, la riqueza no se reduce a la producción. Por consiguiente **el trabajo -actividad humana que realiza la producción- no es la única susceptible de dar lugar a un suplemento de valor o de riqueza**. Pensar la vida como un trabajo perpetuo de producción -producción del sujeto y producción de la sociedad- abre la puerta a una posible contaminación de todas las actividades humanas por la lógica económica de la eficacia, que rige el trabajo después de su invención y de una manera general la actividad por la cual los seres humanos, -dotados de medios cada vez más perfec-

cionados-, satisfacen sus necesidades. El riesgo más grande al cual conduce esa lógica, si fuera llevada hasta su límite, sería considerar al sujeto humano como un capital que se debe tratar de valorizar perpetuamente" (Méda, 1999). D. Méda nos previene contra los riesgos de esa concepción: **no se deberían disociar la utilidad social y la utilidad económica**, porque en ese caso, quienes no pudieran desarrollar una actividad económicamente útil quedarían reducidos a prestar sólo una utilidad social, en un sector protegido, reservado para trabajadores considerados económicamente "minusválidos", algo así como ciudadanos de segunda clase.

Para D. Méda, el concepto actual y predominante de riqueza sería en realidad arcaico; se habría originado en épocas de la revolución industrial, pues se refiere solamente a la producción material y tangible de bienes y de servicios, dejando de lado una parte importante del acto de producción: las relaciones y la comunicación inmateriales que acompañan la producción, sobre todo en la prestación de servicios no mercantiles. **La vida no debería desarrollarse bajo el control de la economía**, es decir de la pasión por el interés individual y la sociedad no debería tomarse como una simple agregación de individuos que consienten hacer entre ellos un intercambio mutuamente beneficioso.

Según A. Touraine ese concepto de producción está "pasado de moda", pues ahora estamos viviendo en una sociedad y una economía de servicios, donde la producción tiene otras dimensiones: la utilidad social y la calidad, son aspectos inmateriales, que deberían tenerse en cuenta para la evaluación de la riqueza (Touraine, 1997). Entonces, dice A. Touraine, como el campo de la producción se ha ampliado, y como el trabajo es lo que le da origen, se debe modificar su definición. Este no sería una simple actividad, sino "la actividad social por excelencia", que recubre todas los tipos posibles de actividad humana: habríamos entrado en una "civilización del trabajo", pues todo es trabajo... o podría llegar a serlo.

El otro riesgo que señala es el de proponer, como lo hace F. Gaudu, en lugar del "contrato de trabajo", un "estatuto de activo", estatuto cercano al "contrato de actividad" del cual hablaba J. Boissonnat. Este último es un concepto más amplio que el de contrato de trabajo e incluye la formación y la trayectoria que transcurre entre trabajo, desempleo, formación, licencias diversas, etc., sin que se generen rupturas. En el extremo opuesto, Alain Suppilot por su parte, propone el pasaje del trabajo mercancía al "trabajo global", que incluya otros aspectos de la vida familiar del trabajador, revisando en profundidad la noción tradicional de contrato de trabajo, visto sólo como trabajo directo y subordinado.

Con un enfoque opuesto, para enfrentar la concepción totalizadora del trabajo, Méda se propone "desencantar el trabajo", ya que ha llegado a ocupar todo el campo social y ninguna otra actividad humana ha sido tan valorizada;

cuestiona el reconocimiento social y la valorización que se ha ligado a la integración de las personas a la actividad productiva (y donde el trabajo doméstico se reconoce en su condición de trabajo improductivo), y donde tampoco la educación se reconoce en sí misma sino porque permitiría acrecentar la eficacia productiva. “Se debería reducir la dominación del empleo sobre cada uno de nosotros, reducir su duración y dejar más tiempo y mayor espacio para otras actividades además del ocio: políticas, culturales, sociales, de amistad, familiares, amorosas. Cada persona debería estar en condiciones de ejercer todas esas actividades, porque son útiles para la cohesión social, procuran una utilidad y otorgan una real dignidad a quien las lleva a cabo” (Méda, 1999).

La valorización del trabajo en su doble dimensión de realización personal y de elemento constitutivo de la relación social, emerge recién en el siglo XIX: “el siglo XIX en su concepción prometeica de la historia del hombre, afirma D. Méda, ha triunfado para hacer soñar con el trabajo como la actividad que algún día permitirá a la vez a cada individuo expresarse y a la sociedad mantenerse unida. Pero se trata de un sueño, de una ilusión”. Desencantar el trabajo significa, para Méda, cesar de creer que ese sueño se realizará un día, cesar de fijar todas nuestras energías utópicas sobre el trabajo, cesar de poner toda la atención en el trabajo y esperar de él, y sólo de él, un ingreso, pero también y conjuntamente un desarrollo de la personalidad, la transformación del mundo y que tome a cargo la relación social”. Para ello sería necesario “cesar de creer que nosotros no tendremos futuro sino en el trabajo, siempre en más trabajo, un trabajo que estaría en curso de transformación, portador de sentido, autónomo, un lugar para la expresión de uno mismo, un trabajo-vocación capaz de asumir consigo todas las esperanzas humanas”... “Desencantar el trabajo consistiría en permitir a los “workólicos” que rompan esos lazos, para reconsiderar sus relaciones con la producción y con el consumo, poner un corte a la invasión de nuestra vida por parte del trabajo (incluso bajo la forma de desempleo), y poder redistribuirlo. Sería reconocer que el trabajo no puede asumir todo el conjunto de las funciones individuales y sociales que recientemente se le han atribuido: producción de bienes y servicios necesarios, realización de sí mismo, constitución de identidades, la totalidad de la vida social ...; reconocer el valor de otras actividades, de otros tiempos, de otros espacios, no productivos, reducir el lugar ocupado por el trabajo, para redistribuirlo en el conjunto de la población activa y así liberar lugar, -tiempo y espacio- para el ejercicio de otras actividades”. Eso significaría por añadidura que no existan los riesgos de razonar solamente en términos de trabajo y de que para hacer de cualquier manera un trabajo se incurra en el trabajo forzado, ejercido en condiciones cada vez más degradadas, aunque no llegue incluso a proporcionar un ingreso decente. Lo que propone a cambio es “reequilibrar el tiempo social y circunscribir el lugar del trabajo” (Méda, 1999), reconociendo cuatro tipos de actividad humana, irreductibles unas a otras, de na-

turalidad diferente y fuente de enriquecimiento individual y social:

1. actividades productivas, que permiten la satisfacción de necesidades humanas, y la reproducción de las condiciones de vida individuales y colectivas,
2. actividades propias de las relaciones de vecindad, amigables, familiares, amorosas,
3. actividades culturales (básicamente la educación, la formación y el aprendizaje)
4. actividades políticas, en el sentido de participar activamente en la vida ciudadana.

La actividad humana no puede reducirse sólo a un trabajo, pues de esa manera se consideraría al trabajo doméstico meramente como un trabajo escondido, indirectamente productivo. La solución es entonces no llamar trabajo a todas las actividades que merezcan el reconocimiento social o que contribuyan a la riqueza de la sociedad.

Los seres humanos tienen necesidad de las actividades políticas, las relaciones amorosas y de amistad, culturales (formación de sí, aprendizaje), que contribuyen a su propia realización, al fortalecimiento de los lazos sociales. D. Méda, al igual que J. Habermas y H. Arendt, siguiendo la trayectoria de los grandes filósofos griegos, consideran que la vida no puede reducirse sólo a la producción, ni sólo a la palabra que se constituye en el momento de la producción. Tiene mucha importancia la palabra privada, amorosa, con los miembros de la familia, en la deliberación pública, en la acción política que permite la interacción, la participación de los ciudadanos en la discusión de los asuntos que le conciernen, lo que Habermas denomina "interacción", que construye espacios particulares; pero la palabra así entendida es cada vez menos viviente en los lugares de trabajo.

De manera perniciosa, la generación y extensión masiva del desempleo ha retrasado actualmente la necesaria reflexión sobre los valores del ocio y la recreación.

Méda se defiende de las críticas que le hicieron por su libro anterior, *Le travail. Une valeur en voie de disparition*, al acusarla de no haber percibido el carácter central del trabajo para los individuos y la sociedad, como matriz que sirve para la determinación de los individuos: su posición social, sus modos de vida, los deseos y aspiraciones.

Es cierto —dice Méda—, que el trabajo bajo la forma normatizada de empleo, permite ganar el sustento, por otros medios distintos de las rentas de la propiedad, o la herencia a quienes viven en la ociosidad y la pereza. En lugar de la esclavitud, de la servidumbre, del trabajo remunerado según la obra o el rendimiento y de la precariedad, el trabajo es "una relación social que dura en el tiempo", que permite establecer relaciones sociales, formar parte de un co-

lectivo de trabajo, de asociaciones profesionales, y de un movimiento social. Por esa causa, lo valoran más las personas que tienen trabajos precarios y mal remunerados. Pero eso no significa que el puesto de trabajo ocupado haya sido elegido libremente por el trabajador.

En la mayoría de las encuestas realizadas sobre la satisfacción en el trabajo, los entrevistados expresan que sin el trabajo no hay felicidad, porque faltan las bases mínimas para vivir una vida plenamente humana. Pero recuerda Méda que no es el trabajo mismo sinónimo de felicidad.

Desde hace unas décadas, el trabajo se está transformando: es menos taylorizado, menos prescripto formalmente, requiere más comunicación y cooperación por parte de los trabajadores, da más lugar a la auto-expresión, a asumir responsabilidades, a la iniciativa, a la polivalencia. A pesar de ello, dentro de los lugares de trabajo no hay mucha comunicación.

Por otra parte, el trabajo no puede agotar totalmente todas las posibilidades de expresión, de intercambio, no podría constituir un lugar enteramente destinado al intercambio de lenguaje, al juego gratuito de la palabra amigable, a las serias deliberaciones políticas. Además, aquellas transformaciones no se producen de la misma manera en todas las profesiones y por eso el trabajo no puede convertirse en nuestro único y verdadero medio de expresión y de comunicación, nuestra mejor forma de relación social. El trabajo lleva en sí mismo, desde su invención, una dimensión económica que lo vuelve un factor de producción en busca de la máxima eficacia posible, pero la extensión de esta lógica al conjunto de las actividades humanas constituye una catástrofe. La lógica de las otras actividades humanas necesarias para los individuos y para la sociedad, no está en relación con la producción y el trabajo.

Se dice que el cuestionamiento de la centralidad del trabajo desalentaría a los trabajadores que tienen empleo, sería una afrenta a los desocupados, sería rendirse ante los avances del capitalismo mundial. Pero, según Méda, no se puede afirmar que sólo existe el trabajo en la vida, puesto que además de un trabajo normal los individuos deberían tener tiempo para dedicárselo a su familia, a ellos mismos y a la sociedad. Se debería llevar un modo de vida equilibrado, que comparta el trabajo con actividades personales, familiares y sociales compatibles con un empleo conveniente.

Para Méda, la tesis de la centralidad del trabajo es una tesis del todo trabajo, del “pantrabajo”. De allí las dificultades para salir de esta concepción del trabajo, que invade y se apropia de todo el espacio vital y que determina las demás esferas de las actividades humanas.

Méda recuerda que cuando se formuló lo que ella denomina el “dogma de la centralidad del trabajo” (como realidad y norma deseable) las otras actividades pasaron a ser “por fuera del trabajo” (trabajo doméstico, el tiempo libre, el ocio, la recreación), como unas excusas, que no pueden dar lugar a lazos

sociales y a la felicidad. Pero entonces se pregunta, si el “hors travail” fuera sólo un residuo, un vacío, una actividad improductiva, ¿porqué buscar la reducción del tiempo de trabajo? Muchas de esas actividades consideradas “hors travail”, corresponden a lo que Marx denominaba en el siglo XIX “bienes necesarios para la restauración de la fuerza de trabajo”.

Así una serie de trabajos empíricos llevados a cabo por C. Baudelot y M. Gollac, de la Ecole Normale Supérieure (ENS), mostraron que ese tiempo “hors travail” se incrementaría si el trabajo ocupara menos lugar. Ahora bien, se podría correr el riesgo de que las personas dedicaran más tiempo solamente a mirar la TV, con lo cual se embrutecerían, se replegarían sobre la vida privada, la vida familiar, el deporte, el “bricolage”, y que finalmente condujera a una atomización social todavía más fuerte que en el pasado, porque ese tiempo no se destinaría a la actividad política y aumentarían probablemente los conflictos familiares y los divorcios. Otros autores afirman que si se liberara tiempo de trabajo, el acceso al ocio y a la recreación agravaría aun más las desigualdades sociales, debido a que los ingresos de los asalariados se verían reducidos. Por otra parte, si se trabajara más tiempo, algunos dispondrían de más recursos y tendrían acceso a una oferta más diferenciada de ocio. En Francia las encuestas con las personas que vieron reducida su jornada de trabajo por la ley Aubry (“las 35 horas”), indican que la nueva configuración del tiempo de trabajo resultante (que incluye más flexibilidad, la intensificación y la anualización) no les deja mucho más tiempo libre que antes. En consecuencia, los varones parecen no insertarse más activamente en la vida doméstica y continuaría allí la tradicional división sexual y social del trabajo.

Debido a esa “invasión del trabajo”, desde hace dos siglos la población de los países desarrollados ha aprendido a vivir bajo su imperio total: los ritmos de vida, el razonamiento, los modos de vida están totalmente modelados por la “civilización del trabajo”. Por esa causa, la jubilación y el desempleo constituyen momentos difíciles de reconversión, pues se reducen los ingresos, se pierde la auto-estima, y esas personas se consideran “socialmente inútiles”.

Durante la vida activa, otras formas de usar el tiempo, como estar con el cónyuge y hablarle, estar con los hijos y hablarles, observar a los otros y ocuparse de ellos, encontrarse para hablar e intercambiar opiniones con los amigos, ocuparse de sí mismos, relacionarse con los vecinos y participar en la vida del barrio, emprender procesos de aprendizaje y, en última instancia, hasta hacer el amor, no se consideran verdaderas actividades, ni socialmente útiles.

Los movimientos feministas que quedaron prisioneros de esa visión, han intentado identificar y compactar el tiempo que las mujeres destinan al trabajo doméstico, y su utilidad para la reproducción de la fuerza de trabajo, para medir cuánto ese trabajo valdría si se intercambiara en el mercado (estimado en el 40% del PBI).

Antes de la “invención del trabajo”, es decir de la Revolución Industrial, había en esos países muchos días de fiesta al año (civiles, culturales o religiosas), y no se distinguía tan claramente el tiempo de trabajo del tiempo de no trabajo, el tiempo para uso propio y el tiempo para uso del patrón, el lugar de trabajo del espacio hogareño; el tiempo de no trabajo no se veía entonces sólo como el tiempo necesario para recrear o reproducir la fuerza de trabajo, para recuperarse de la fatiga, para finalmente aumentar la productividad.

Las mismas encuestas ponen de manifiesto que son las mujeres con más largas jornadas de trabajo, las que más desean que disminuya el tiempo de trabajo para poder ocuparse de ellas mismas, mantener relaciones sociales, salir del ámbito familiar, así como destinar más tiempo a sus hijos, a su cónyuge, a sus amigos. Porque ellas deben arbitrar en permanencia el tiempo destinado al trabajo y el que se necesita para cumplir con sus responsabilidades de la vida doméstica, dado que el contexto social (guarderías, escuelas maternas, escuelas con doble escolaridad, colonias de vacaciones infantiles, etc.) no han tenido en cuenta esa mayor participación de las mujeres en la población económicamente activa. Por esas restricciones, las mujeres tienen una posición menos favorecida en el mercado de trabajo (se concentran donde hay trabajo a tiempo parcial, subordinado, precario, amenazado por el desempleo, flexible) y practican la doble jornada, quedando a cargo de las tareas domésticas más exigentes, de mayor responsabilidad, sin límites de tiempo. Cuando tienen la posibilidad de reducir el tiempo de trabajo, ellas lo destinan al trabajo doméstico y al cuidado de los hijos, tareas que no se consideran “económicamente útiles”.

\* \* \*

¿Cuáles son las críticas que se pueden formular al interesante análisis y las creativas propuestas de D. Méda? ¿Cómo explicar, según su enfoque, el origen de los procesos productivos antes de la revolución industrial?

Su propuesta no reconoce formalmente que esas otras actividades, diferentes al trabajo (asalariado), y a las cuales todos los ciudadanos deberían contribuir -siendo al mismo tiempo usuarios-, sólo pueden funcionar eficazmente con la condición de que haya trabajadores (en su mayoría asalariados) que las mantengan en funcionamiento y las dinamicen. Por otra parte, existe una contratendencia al desarrollo del “tercer sector” (distinto del sector público y del sector mercantil), -al cual ella implícitamente adhiere- y a esas múltiples actividades: el capitalismo no se reduce y se limita sólo a las empresas capitalistas, por su natural vocación expansiva; por intermedio del mercado, -que en los países capitalistas funciona de acuerdo con su propia lógica de producción y de acumulación-, la dinámica del capitalismo penetra todas las otras formas de empresa vigentes en el sector mercantil y también en las organizaciones que desarrollan actividades políticas, sociales, culturales, deportivas, e incluso en la vida doméstica.

El aporte teórico de D. Méda sobre este tema radica en cuestionar el valor del trabajo desde un punto de vista filosófico y antropológico. Desencantar el trabajo significa para Méda ponerlo en su verdadero lugar, pues su sobrevaloración respecto de las demás actividades ha afectado negativamente la vida de los seres humanos.

D. Méda no propone una solución o salida de tipo práctico, salvo la reducción de la jornada de trabajo, pero plantea que la participación política (en el sentido griego de discutir colectivamente acerca del futuro de la sociedad), puede permitir reencauzar la vida social, que por la dinámica del capitalismo se ha vuelto inhumana.

### 2.3. Juliet Schoor y el sobre-trabajo de los norteamericanos

La problemática de la necesaria reducción del tiempo de trabajo en las economías de los países industrializados ha sido evocada en numerosas oportunidades por Juliet Schoor. Sus propuestas son cercanas a las de D. Méda, y apuntan a revalorizar el tiempo destinado a la vida familiar, a las actividades culturales y a la vida asociativa.

Schoor afirma que el tiempo de trabajo promedio en los EE. UU. no cesó de crecer desde la segunda posguerra, bajo cualquiera de sus modalidades: duración anual, semanal, durante la jornada. A pesar de la desocupación, dice Schoor, la gente trabaja más horas que antes y la duración del tiempo de trabajo no cesa de aumentar. Se da entonces la contradicción entre desempleo, subempleo, deterioro del medio ambiente y de la calidad de vida promedio, que hacen posible un alto nivel de vida para ciertos sectores de la población y, en contrapartida, el crecimiento de la duración y de la intensidad del trabajo. Sin embargo, el discurso político dominante insiste en que para salir de la crisis hay que trabajar más, ser más productivos, que las empresas deben ser más rentables y se ha consolidado así la idea de que la única actividad colectiva útil y real, es la productiva. Afirma J. Schoor, que los empleadores norteamericanos, están más dispuestos a aumentar los salarios que a reducir la jornada. La elevada duración del tiempo de trabajo tiene efectos negativos sobre la salud de los trabajadores y destruye la calidad de vida (relaciones familiares, relaciones sociales, cultura personal, etc.) (Schoor 1991).

Este comportamiento se debería al fuerte deseo de consumir más, visto como la condición para elevar el nivel de vida, mientras que en el pasado, la reducción del tiempo de trabajo había sido una de las mayores reivindicaciones de los trabajadores americanos. Eso fue una de las propuestas del Congreso norteamericano durante la presidencia de F. D. Roosevelt en el momento del New Deal, para hacer frente a la desocupación masiva. Pero esa ley fue vetada.

Como es sabido, el nivel promedio de consumo de la mayoría de los ciudadanos norteamericanos es muy elevado. Históricamente, el incremento de la productividad se ha dirigido al aumento del consumo más que a la reducción del tiempo de trabajo. Las elevadas jornadas y las horas extraordinarias se aceptan de manera generalizada para poder consumir más. Las mujeres también trabajan más que antes, pero sobre todo ocupan los empleos precarios y con bajos salarios.

La alternativa al elevado desempleo propuesta por Méda y Schoor a mediados de la década pasada consiste en que se lleve a cabo un reparto del trabajo (*partage du travail*), para que todos ocupen un puesto de trabajo con una jornada más reducida que la actual, dejando un tiempo para ocuparse del tercer sector, trabajando benévolamente en el mismo (Méda, Schoor 1996).

Las medidas propuestas por Juliet Schoor para hacer frente al *overworked* norteamericano son las siguientes:

- una regulación más estricta del tiempo de trabajo,
- la supresión de las horas extraordinarias y, en el caso de existir, compensarlas con una reducción de horas en otros días o con más días de vacaciones anuales,
- asegurar la igualdad de derechos a quienes trabajan tiempo completo y tiempo parcial,
- incrementar los salarios más bajos, para no generar el estímulo al doble empleo o a la aceptación de las horas extraordinarias,
- la reducción de las grandes diferencias salariales,
- hacer más atractivo el trabajo a tiempo parcial, pues hasta ahora esos puestos son inestables, no tienen protección social y están mal pagos,
- valorizar el tiempo de ocio, de no-trabajo, para estar más tiempo con la familia, mantener las relaciones con los amigos, hacer deportes, estudiar, hacer cosas por los demás,
- reforzar la intervención del Estado, por medio de la policía del trabajo, pero Schoor duda de su eficacia, pues cada vez más el Estado está controlado por las grandes empresas y debido a las ideologías y políticas económicas neoliberales predominantes, tiene menos recursos y personal calificado y está desacreditado para intervenir.

Finalmente, como medida central, propugna reducir la tendencia predominante al consumismo y en esto quienes tienen los mayores ingresos deberían dar el ejemplo (Schoor 1991).

#### 2.4. Robert Castel y la metamorfosis de "la sociedad salarial"

Contestando a J. Rifkin, R. Castel reafirma el hecho de que en Francia, estadísticamente, los asalariados constituyen todavía la mayor parte de la población ocupada y que su volumen total no disminuye (Castel, 1999).

Lo que sí sucede es que el trabajo se transforma y se desarrollan las formas particulares o específicas de empleo, con profundo cambio en la relación salarial. El trabajo estable y protegido se deteriora, se fragiliza, debido al desempleo y la precarización.

En la "sociedad salarial" el trabajo asalariado ha ocupado una posición hegemónica, dado que la inmensa mayoría de la PEA es asalariada, pero además porque de ello derivan garantías y derechos: la cobertura contra riesgos sociales para el trabajador y sus familiares e incluso para los no-activos. Durante ese periodo, se llega a establecer un frágil equilibrio entre el respeto, por parte de los asalariados, de las condiciones necesarias para la producción de riquezas y, por parte de los empleadores, de la exigencia de proteger a los que las producían. La conflictividad social ha sido así objeto de negociación, pues la sociedad salarial no es una sociedad igualitaria ni pacificada y en un contexto de crecimiento elevado, que permite un reparto de los beneficios, los asalariados piden más. Esa negociación conflictiva para administrar las desigualdades, cumple una función integradora.

En el periodo de crecimiento y de pleno empleo de la segunda posguerra, para garantizar la cohesión social y el respeto al interés general, se firmaron compromisos sociales estableciendo la intervención del estado para compensar las fallas de la solidaridad y garantizar la reducción de la inseguridad y de los riesgos. De ello derivaron el perfeccionamiento del derecho individual y del derecho colectivo del trabajo, la indexación del salario mínimo y la generalización de los sistemas de seguridad social. Tuvo vigencia generalizada la idea de progreso social, es decir que los asalariados pudieron progresar, ascender en la escala social y la convicción de que si no pudieran alcanzarlo ellos, lo harían sus hijos. La "sociedad salarial" había hecho salir a los obreros de la vulnerabilidad, de la precariedad generada por el capitalismo, pero el resultado no fue una sociedad igualitaria; ha persistido un *continuum* de situaciones, donde la exclusión sólo se encuentra en el extremo. La mayoría de las categorías socio-profesionales estuvieron cubiertas por la seguridad social; aunque a pesar de ello, dice Castel, la gente siguió siendo individualista.

Pero desde hace varias décadas se asiste a una degradación y fragilización de ese tipo de regulación organizada a partir del trabajo asalariado. La pregunta es si se ha destruido completamente el fundamento de la sociedad salarial, si aquella situación ha sido un paréntesis, una suerte de paraíso perdido, y ahora habría que buscar otras formas de mantener la perennidad de los lazos socia-

les, o si se trata solamente de un orden social estable amenazado. Para Robert Castel, se trata de un orden social agrietado, pues como consecuencia de la crisis se ha fragilizado el sistema de regulación social. La prioridad se otorga ahora a los imperativos de la rentabilidad económica, se hace la apología de la empresa como única fuente de la riqueza social y se actúa contra las “ventajas adquiridas” o las “conquistas sociales”, instaurando la flexibilidad y formas particulares de empleo que precarizan la fuerza de trabajo. Desde entonces, para un número creciente de trabajadores el hecho de tener un empleo dejó de ser el umbral a partir del cual en el futuro se podría construir una carrera profesional y obtener seguridad.

El predominio del capital financiero y la mundialización han atacado las bases del sistema de protección social. Los accionistas exigen ahora a las empresas una tasa de rentabilidad máxima y para lograrlo se reducen los costos salariales y se precariza el empleo, reduciendo la protección social cuyo costo estaba a cargo de las empresas. El trabajo deviene una variable de ajuste sobre la cual actúan las empresas. Por otra parte, las NTIC han permitido sustituir trabajo y diluir la relación salarial. Por esas causas, cada vez menos trabajadores gozan del mínimo de protección social, que era lo propio de la sociedad salarial, y cada vez más se consolida una situación de excedencia de fuerza de trabajo.

Posteriormente la crisis de los años 1970 quebró la tendencia al progreso social y se inició un proceso de des-colectivización, de re-individualización y en nombre de la autonomía y la responsabilidad, se postula que los individuos deben quedar librados a sí mismos. El estado comenzó su retirada de la escena social, aunque sin desaparecer totalmente, y fue dejando solos, y enfrentados directamente entre sí, a los empresarios y los asalariados en una situación desequilibrada (Castel 1999).

Cuando más recientemente la economía de los países industrializados vuelve a crecer, ahora bajo la hegemonía del mercado, surgen problemas de regulación y se busca instaurar una nueva distribución del ingreso en un contexto de incertidumbre, flexibilidad, competitividad exacerbada y precariedad, que impone a los trabajadores la necesidad de adaptarse a las nuevas formas de organizar el trabajo, las empresas y la producción. La desocupación elevada se instaure en los grandes países europeos, y cuando permanece largo tiempo, afecta necesariamente las remuneraciones. El “ingreso ciudadano” propuesto por Gorz y la experiencia histórica del ingreso mínimo de inserción en Francia, constituyen una solución parcial, pero innovadora, pues establecen el derecho de todos los ciudadanos -a partir de una cierta edad y cumpliendo ciertas condiciones- a percibir un ingreso de subsistencia sin necesidad de contrapartida en trabajo previamente realizado.

Robert Castel incorpora ciertos matices a la concepción de Méda sobre el trabajo asalariado (abstracto) como fenómeno reciente: en efecto, es a partir de

fines del siglo XVII y comienzos del XVIII que la concepción moderna del trabajo (abstracto) se establece, pero el trabajo (concreto) existía desde antes y tenía ya, en la sociedad pre-industrial, una utilidad social (Castel, M., 1995).

Según R. Castel, más que al derrumbe de la sociedad salarial se asiste a su agrietamiento. Si bien es cierto que las relaciones de trabajo son cada vez más problemáticas, no se puede extrapolar y sostener que su importancia se borrará indefectiblemente. Según los datos, el número de asalariados ha aumentado, así como el número de horas totales de trabajo; pero las NFOT exigen una mayor movilización de la fuerza de trabajo y en esos puestos de trabajo se ha incrementado la carga psíquica y mental respecto del pasado. Por otra parte, el peso de la lógica empresaria sobre la vida de los trabajadores es mayor fuera del lugar de trabajo. No se puede probar que disminuya la cantidad de trabajadores, pero es cierto que hay más desempleados, que aumenta la precariedad y que cada vez más hay dificultades para que los ocupados construyan un porvenir estable. Pero todavía es sobre el trabajo estable o precario, que se tiene o que falta, donde continúa jugándose en nuestros días el destino de la gran mayoría de nuestros contemporáneos.

Ahora bien, concluye Castel, estamos frente a un dilema: es imposible pensar una sociedad sin mercado, pero si el mercado se autorregula, el resultado es el desempleo y la precariedad. El mercado ha cumplido una función progresista respecto del pasado, pero no crea lazos sociales, sino que los destruye. Al estimular la competencia, fractura la sociedad entre ganadores y perdedores, explotadores y explotados, los integrados y los excluidos. Ahora bien, según lo ha probado hasta ahora la historia, las regulaciones sociales construidas a partir del trabajo promovieron la domesticación del mercado y condujeron a un compromiso inestable de la sociedad salarial (Castel, 1998).

Según R. Castel, no es posible pensar en conservar intacto el compromiso social de los 30 años gloriosos; eso es irreversible, dadas las transformaciones ocurridas, pero habría que preguntarse si es posible redespigar el trabajo y la protección social construidos por la sociedad salarial teniendo en cuenta las nuevas exigencias de competitividad, adaptabilidad y movilidad, signos de una mutación profunda de la modernidad. Pretender que las regulaciones del trabajo representen todavía la principal garantía de la cohesión social y que estas regulaciones sean el principal desafío que afrontáramos nos expone a la crítica de permanecer ciegos ante las virtualidades portadoras de un futuro diferente y más libre que el que diera lugar a la civilización del trabajo. Habría que pensar, afirma Castel, en otras modalidades de relación salarial: el trabajo independiente, por cuenta propia, las empresas cooperativas y autogestoriares del tercer o cuarto sector, la economía solidaria, para valorizar los yacimientos de empleo. pero a condición de que se reconozcan en el nivel de la sociedad, un mínimo de garantías colectivas y jurídicas para no volver a la época del capitalismo salvaje (Castel, 1998).

Ante las posiciones deterministas en cuanto a las consecuencias de la introducción de las innovaciones tecnológicas y la generación del desempleo, su opinión, inspirada en A. Gorz, es que: “el trabajo que desaparece no es el del campesino que trabaja su campo, ni el del artesano que realiza su obra, ni el del escritor que trabaja en su texto, es el trabajo abstracto; el trabajo en sí, medible, cuantificable, que se puede separar de la persona que lo hace, susceptible de ser comprado, vendido en el mercado de trabajo; en síntesis, es el trabajo mercantil o trabajo mercancía el que fue inventado e impuesto de manera forzada y con muchas penas por parte del capitalismo manufacturero a partir del siglo XVIII” (Castel, 1995).

Ante esa situación de deterioro de la sociedad salarial, los asalariados no tienen actualmente muchas alternativas. Como dice Michel Aglietta, “para salir de la condición salarial, los trabajadores asalariados no pueden convertirse libremente en productores independientes debido a la imposibilidad de acceder al crédito en condiciones favorables” (Aglietta, 1991).

### 3. El trabajo: esencia antropológica

Diversas instituciones y especialistas sostienen hoy la tesis opuesta a la concepción relativista: el trabajo tiene una esencia antropológica, es una actividad propiamente humana y necesaria, que permite la realización personal y la relación con otras personas en el seno de un colectivo de trabajo. Sin embargo, existe un acuerdo acerca de que la forma actual del trabajo asalariado no es la única posible. Veamos algunas posiciones destacadas, sin olvidar que en el siglo XIX, K. Marx fue quien más desarrollara este argumento.

#### 3.1. El CDJ de Francia

El *Centre des Jeunes Dirigeants* (Centro de Jóvenes Dirigentes - CJD) de Francia sostiene que la situación en materia de desempleo, “nos ha hecho tomar como una regla lo que nunca fue más que una excepción histórica: el pleno empleo nos ha hecho olvidar que el empleo asalariado no debe ser el único vector de la actividad social, ni la empresa el único lugar de socialización. Aceptar este cuestionamiento es hacer una distinción entre el trabajo y el empleo asalariado, que no es sino una forma entre otras... Eso nos conduce a liberarnos de la estricta noción de empleo para reencontrar el verdadero sentido del trabajo, concebido como fuente de realización personal y de relación social, y de subsistencia para el hombre”.

Así, “la empresa deberá perder el lugar demasiado grande que, a través del empleo asalariado, ha adquirido en la vida de los hombres, por un trastrueque completo de la organización del trabajo, tanto en la empresa como en la so-

ciudad. La sociedad del trabajo será reemplazada por una sociedad de la multiactividad. La respuesta al desempleo, a la exclusión, y a la necesidad de re-socialización que produce, pasa necesariamente por la expansión de la multiactividad y la diversificación de los lugares de pertenencia. A partir de ahora la empresa debe hacer saltar de la sociedad el cerrojo del empleo, permitiendo a las personas entrar progresivamente, a su ritmo, en la lógica de la multiactividad. Pero a la inversa, le corresponde a la sociedad crear el marco jurídico y político correspondiente”.

En un libro cuyo título en español sería *Construir el trabajo del futuro*, el CJD propone sustituir la lógica del “pleno empleo” por la lógica de la “plena actividad”, procurando que las personas excluidas del empleo se sientan útiles llevando a cabo actividades que lo sean socialmente.

Como el funcionamiento del mercado de trabajo tradicional no conduce al pleno empleo y no permite satisfacer las necesidades de todos los consumidores -lo cual lo cuestionaría en su esencia misma-, y no es posible proporcionar a todos el seguro contra el desempleo por el costo que implicaría para los empleadores, correspondería que el Estado creara y subsidiara otro sector (llamado luego “tercer sector”) con “empleos de proximidad”, cuyo funcionamiento evitaría el derroche de la competencias acumuladas. Esta posición reivindica el valor del trabajo independientemente de la relación salarial (CJD, 1994).

### 3.2. Autores marxistas contemporáneos

Ciertos enfoques marxistas no ortodoxos, expresados en los trabajos publicados en las revistas *Actuel Marx* (dirigida por Jacques Bidet) y *Future Antérieur* (dirigida por J. M. Vincent), han abordado este tema y postulan que el trabajo es esencialmente un **valor**, poniendo de relieve su naturaleza colectiva. A pesar de las restricciones predominantes, el trabajo tiene una gran riqueza, articula los conocimientos generales, el saber con el saber hacer y con las competencias. El trabajo es según ellos la esencia del hombre y a pesar de que en el modo de producción capitalista se encuentre alienado, para cambiar esa situación se deberían transformar el modo de producción, las condiciones y medio ambiente de trabajo, la organización del trabajo, así como las condiciones jurídicas que lo regulan, es decir, producir un cambio en las relaciones de poder.

Para Jacques Bidet “el trabajo es, como el lenguaje, una categoría antropológica general, sin la cual no pueden ser pensados ni el proceso de hominización ni la especificidad del hombre”. En su opinión, hay una esencia, un carácter antropológico del trabajo, hecho de creatividad, de invención, y de lucha contra las restricciones, que le da su doble dimensión de sufrimiento y de realización personal (Bidet 1993).

Según J. M. Vincent, “el trabajo constituye un desafío vital para quienes lo ejecutan, pues es generador de identidad, debido al gasto de fuerza de trabajo, y al sentido que se le asigne. Parte del trabajo es visible, pero siempre queda invisible lo que involucra de subjetividad. Aun cuando cambie su organización y mejoren sus condiciones y medio ambiente, el trabajo asalariado siempre será subordinado, heterónimo y quedará sometido a una jerarquía salarial y subsumido al capital, pues no sólo implica un desgaste de fuerza de trabajo sino también una relación social establecida con el capital mediante la cual se transfiere valor al producto” (Vincent 1996).

### 3.3. R. Sainsaulieu, y la identidad en el trabajo

Este especialista francés en sociología de las organizaciones, critica el carácter exclusivamente mercantil del trabajo tal como se efectúa en la actualidad en las empresas de los países capitalistas desarrollados, pues esa es la causa de su alienación. En ese contexto, las empresas y las organizaciones no se han convertido en lugares donde se construye la identidad individual y colectiva. Para lograrlo, aquellas se deberían transformar, aplicando las nuevas formas de organización del trabajo y procurando dejar espacio para la expresión de los trabajadores; al mismo tiempo se deberían articular de manera más coherente las actividades mercantiles y no mercantiles, sin que las sociedades se estén basando exclusivamente en la competitividad (Sainseaulieu, 1990).

### 3.4. La creación del tercer sector y el "reparto del trabajo"

Otras escuelas de pensamiento, entre las cuales se encuentran ecologistas, regulacionistas, sociólogos anti-utilitaristas (agrupados en el movimiento MAUSS), V. Illich, A. Cotta, y otros, critican radicalmente la racionalidad mercantil, que surge en el siglo XVIII y predomina actualmente en los países capitalistas desarrollados. Su punto de partida es la afirmación de que el trabajo como acto humano esencial es un lugar de autonomía, de realización personal, de integración social. Existe entonces una esencia del trabajo cuyos valores se detectan fuera del espacio del trabajo asalariado, en diversas formas de empleo no mercantil y en las actividades de la esfera doméstica, en el trabajo benévolo y de utilidad colectiva. De esa manera, se reconoce que quienes llevan a cabo esas actividades, aunque no tengan un empleo asalariado, están haciendo igualmente un trabajo.

Para estructurar esa situación, esas diversas corrientes también proponen la creación de un tercer sector -diferente del sector público y del mercado- de economía social, donde se remunere a las personas activas con un ingreso mínimo, o se establezca un salario maternal para las mujeres que permanecen en

el hogar y hacen las tareas domésticas, tradicionalmente consideradas inactivas desde el punto de vista estadístico.

De esa manera se valorizan socialmente actividades útiles, que se desarrollan fuera de la esfera mercantil, se estimula el "reparto del trabajo" para que un mayor número de personas tengan un trabajo asalariado, dado que el pleno empleo es una ilusión y la empresa no puede considerarse el único lugar de socialización.

Se propone entonces, además de la reducción del tiempo de trabajo, la transformación del proceso de trabajo, la utilización de sus nuevas formas de organización, el uso de las nuevas tecnologías, para volverlo más autónomo, permitiendo el logro de la identidad y estimulando la cooperación entre los seres humanos que forman parte del mismo colectivo de trabajo.

Ahora bien, cuando se habla del salario mínimo de inserción o del ingreso ciudadano, se corre el riesgo de renunciar pura y simplemente al pleno empleo para sustituir el objetivo de una sociedad del trabajo por una sociedad de asistencia. El pleno empleo se opondría a la plena actividad en contrapartida de un ingreso universal que cristalizaría la ruptura entre los que pueden participar en todos los aspectos de la vida social y los que se encuentran excluidos de su dimensión más importante: el trabajo colectivo. Pero de ninguna manera se puede postular que estemos ante el fin del asalariado, pues "la sociedad está construida alrededor de la actividad profesional en la esfera económica y de la ciudadanía en la vida social y política, articulándolos estrechamente" (Marchand 2001).

El pleno empleo no constituye entonces sino uno de los elementos de un modo de organización social que asegura, en las diferentes esferas de actividad, el carácter plural del desarrollo humano. Se propone así que el "tiempo de trabajo" se considere como una parte del "tiempo de vida", lo cual evitaría la desincronización que se produce entre los horarios de los servicios públicos y los ritmos de la vida individual y familiar. El trabajo a tiempo parcial, la flexibilidad horaria, las NTIC provocan desajustes que victimizan a las mujeres y a las personas de menos recursos.

### 3.5. J. M. Harribey y la nueva ecología humana

Dice J.M. Harribey, siguiendo a Hegel, que a través del trabajo los seres humanos mantienen tres tipos de relaciones indisolubles: una relación con la naturaleza, mediación de orden instrumental cuyo resultado es objetivado en herramientas y bienes que lo pueden satisfacer; una relación con los demás hombres, capaz de otorgarles un reconocimiento social e identidad, y una relación consigo mismo, sinónimo de desarrollo personal. Entonces, el trabajo no es una simple categoría histórica, porque más allá de la necesidad del hom-

bre de producir enfrentándose a la naturaleza, -en condiciones que varían con el correr del tiempo-, el trabajo es constitutivo de la esencia humana, es decir de su condición de ser social y de su deseo de desarrollo personal. El trabajo es esencial en su fondo aunque sea histórico en sus formas y debe ser liberado de su carácter obligatorio, heterónimo, para permitir a los seres humanos que sean progresivamente ellos mismos y que lleven a cabo un trabajo creativo, que no esté alienado (Harribey 1996 1998, y 2001).

Como el trabajo en el capitalismo está sometido a la regla de la racionalidad y de la acumulación, es decir se trate de aumentar la productividad para reducir el tiempo de trabajo socialmente necesario incorporado en cada unidad de producto, esto significa que no tiene en sí mismo su propia finalidad.

Por eso Marx, heredero del pensamiento hegeliano, habla en primer lugar de la abolición del trabajo alienado por el capital, y luego de la emancipación del trabajo, y distingue el trabajo libre del trabajo alienado. El capitalismo transformó el trabajo, haciéndolo abstracto, pero generó una contradicción: al mismo tiempo que destruyó su anterior sentido, no puede impedir que los trabajadores le den un sentido a su acción.

El incremento de la productividad del trabajo redujo el tiempo de trabajo socialmente necesario por unidad de producto, pero ese progreso no se destinó totalmente a incrementar los salarios y a mejorar la calidad y el nivel de vida.

El incremento de las tasas de desempleo no significa que disminuya su volumen. La organización científica del trabajo y los procesos de producción fordistas, no han desaparecido, si bien se reduce su vigencia en el sector industrial y se despliegan en otros sectores y ramas de actividad.

Cuanto más avanza la automatización, el trabajo deviene más “intelectual”, pues moviliza las dimensiones cognitivas de las personas, requiere una mayor capacidad de anticipación e implica la subjetividad por el involucramiento. El trabajo se hace más y más colectivo y necesita objetivamente más coordinación y cooperación; pero la automatización progresa lentamente y de manera heterogénea dentro de las ramas de actividad, empresas y organizaciones. Desde esta perspectiva, las TIC no generan de manera generalizada un desempleo estructural.

Para J. M. Harribey, el discurso dominante incurre en tres falacias al afirmar:

1. No es el trabajo el que produce, sino que son las máquinas o el capital: eso significaría otorgar cierta autonomía al capital, físico o al capital dinero, confundiendo el valor de uso y el valor de cambio. La automatización completa es imposible y una disminución del papel del trabajo como factor de integración social no significa de ninguna manera su desaparición.
2. No es el trabajo el que primero socializa a los individuos: afirmar esto significaría olvidar que hay una socialización primera que proviene de la per-

tenencia a una comunidad de proximidad, que sirve de intermediario entre el individuo y la sociedad, y otra que proviene del lugar que ocupa en la organización social cuyo fundamento es la producción.

3. El valor trabajo desaparece: confunden la disminución del valor trabajo contenido en cada unidad del producto por el incremento de la productividad, con la multiplicación de las formas de precariedad.

Según J. M. Harribey, el desarrollo económico y la incorporación del cambio científico y tecnológico conducen progresivamente a la exclusión del trabajo viviente del proceso de producción, por el incremento de su productividad, con la consiguiente disminución del tiempo de trabajo socialmente necesario incorporado en cada unidad de producto, y la reducción de los costos unitarios y, a largo plazo, del valor de cada una de las mercancías. Esta exclusión es el resultado de la aplicación estricta de la ley del valor (Harribey 1998 y 2001).

Por eso es que si bien la producción basada en el valor de cambio se desmorona a medida que la automatización progresa, Harribey no puede coincidir con A. Gorz en que "la ley del valor ha caducado" (Gorz 1997), o como afirma D. Méda, que "ahora son las máquinas y los sistemas que trabajan en sentido propio y ya no lo hacen los hombres" (Méda 1995).

Si aumenta la productividad, disminuye el trabajo vivo, disminuye el valor de cambio contenido en cada producto, y el trabajo intelectual desplaza al manual; pero el capital necesitará siempre la fuerza de trabajo, porque las máquinas no se hacen a sí mismas, ni trabajan de manera totalmente autónoma. El capital no puede crecer macro-económicamente sin la intervención del trabajo humano y no se puede confundir la cantidad de mercancías producidas y su valor de uso con el valor (de cambio) que tiene incorporado cada una.

Siempre que el trabajo sea necesario para la producción, y aunque se reduzca mucho el tiempo socialmente necesario, conviene compartirlo dentro de la población económicamente activa y continuar relacionando la distribución de al menos una parte de los ingresos según su participación en la producción.

El trabajo seguirá siendo un factor de integración social al que todos pueden aspirar; por esa causa da derecho a acceder a una parte del resultado de la producción: debe ser visto también como el derecho a cumplir libremente un deber: el de participar en la producción.

Aunque el tiempo de trabajo necesario para la producción sea pequeño, el trabajo, asalariado o no, es indispensable para que cada uno acceda a una participación ciudadana libre y no concedida. Eso significaría el ejercicio de dos derechos fundamentales:

- *libertad e igualdad* para acceder a los bienes sociales básicos (donde se incluiría el derecho del trabajo): es un principio de ciudadanía;

- *solidaridad*: maximizando la posición de los más desfavorecidos en cuanto a los otros bienes.

J. M. Harribey concluye que en una sociedad capitalista, la mercantilización creciente de las necesidades humanas es lamentable, pero no queda al alcance otra solución equitativa que no sea tratar de igualar los derechos que corresponden a una participación en la actividad productiva de bienes y de servicios; por otra parte, no es para lamentar el reconocimiento social de derechos relacionados con el trabajo que resulte de esa mercantilización, y si bien el régimen salarial es criticable, no existe otra vía equitativa que no consista en instaurar derechos para los asalariados y velar por su cumplimiento (Harribey 1996, 1998 y 2001).

#### 4. Propuestas alternativas a la "sociedad salarial"

##### 4.1. Michel Godet (CNAM). Una solución individualista: el "trabajador-empresario"

Michel Godet, especialista en estudios prospectivos e investigador del Conservatoire National d'Arts et Métiers (CNAM) de París, en su libro cuya traducción sería "La gran mentira. El trabajo esta muerto, viva la actividad" (Godet, 1995), formula varias tesis sobre la década pasada, que pueden presentarse sintéticamente de la manera siguiente: como resultado de la crisis y de la disminución del ritmo de crecimiento económico, el tradicional contrato de trabajo denominado "fordista", habría quedado superado, porque correspondería al período anterior, caracterizado por grandes empresas industriales donde predominaba la rigidez en la organización del trabajo. Lo que ha muerto - dice- es el empleo en el sentido de un puesto de trabajo vitalicio que se desarrolla siempre en una misma empresa, incluido en un contrato de trabajo por tiempo indeterminado, con garantía de estabilidad, y amparado por todas las garantías laborales colectivas (Godet, M., 1995). En lugar del trabajo, según él, es la actividad y no el empleo, lo que debería ser el objeto de un contrato. El pleno empleo es así sustituido por la pluriactividad, que sería fuente de ingresos para el enriquecimiento individual y colectivo. En lugar del empleo asalariado, basado en un contrato de trabajo por duración indeterminada (CDI), es decir un contrato de trabajo estable y vitalicio, se desarrollarían "misiones" puntuales, temporarias, definidas en el marco del derecho comercial vigente para las empresas. Los subcontratistas y los prestadores externos de servicios pasarían a ser la norma, en detrimento de los CDI.

La globalización y las nuevas reglas de la competencia exigen mayor flexibilidad en el uso de la fuerza de trabajo y de los medios de producción, mayor capacidad empresarial para adaptarse rápidamente a los cambios en la demanda, condiciones que aquellas empresas no pueden reunir.

Por otra parte, las normas de derecho del trabajo, colectivas e individuales, son tan numerosas, complicadas, rígidas y costosas para los empresarios, que les impiden la creación de empleos y la generación de nuevas actividades donde trabajan todos. La alternativa para superar esas contradicciones es el desarrollo del trabajo individual considerado como un trabajo empresarial, es decir, fuente de placer y de desarrollo personal; se identificaría propiamente con la actividad humana y abarcaría plenamente la vida de las personas. Esa actividad actuaría sometida a las reglas del mercado.

Para ello, M. Godet y sus colegas proponen:

1. disociar institucional y jurídicamente el trabajo del empleo (en particular en lo que se refiere a la duración, la estabilidad, la protección social, las normas de derecho del trabajo que lo rigen);
2. crear empresas mono-personales, sin asalariados, como por ejemplo los llamados micro-emprendimientos, que intervengan activamente en el mercado;
3. establecer "contratos de actividad" en lugar de los tradicionales contratos de trabajo, que sean flexibles, pero sin que los trabajadores tengan el estatus de asalariados;
4. sustituir ciertos contratos de trabajo por contratos de locación de servicios regidos por el derecho comercial, donde las partes son independientes entre sí, no existe la relación salarial y la remuneración por el trabajo realizado se basa exclusivamente en el resultado;
5. establecer sistemas de promoción y de carrera profesional de tipo individual, según reglas convenidas por cada trabajador con el responsable de la gestión del personal, en el nivel de cada empresa.

M. Godet concluye postulando que se debería favorecer un nuevo modelo de actividad, donde el trabajo independiente sustituyera progresivamente al empleo asalariado, donde la creación de empleos fueran el resultado de la multiplicación de iniciativas individuales y de experimentaciones llevadas a cabo en el nivel local. Es la actividad la que crea el empleo, dice Godet, y eso debe estimular la innovación y el espíritu emprendedor tanto dentro de las empresas existentes como por la creación de nuevas empresas. La empresa se transforma, y deviene una tarea a cumplir, que distribuye entre varias personas los proyectos a ejecutar, y que funciona como una red. Cada uno se convierte así en su propio empleador, teniendo la posibilidad de hacer varias actividades, remuneradas o no.

Para otros autores con una concepción próxima a la de M. Godet, también se cuestiona la afirmación de que el trabajo y el empleo sean indisolubles: se habría confundido pura y simplemente el trabajo con el empleo asalariado, pero ambos deben separarse. En consecuencia también critican la noción de con-

trato de trabajo a tiempo completo, por tiempo indeterminado, que brindaba estabilidad durante toda la vida y aseguraba ingresos hasta el momento de la jubilación. En su lugar se debería establecer una relación comercial (Landier, citado en Méda, 1999).

Estas ideas, aunque no hagan referencia a este autor, subyacen en muchas políticas de empleo: la creación de un tercer sector, el desarrollo de los empleos de utilidad social, destinados a satisfacer necesidades sociales, no siempre solventes, a las cuales ni el mercado ni el Estado dan respuesta. Pero en ese caso, ¿cómo se podría evitar caer en el dualismo del mercado de trabajo, en la segmentación?

Williams Bridges, va aún más lejos y afirma que “todos nosotros somos trabajadores temporarios, precarios, y por esa causa debemos adquirir un estado de ánimo más cercano a la de un prestador de servicios exterior a la empresa, que el de un asalariado tradicional. Debemos vernos como trabajadores independientes que efectúan tareas externalizadas por la empresa, que elaboran su propio plan de desarrollo de toda su carrera profesional, tomando a su cargo lo esencial de la protección social y renegociando los acuerdos de remuneración cada vez que se modifiquen las necesidades de las empresas”. En su opinión, para la mayor parte de las personas el empleo estable y durable no existirá más y el contrato de trabajo deberá ser sustituido por relaciones comerciales. Así, mientras que los términos del contrato de trabajo se imponían a los asalariados, lo que implicaba la existencia de una subordinación, ahora se debe dejar el paso a contratos personalizados, fundados en una obligación de obtener resultados, manteniendo la independencia entre las partes contratantes, que pasan a tener así una relación de “partenariado”, de colaboradores. La empresa aparece como un “nudo de contratos”, una relación virtual antes que un conjunto de medios materiales y humanos de su pertenencia. Entonces, mientras que el contrato de trabajo tiene una dimensión colectiva, el que lo sustituyera sería de relación entre un individuo y una empresa individual, desembarazada de las reglas del derecho colectivo de trabajo. Lo que se compraría en el mercado de trabajo ya no sería la fuerza de trabajo -de cuya calidad nunca hay certezas antes de utilizarla-, sino una tarea bien delimitada y circunscrita en el tiempo, liberándose así de esa incertidumbre substancial que reina en el contrato de trabajo. (Bridges, W., 1995).

El riesgo debería entonces transferirse desde el empresario hacia el prestador del servicio, que se convierte así en un empresario, un vendedor de competencias, en una empresa individual en el interior de un mercado mundial. En consecuencia, Bridges define el trabajo como “el ejercicio del conjunto de las actividades humanas”, “se confunde con ellas”; “el trabajo sería solamente otro nombre de las actividades humanas, sería la gestión de esas diversas actividades humanas”. El contrato de trabajo no sería más el principio regulador, y por

lo tanto se sustituiría por el derecho comercial. Al fin de cuentas, todas las personas podrían así devenir libremente empresarios, consultores, vendedores de proyectos, pero... muchos son los llamados y pocos los escogidos... El ser humano se convertiría así progresivamente en un "capital humano" que se debe valorizar al celebrar un contrato comercial con otro, en el "yo, Sociedad Anónima", como satélites de empresas virtuales (Bridges, 1995).

#### 4.2. "Contratos de actividad" en lugar de los tradicionales contratos de trabajo

La propuesta contenida en el Informe Boissonnat, -redactado bajo la responsabilidad del especialista de ese nombre y que fuera solicitado por el Primer Ministro de Francia para hacer frente al desempleo masivo, se ha experimentado parcialmente pero todavía no se ha difundido ni aplicado de manera generalizada; consiste en reemplazar efectivamente el contrato de empleo o de trabajo tradicional, por un "contrato de actividad".

El contrato de actividad toma rápidamente en cuenta las grandes variaciones de la demanda, los procesos de creación y cierre de empresas y el comienzo de su organización en redes, que se coordinan, cooperan entre sí e intercambian cada vez más frecuentemente sus recursos. Uno de estos recursos podría ser la fuerza de trabajo. Las empresas tienen necesidad de una mayor flexibilidad para ser capaces de adaptarse a los profundos y rápidos cambios del mercado, pero la "flexibilidad externa" no es totalmente satisfactoria y debe complementarse con la "flexibilidad interna".

El informe considera que las reglas de derecho individual y colectivo que rigen tradicionalmente el contrato de trabajo son rígidas, no están adaptadas a los cambios que vienen ocurriendo en cuanto al tiempo de trabajo: por esa causa reaparece el trabajo a domicilio (anteriormente denominado *putting out system*), se destina cada vez más tiempo de formación durante la vida activa para reconvertir la fuerza de trabajo, hay a menudo largas y frecuentes transiciones entre las situaciones de trabajo, de desempleo, de formación profesional, de reconversión y esas modificaciones de situación provocan rupturas en el contrato de empleo y por consiguiente ocasionan pérdidas de ingresos a los trabajadores (Boissonnat 1995).

El citado informe adhiere a la idea de que la esencia del contrato de actividad consiste en establecer una relación contractual plurianual entre cada uno de los asalariados y una entidad colectiva, compuesta por un grupo de empresas y/o de instituciones localizadas en una determinada región, que se coordinarían entre sí para cooperar y hacer una gestión colectiva de esa fuerza de trabajo. Los trabajadores se desempeñarían pasando así de una empresa u organización a otra en función de sus necesidades de fuerza de trabajo, pero sin

que se produjeran interrupciones en su actividad ni rupturas de ese contrato de trabajo específico, que lo dejaran en la condición de desempleado y redujeran por consiguiente sus ingresos. El contrato de actividad sería de fácil acceso, tendría además un carácter flexible, procurando atraer a esta nueva situación a los actuales trabajadores del sector informal, a los que trabajan “en negro”, o que no están registrados, brindándoles una cierta protección social.

La justificación de la necesidad de esta transformación dada por J. Boissonnat en su informe requiere tomar en cuenta que el trabajo cumple una función productiva, pero también de integración social, de realización personal, de acceso a la autonomía (Boissonnat 1995).

Ese nuevo contrato de trabajo debe tener en cuenta los itinerarios personales y las experiencias profesionales, la evolución del trabajo y la necesidad de ampliar el marco de la relación de empleo (pasar de una relación individual de un trabajador con un empleador a una relación sucesiva de un trabajador con varios empleadores, incluyendo períodos de inactividad, la desmaterialización del trabajo y el cambio en su contenido y organización).

El trabajo se realizaría así de manera cada vez menos subordinada y los trabajadores serían cada vez más autónomos y responsables; para ello se debería invertir en formación, desarrollar las calificaciones y competencias, buscar el involucramiento del personal, condiciones necesarias a la eficacia de las empresas.

De la propuesta formulada en el Informe, editado en 1995, habría quedado excluida explícitamente la parte de la política tendiente a la reducción del tiempo máximo legal de trabajo.

El derecho del trabajo tiene un poder de estructuración del mercado de trabajo y determina los comportamientos individuales y colectivos, creando sus representaciones e identidades sociales y colectivas. El contrato de actividad sería una nueva forma jurídica del contrato individual de trabajo, que tenga en cuenta las transformaciones de la relación de empleo; debe favorecer la movilidad entre empresas, sin ser sinónimo de precariedad ni de inseguridad o de exclusión.

Este enfoque postula que las representaciones del trabajo y de la organización de la producción deben estar de acuerdo con la realidad de la evolución de los hechos técnicos, económicos y sociales; esto implica la instauración de una lógica de diversificación de las organizaciones productivas y de la cooperación entre empresas, puesto que se ha producido un desplazamiento de los lugares donde se toman las decisiones en materia económica, dado el proceso de mundialización y de regionalización (Boissonnat 1995).

Los contratos de actividad deberían responder a las exigencias de simplicidad, claridad, estabilidad y coherencia, durarían unos cinco años, se financiarían

en parte de manera "mutual" entre el grupo de empresas empleadoras y en parte por el sistema de seguro de desempleo o una asistencia del tipo salario mínimo de inserción. Se trata de contratos individuales, de carácter sinalagmático, que permiten y estimulan la movilidad del trabajador entre empresas, que toman en cuenta el itinerario profesional de cada uno, asimilando los pasantes y beneficiarios de formas promovidas de empleo al estatuto de trabajador asalariado y que a término tratan de promover la creación de empresas. En el mismo se identificaría el colectivo de los empleadores que se comprometen respecto de cada trabajador individual, se establecería el contenido mínimo de derechos y deberes mutuos, se definirían las condiciones de movilidad (geográfica, entre empresas, entre profesiones) y la alternancia entre formación y actividad. Ese contrato debería definir también las garantías existentes en materia de ingresos a partir del momento en que se agote su tiempo de duración, así como en cuanto a la formación profesional, dado que se desea promover y consolidar la polivalencia (Boissonnat 1995).

En este Informe aparece como conclusión final de su reflexión que "actividad, trabajo y empleo cesan de ser conceptos equivalentes. La actividad englobaría todas las acciones socialmente útiles, aparte de la esfera privada que impide toda forma de control. El trabajo es una actividad normalmente remunerada. El empleo es un trabajo organizado con una perspectiva de tiempo". Entonces, hay que disociar el trabajo y el empleo y reconocer la dimensión del trabajo en todas las actividades socialmente útiles, para evitar que se profundice la ruptura que ya existe entre quienes tienen un CDI con su ingreso y protección social asegurados, los que ejercen una actividad precaria, sin protección social colectiva y en malas condiciones de trabajo. De esa manera se procuraría construir un estatuto, que permitiera salir de la precariedad a las personas privadas de empleo. Ese nuevo contrato daría a todos los activos un verdadero estatuto pero que se diferenciaría del empleo con CDI, que ya no puede ser el vector de la integración social (Boissonnat, 1995).

Desde una perspectiva paralela, se habla también de mercados transitorios o "transicionales" (G. Schmid, 1995). En este caso la noción de actividad es mucho más amplia e incluye todas sus formas: trabajo profesional, trabajo doméstico, militancia asociativa, periodos de formación, etc. Y esa transición se financiaría con los fondos destinados al tratamiento social del desempleo. Para que las personas desocupadas se beneficiaran con el seguro de desempleo y con el salario mínimo de inserción, deberían "permanecer siempre en actividad" definida de esa manera, estar disponibles para formarse y adquirir nuevas calificaciones y competencias, en espera de ocupar un empleo. Cuando una persona está en esa situación "transicional", la empresa puede tomar a un desocupado para reemplazarlo y durante ese periodo el otro trabajador percibe su indemnización (Gazier, 2000).

#### 4.3. La propuesta de François Gaudu: pasar del contrato de trabajo al estatuto

François Gaudu afirma que en Francia -debido a la crisis desencadenada a mediados de los años 1970- no se iba a poder crear de inmediato la cantidad suficiente de empleos como para combatir eficazmente el desempleo y que el reparto del empleo (o, lo que sería lo mismo, de la desocupación) no sería una buena solución; en su lugar propuso que, en vez de un contrato de trabajo incluso precario, se otorgara a esas personas un estatuto.

Las políticas públicas habrían desfigurado el contrato de trabajo y lo habrían apartado de su verdadera vocación. Como se pensaba que el empleo estable era el único medio de socialización y que este adoptaba de manera predominante la forma de un contrato de trabajo, era necesario permitir a la mayor cantidad de personas el acceso a ese contrato de trabajo, aun cuando estuviera debilitado, o degradado. Ahora bien, el contrato de trabajo se había convertido en un instrumento predilecto para las políticas de empleo, por razones de tipo formal -define deberes y derechos-, características por las cuales tiene tanto poder para integrar las personas a la sociedad. Para que el contrato de trabajo conservara toda su eficacia, no se lo podía utilizar de manera indiscriminada, y era necesario inventar un instrumento para los excluidos del mercado de trabajo, estableciendo también derechos y deberes. Ese instrumento no establece lazos entre dos individuos, el empleado y el empleador, sino más bien entre un individuo que demanda una utilidad social, y un acreedor, la sociedad, que le da recursos y espera un retorno (Méda, 2001). Ese derecho y ese deber no serán entonces el trabajo sino cualquier actividad de interés general designada como tal por la sociedad, aunque no fuera en realidad socialmente útil: lo esencial es que cumpliera la función de integrar al ciudadano en un sistema estricto de derechos y deberes, que implicara la imposición de un deber, socialmente útil o no.

Las diferentes políticas de empleo dispuestas por el gobierno francés desde mediados de la década de los años 1980, se orientaban hacia el acceso de los desempleados a un empleo bajo la forma de contrato de trabajo, pero en los hechos esas políticas trataban solamente de facilitar la búsqueda de una inserción, sin otorgar a término la garantía de un empleo dotado de estabilidad, ni asegurar la duración, ni la protección que les son propias. De esa manera, progresivamente se desnaturalizaría la esencia del verdadero contrato de trabajo.

La solución propuesta por Gaudu consiste en inventar una nueva modalidad de relación salarial, el estatuto, que establece una relación laboral de esos individuos desocupados con la sociedad en su conjunto y no con una empresa en particular, estableciendo de cualquier manera mutuas obligaciones y derechos, inclusive durante el período de inactividad que transcurre entre dos empleos o hasta el momento de la inserción en un “verdadero empleo”. Es la so-

ciudad, por intermedio del Estado, la que propone al desocupado las actividades a realizar, sin llegar a ser propiamente un trabajo forzado; dicho trabajo, una vez aceptado y llevado a cabo, otorga en contrapartida un ingreso, a cambio de esa actividad socialmente útil, aunque no siempre directamente productiva de bienes o servicios, intercambiados en la esfera mercantil de la economía.

Los trabajadores regidos por ese estatuto no serían desocupados beneficiarios de un subsidio o una ayuda sin contrapartida, sino verdaderos trabajadores activos y de esa manera no se desnaturalizaría el contrato de trabajo, que quedaría reservado solamente para los "verdaderos empleos" (Gaudu, 1995).

Pero este estatuto corre el riesgo de ser destinado solamente a los desocupados, a quienes se consideraría incapaces de reintegrarse plenamente en el sistema productivo clásico. Esos trabajadores quedarían discriminados, porque no tendrían el mismo grado de protección que los verdaderos empleados. Si esos ciudadanos deben cumplir sus deberes, de cualquier tipo que fueren, para tener derechos, su actividad podría convertirse en un trabajo forzado, una suerte de *workfare*. Se debería distinguir entonces entre contrato de trabajo y trabajo, entre utilidad económica y utilidad social, y recordar que el desempeño de cualquier tipo de actividad impuesta tiene una utilidad social aunque no sea necesariamente un empleo. El modelo de la actividad útil continuaría siendo el contrato de trabajo para realizar un trabajo productivo en el marco de un empleo.

#### 4.4. La economía plural para posibilitar la plena actividad y crear o consolidar el "tercer sector" o sector social de la economía

Otra alternativa para hacer frente al desempleo masivo es el desarrollo de las actividades del "tercer sector" o la constitución del "sector social" de la economía.

Esta idea es común a las propuestas fundamentadas en diversos enfoques teóricos que desde la década pasada postulan la necesidad de aumentar el número de las actividades que pueden proporcionar una utilidad social. Los más conocidos en Francia, son el Centre des Jeunes Dirigeants d'Entreprises (CJD) ya mencionado, J. L. Laville, Jean Roustang y Alain Lipietz. En los Estados Unidos se destaca, como habíamos visto, Jeremy Rifkin.

Todos ellos critican la concepción dominante del empleo (asalariado) porque la consideran muy restrictiva, y hacen notar que se está en presencia de nuevas necesidades y la emergencia de nuevas actividades. El pleno empleo habría sido solamente una experiencia histórica excepcional (del período "fordista" y los "treinta años gloriosos"); por otra parte, el empleo no podría ser el único orientador de la actividad de los seres humanos y la empresa mercan-

til no puede ser considerada el único lugar de socialización y de realización personal. El empleo asalariado no es más que una de las modalidades posibles de trabajo y sería mejor plantear el problema del empleo en términos de actividad. **Entonces, como no sería posible obtener el pleno empleo, se debería asegurar a todas las personas “empleables” el ejercicio de una actividad** (Lipietz, 1996).

Dentro de esta alternativa están los que critican la economía mercantil en su esencia y niegan que el trabajo asalariado sea el único sector creador de utilidad social y de riqueza; en su reemplazo proponen la creación de puestos de trabajo gracias al desarrollo de la economía solidaria. Los trabajadores que ocuparían esos puestos no estarían directamente a cargo del sector público, sino de organizaciones asociativas, de ONG, que harían menos directas las relaciones del trabajador con el empleador público o privado, actuando éste por intermedio de esas asociaciones.

En síntesis, se trataría de que algunos de los elementos constitutivos del trabajo asalariado tradicional (estabilidad, protección social, e ingresos a cambio de un trabajo socialmente útil) fueran incorporados en ese otro tipo de contrato. Al igual que en el caso de los Contratos de Actividad y del Estatuto, esta propuesta no aleja definitivamente el riesgo de una dualización de la sociedad, dado que el tercer sector o sector social tendría por finalidad recibir en un primer momento a los **desocupados** y a todos los trabajadores **excluidos** del sistema tradicional de empleo asalariado.

Alain Lipietz precisa que ese tercer sector no es solamente una etapa de transición, sino la única solución correcta, con vocación de perdurar. La condición para crearlo es que esté permanentemente subvencionado y que su función específica sea ocuparse de las actividades que no están a cargo de los demás sectores: el Estado y el mercado. Es un sector totalmente nuevo dentro de la estructura del empleo. Una actividad que podrían dar lugar a este sector serían los **empleos de proximidad**, propuestos por el Libro Blanco de la Unión Europea, redactado bajo la dirección de Jacques Delors (Lipietz, 1996).

De hecho se trataría de una estratificación en al menos tres mercados de trabajo y la creación paralela en el sector mercantil que penetra en toda la vida social, un sector de economía solidaria, donde el trabajo proporciona un ingreso, un estatuto, que permite realizar actividades socialmente útiles, tanto productivas de bienes como prestadoras de servicios, pero con un criterio de rentabilidad diferente. Quedaría en ese caso por definir el grado de libertad de los individuos para aceptar o rechazar el trabajo que se les ofrece, para no asumirlo como un trabajo forzado, y por otra parte definir cómo se financiaría: si por un subsidio público, con nuevos impuestos de tipo solidario o por una redistribución de la carga impositiva sobre los sectores más pudientes de la sociedad, al menos en la etapa de su lanzamiento.

Los especialistas Aznar, Caille, Laville, Robin y Sué, coinciden al afirmar que en Francia se estaría viviendo una "crisis del trabajo" y se debería tratar de reconstruir una sociedad con menos desigualdades, reduciendo el tiempo de trabajo máximo legal y desarrollando actividades organizadas según una lógica que no corresponda ni al mercado ni al Estado y que pueda ofrecer un estatus a los que se desempeñen en el mismo. Impulsan la reforma del actual Ingreso Mínimo de Inserción, en dirección hacia un ingreso mínimo de existencia y un derecho a la inserción.

Jean Louis Laville afirma que, debido a las NTIC, se incrementa la productividad y se ha entrado en un período de crecimiento económico, pero sin crecimiento del empleo. El empleo que antes se concentraba en la industria, en el futuro se concentrará en los servicios relacionales: educación, salud, empleos de proximidad, trabajos de utilidad colectiva, cuidados y servicios a las personas, sin convertirse puramente en servicios domésticos. Laville no habla explícitamente del "fin del trabajo", sino de la redefinición de las formas que adopta el trabajo y propone que se definan otras actividades que, sin ser propiamente empleos, puedan valorizarse socialmente (Laville 1995).

Por su parte, Roger Sué proclama la "declinación del trabajo", considerándolo como una categoría histórica destinada finalmente a desaparecer. Para crear empleos se debería proceder a la reducción del tiempo de trabajo, aceptando que eso podría implicar una reducción de los salarios más elevados y también de los medianos (Sué 1995).

Otros autores, como Jacques Robin, hablan de la emergencia de una sociedad de multiactividad en la cual el trabajo de producción de bienes será sólo **un** componente de la actividad de los seres humanos (Robin 1995).

Guy Aznar, en cambio, desconfía de la distinción instaurada entre el trabajo y la actividad, pues podría conducir a una sociedad dual y prefiere que cada persona establezca por sí misma una distribución entre el tiempo productivo y el tiempo no-productivo (Aznar 1995).

Alain Caille por su lado piensa que aunque se obtuviera una reducción en el tiempo de trabajo y se repartiera de la manera más igualitaria posible, no se podría absorber totalmente el desempleo; por lo tanto, propone la creación de un sector cuaternario (Caille 1995). En dicho sector los ingresos podrían componerse de una parte relacionada con el tiempo de trabajo y otra como resultado del reparto del valor agregado producido por el sistema económico en su conjunto y en particular por las ramas de actividad donde se da la reducción del nivel de empleo.

En el sector cuaternario se debería dejar un espacio para el trabajo de tiempo parcial aunque elegido de manera autónoma (años sabáticos, años para la formación o reconversión profesional, desarrollo de una actividad pública), que no impida el posterior regreso de esas personas a la situación de trabajo a

tiempo pleno, y siempre que no dé lugar a la discriminación contra el trabajo femenino.

Algunos de esos autores proponen un ingreso mínimo incondicional para evitar la exclusión social y la emergencia de una esfera de producción de bienes y de servicios sociales con valor de uso, asignando una gran importancia a las asociaciones sin fines de lucro, donde trabajarían personas benévolas junto con asalariados profesionales, todos ellos encuadrados en un mismo convenio colectivo. Esas asociaciones deberían complementarse entre sí y competir con el Estado y con el mercado.

Este nuevo “sector social” no sería una organización vertical, sino una estructura horizontal, pues habría ese tipo de empleos en todos los sectores, dando lugar tanto a actividades benévolas como no remuneradas. Hay quienes promueven establecer un subsidio para que esas asociaciones puedan desarrollarse y funcionar hasta que encuentren los medios para autosostenerse, lo cual requeriría crear impuestos sobre los sectores más ricos de la sociedad, mientras que para otros especialistas no se deberían generar nuevos impuestos sino reasignar los recursos ya existentes destinados a las políticas de empleo.

Ahora bien, a veces no se hace una clara distinción entre actividad y trabajo, no está muy claro cuál sería el estatuto laboral de quienes trabajen en las empresas de la economía solidaria propuesta; se vuelve así difícil comprender la articulación, dentro de una misma empresa, de los trabajadores asalariados y de los benévolos y tampoco se entiende bien de qué manera los asalariados invertirían su tiempo libre repartiéndolo entre el tercer sector y las asociaciones (Aznar, Caille, Laville, Robin, Sué, 1995).

#### 4.5. Alain Suppiot: de la protección social a la ciudadanía social

Según Alain Suppiot, el modelo industrial sobre el cual se fundara hace más de medio siglo el derecho del trabajo, se encuentra actualmente sometido a grandes transformaciones técnicas y económicas. La “refundación” del derecho de trabajo que él propone, requiere partir de un análisis transdisciplinario de los cambios operados en las relaciones de trabajo (Suppiot, 1994 y 1998).

Desde una perspectiva diferente, y de contenido jurídico, A. Suppiot afirma que la noción de actividad no es por naturaleza capaz de servir de fundamento a derechos específicos. Por eso prefiere la noción de trabajo en sentido amplio, “única noción que desborda el empleo sin englobar toda la vida del asalariado y que garantiza la eficiencia y el desarrollo de las capacidades de trabajo de las personas”. Propone así redefinir el derecho del trabajo para que permita facilitar el paso de un tipo de trabajo a otro, y esta noción incluye también el trabajo doméstico, el trabajo benévolo o militante, para dar derechos individuales y colectivos protectores regulados de manera colectiva.

En la época actual, la prioridad ya no es garantizar el pleno empleo, sino dar una garantía de seguridad a las trayectorias individuales que transcurren a lo largo de toda la vida, que implican la alternancia entre el empleo, el desempleo, la formación, las vacaciones y licencias, sin quedar en ningún momento excluidos del mercado de trabajo (Suppiot, 1998).

El derecho del trabajo tradicional reposa sobre una concepción a la vez jurídica y colectiva de las relaciones de trabajo. Está definido por la relación de subordinación que se teje entre el trabajador y quien usa sus servicios. La empresa "fordista" industrial, de grandes dimensiones, dotada de una estructura jerárquica y piramidal, con una fuerte división social y técnica del trabajo, donde los trabajadores están clasificados según categorías rígidas inscriptas en el convenio colectivo, se concibe como una comunidad reunida alrededor de una actividad económica y bajo la dirección de un mismo empleador para todos los trabajadores que allí se desempeñan, aunque tengan profesiones diferentes. En contrapartida de la subordinación a las jerarquías de la empresa, de la disciplina laboral, del compromiso de mantener la paz social y de aceptar la organización prescripta del proceso de trabajo, los trabajadores ocupaban puestos de trabajo estables y recibían un salario y beneficios sociales que les permitían asegurar su sobrevivencia y la de su familia.

La relación salarial fordista codificada en los convenios colectivos de trabajo ha servido de base para la estructuración del derecho del trabajo de los países de Europa Occidental.

Una de las misiones más importantes de la negociación colectiva fue la de homogeneizar relativamente la situación laboral y evitar que la competencia entre las empresas dentro del mercado se desplazara sistemáticamente hacia la reducción de los salarios y se deterioraran las condiciones y medio ambiente de trabajo.

Actualmente, las empresas recurren cada vez más frecuentemente a las nuevas formas de organización del trabajo, a la subcontratación, a la tercerización, con lo cual escapan progresivamente de las convenciones colectivas de la rama. **Por lo tanto sería muy necesario desarrollar las negociaciones colectivas en los niveles del gran grupo empresarial o de la red de empresas, lo cual reforzaría probablemente la organización sindical de la rama de actividad** (Suppiot, 1998).

La función del Estado está siendo cada vez más cuestionada debido a que la mundialización y la regionalización le han quitado algunas de sus prerrogativas, y porque hasta el presente no ha resultado eficaz para resolver el problema de los desocupados y de los trabajadores pobres, que existen en bolsones de miseria incluso en los países más ricos. Pero según Suppiot **el Estado debe continuar existiendo, para fijar un marco jurídico, sin el cual no subsistiría el orden económico y social.**

Según las tradiciones culturales y la formación política de los países, predomina ya sea un “estado mínimo” o un “estado gendarme”, un “estado protector” o un “estado benefactor o providencia”. En cualquier caso el Estado debe existir para asegurar la libertad y la seguridad, proteger a los más débiles, garantizar la cohesión social. Con el paso del tiempo, el estado “keynesiano” se fue transformando debido a la individualización de los estilos de vida y a las nuevas y exigentes demandas de los ciudadanos. **En cuanto a los servicios públicos, la tendencia que predomina es hacia la privatización y por lo tanto, se está gestando una transición desde un estado productor y gerente hacia un estado garante y regulador. Cambia también el estatuto de la función pública, dando lugar a organismos donde cada vez más los contratos de trabajo pasan a ser regulados por las normas del derecho común.**

Esto significa la necesidad de encontrar una nueva forma de intervención del estado, ligada a una concepción global de los derechos sociales basados en la solidaridad, pasar del “Estado providencia” al “Estado de asistencia”, asegurando y garantizando los procedimientos y la multiplicación de instancias representativas y de concertación social, estimulando los acuerdos, los pactos y las convenciones entre las partes para alcanzar los objetivos fijados por la ley.

Por eso el informe de Suppiot termina proponiendo que se utilice el concepto de “ciudadanía social” más que el de “protección social”, para sintetizar los objetivos actuales del derecho del trabajo y del derecho social, porque el concepto de ciudadanía supone dentro de las empresas la activa participación de las personas involucradas en la definición, en la puesta en práctica y la evaluación de sus derechos. Estos últimos se concretan en: las relaciones del trabajador individual con el capital privado y el Estado empleador, el estatuto profesional de los trabajadores y sus posibilidades de promoción, la duración y configuración del tiempo de trabajo, la organización profesional de los asalariados y la representación de los interlocutores sociales, las diversas formas de participación de los asalariados en la gestión empresarial y de los servicios sociales y de bienestar de las empresas, y la lucha contra la discriminación sexual y de otro tipo en el trabajo (Suppiot 1998).

Estas propuestas de Suppiot tratan de sustituir un estatuto muy amplio de la noción de empleo, para conciliar flexibilidad y seguridad, para atacar la precariedad, sinónimo de discontinuidad respecto de la percepción de un ingreso y hacer posible el acceso a los derechos sociales. Es tomar al mismo tiempo en cuenta la inestabilidad del empleo y reconstruir garantías estatutarias para la mano de obra (Marchand, 2001).

Cuando se habla del RMI o del ingreso ciudadano, se corre el riesgo de renunciar pura y simplemente al pleno empleo para sustituir el objetivo de una sociedad del trabajo por una sociedad de asistencia. El pleno empleo se opon-

dría a la plena actividad en contrapartida de un ingreso universal que cristalizaría la ruptura entre los que pueden participar en todos los aspectos de la vida social y los que se encuentran excluidos de su dimensión más importante: el trabajo colectivo. De ninguna manera esto supone que estemos ante el fin del asalariado, pues “la sociedad está construida alrededor de la actividad profesional en la esfera económica y de la ciudadanía en la vida social y política, articulándolos estrechamente” (Marchand, 2001).

El pleno empleo no constituye entonces sino uno de los elementos de un modo de organización social que asegura, en las diferentes esferas de actividad, el carácter plural del desarrollo humano. Eso lleva a proponer que el “tiempo de trabajo” sea considerado como una parte del “tiempo de vida”, evitando así la desincronización que se produce entre los horarios de los servicios públicos y los ritmos de la vida individual y familiar.

## El trabajo como realidad social y valor en transformación

---

### Introducción

Las ideas centrales que guían esta parte, elaboradas a partir de las secciones precedentes, pueden resumirse de la siguiente manera: cuantitativamente el empleo, y por lo tanto el trabajo, crecerá más lentamente que en el pasado pero no va a desaparecer. El desempleo va a persistir en un alto nivel o incluso puede crecer debido a las crisis y será difícil que vuelva a los bajos niveles de los 30 años gloriosos. El subempleo va a crecer cada vez más rápidamente, en términos absolutos y relativos, así como las formas particulares de empleo, los empleos de tipo precario, el trabajo por cuenta propia o en el sector informal, el trabajo no registrado o en negro, es decir que se corre el riesgo de ver deteriorada su calidad. Es en el sector de la PEA, donde todavía predominan los empleos con garantía de estabilidad y de duración por tiempo indeterminado, donde se da la mayor parte de los despidos, mientras que la mayor cantidad de empleos creados es de carácter precario o adopta formas particulares.

La relación salarial está cambiando profundamente respecto del pasado, pero a pesar del desempleo los trabajadores no han dejado de valorar el trabajo como fuente de identidad, de desarrollo de su personalidad, de medio para la inserción en la sociedad. Las demás actividades, que no son propiamente trabajo, se han revalorizado respecto del trabajo asalariado y van ocupando una proporción cada vez más considerable del tiempo y del mundo de vida de las personas. Para eso se requiere dejar mayor espacio para el tiempo “liberado”, mediante la reducción del tiempo de trabajo socialmente necesario que tengan incorporados los productos y servicios y la reducción de la jornada máxima legal. De manera individual y colectiva, los trabajadores buscan cada vez más -pero hasta ahora infructuosamente- que el trabajo asalariado tenga garantías de estabilidad y de promoción, aun implicando cambios de puestos de trabajo, que valore las calificaciones, experiencia y competencias adquiridas, sea calificante, deje espacio para la autonomía, la creatividad y la expresión de la personalidad, es decir sea creador de identidad.

Se analizan aquí algunas de las transformaciones más relevantes producidas en el trabajo humano en sus diversas dimensiones, poniendo el acento en lo sucedido en los países capitalistas industrializados (PCI). En los países capitalistas subdesarrollados y periféricos semi-industrializado, la situación es actualmente muy diferente por razones estructurales, dada su heterogeneidad, pero las transformaciones en los PCI van a repercutir de una manera u otra,

más tarde o temprano sobre aquellos. Dichos cambios probablemente ocurrirán un tiempo después y se manifestarán de manera parcial, dadas las diferentes formaciones sociales, frutos de cada trayectoria nacional de crecimiento, la heterogeneidad estructural interna y la creciente desigualdad en cuanto a los modos de regulación y los regímenes de acumulación. Estos cambios operarán primero por la vía de las empresas transnacionales y de las empresas modernas de capital nacional que destinan una parte sustancial de su producción a la exportación, y se someten a una severa competencia.

La apropiación de estas transformaciones adquirirá especificidades nacionales y regionales, lo que trataremos de explicar a continuación.

## 1. El régimen de acumulación y la relación salarial fordista

El **trabajo asalariado** no es eterno existe desde hace pocos siglos y ha evolucionado adoptando diversas modalidades, tema sobre el cual nos explayamos en la segunda parte de este trabajo.

Emergió como resultado de la primera Revolución Industrial y la instauración del modo de producción capitalista, con la progresiva autonomización de la esfera económica respecto del Estado, y la afirmación de los individuos dentro de la comunidad frente al absolutismo político.

El capitalismo es un modo de producción que se basa en el predominio de la propiedad privada de los medios de producción en un número concentrado de personas y en la movilización del trabajo asalariado contratado por lo general de manera “formalmente libre y pacífica” (pero en precisas condiciones de subordinación, heteronomía, alienación), que le permite al empresario obtener un beneficio a partir de la extracción de plus valor, dando lugar a un proceso de acumulación que no se autolimita. En este modo de producción, la competencia entre las unidades económicas en el mercado es una necesidad para que algunas puedan aumentar las ventas en desmedro de otras. Esa tensión permanente en búsqueda del incremento de la productividad da lugar a una lógica de producción y de acumulación que estimula la progresiva sustitución de trabajo por capital, así como la incorporación del progreso científico y tecnológico que reducen los costos unitarios de producción, mediante procesos de “destrucción creadora”. En este régimen de mercado, los empleadores y los asalariados se desempeñan en condiciones de libertad jurídica que permite al empresario, pagando un salario, desentenderse de la responsabilidad de asegurar la reproducción de la fuerza de trabajo. El resultado del funcionamiento del modo de producción capitalista sigue su propia lógica: no garantiza el pleno empleo, ni un crecimiento generalizado de los salarios, ni de la parte de las remuneraciones sobre el valor agregado, ni la vigencia generalizada de la justicia social (Boltanski y Chiapiello, 1999 y 2001).

El modo de desarrollo que prevaleció en los países capitalistas más industrializados (PCI) durante los treinta años que siguieron a la segunda guerra mundial (Neffa, 1990; Neffa, 1998), implicó un régimen de acumulación de tipo intensivo que se concretó junto con un modo de regulación donde la relación salarial jugó un papel preponderante dentro de las formas institucionales. El nacimiento de los procesos de trabajo tayloristas y fordistas a fines del siglo XIX y a comienzos del XX, primero en los Estados Unidos y luego en los países europeos e incluso en los inicios de la revolución rusa, consolidó el trabajo asalariado y generó un fuerte crecimiento de la productividad, que hizo posible el incremento de las tasas de ganancia y, al mismo tiempo, un mejoramiento de los salarios y de las condiciones de vida de un sector importante de los trabajadores manuales.

### 1.1. El contexto

Ese modo de desarrollo con su régimen de acumulación y su modo de regulación, experimentaron cambios importantes desde la emergencia de la crisis, a mediados de los años 70 (Boyer y Saillard, 1996, 1997 y 1998; Neffa, 1998 y 1999).

Las principales características de dicho modo de desarrollo en los PCI son bien conocidas y solo cabe recordarlas:

En esas economías relativamente “cerradas” en términos de la proporción de las importaciones más las exportaciones sobre el PBI (con la sola excepción del Reino Unido de Gran Bretaña), la política económica protegía el mercado interno para la industria nacional frente a la competencia internacional.

El estímulo que constituía la elevada y creciente demanda solvente originada en el consumo de sectores importantes de la población asalariada, la intervención productora, proveedora de servicios y reguladora del Estado y el crecimiento progresivo de las exportaciones impedían la permanencia de fases recesivas del ciclo económico.

En un contexto de crecimiento fuerte y sostenido, acompañado de elevadas tasas de ganancia, de sindicalización y casi pleno empleo, emerge progresivamente un compromiso, un pacto social, un contrato social, entre el trabajo y el capital, codificado por el Estado “providencia” (prefigurado anteriormente por los primeros convenios colectivos) que diera lugar a los llamados “verdaderos empleos” (Magaud, 1971).

Las empresas organizadas funcionaban de acuerdo con el paradigma taylorista fordista, obtenían tasas elevadas de ganancia, lo que les permitía sostener el proceso de acumulación y hacer inversiones directamente productivas. En las grandes empresas industriales, que orientaban su producción hacia los bienes intermedios y de consumo durables, se utilizaban tecnologías intensivas

en fuerza de trabajo. Estaban fuertemente mecanizadas, predominaban sistemas de producción masiva de productos homogéneos con una tendencia sostenida al incremento de la productividad, y una reducción de los costos unitarios.

El crecimiento sostenido de la productividad gracias a la intensificación y la racionalización del trabajo y la mecanización, la remuneración de los trabajadores con salarios relativamente elevados e indexables y con los beneficios acordados por el sistema de seguridad social, mantenían el consumo incluso en periodos de estancamiento o de débil crecimiento. En el nivel macroeconómico se observaba una distribución del ingreso que evolucionaba progresivamente en favor de los asalariados, convirtiéndolos no solo en productores sino también en consumidores de bienes durables.

Si bien en el inicio su concreción solo se verificó en las grandes empresas industriales de los países capitalistas industrializados, -para extenderse luego de manera diferenciada a los demás sectores y empresas de menor talla-, esa relación salarial se consideró un “ideal-tipo” de referencia. En contrapartida de la relativa estabilidad en el empleo con salarios elevados e indexables, beneficios adicionales ofrecidos por los empleadores y una generosa protección social financiada con aportes conjuntos de los empleadores y asalariados y garantizados por el Estado, los empresarios demandaban en primer lugar a los asalariados una presencia asidua, una elevada productividad, disciplina, subordinación a la dirección, y también a los mandos medios encargados de la supervisión y control, esfuerzos para cumplir sus consignas y la aceptación (sin aprobación expresa) de la organización y de los procesos de trabajo decididos unilateralmente. Los empleadores demandaban a los sindicatos la garantía de la paz industrial, actuando de buena fe y manteniendo buenas relaciones durante el tiempo pactado de vigencia de los convenios colectivos, compromisos que funcionaban con el reconocimiento del papel del sindicato como representante de los asalariados e intermediario de sus demandas reivindicativas ante la empresa y con el derecho de todos los trabajadores a afiliarse. Algunas empresas hacían además importantes aportes financieros directos al sindicato, y otras procedían al descuento automático de la cotización sindical al pagar la remuneración, entregando o depositando dichos montos en las cuentas bancarias del sindicato.

Durante este largo periodo de crecimiento y de pleno empleo, para reducir la conflictividad laboral, garantizar la cohesión social y el respeto del llamado “*interés general*”, se establecieron verdaderos compromisos en un nivel superior al de la firma, pactados con intervención de los interlocutores sociales y homologados por la intervención del Estado. Este cumplía la función reguladora de compensar las fallas de la solidaridad espontánea y la de garantizar la reducción de la inseguridad y la prevención de los riesgos. De ello deriva-

ron el contrato de trabajo, el salario mínimo legal, los convenios colectivos de trabajo, las políticas de mejoramiento de la higiene y seguridad en el trabajo y un sistema de seguridad social que tomaba a su cargo importantes aspectos de la reproducción de la fuerza de trabajo (provistos anteriormente en forma directa por la empresa “fordista”), protegiendo a los trabajadores asalariados de casi todas las categorías y a sus familias, frente a numerosos riesgos laborales y sociales. Tenía mucha vigencia en el imaginario de los trabajadores asalariados de la época la idea de “progreso social”, es decir quienes tuvieran un empleo podrían siempre progresar con el correr del tiempo, ascender en la estratificación social y si por alguna causa no lo lograban ellos, sí lo lograrían con seguridad sus hijos.

La “sociedad salarial”, instaurada sólo en los sectores más modernos y dinámicos de la economía de esos países, brindó mayor estabilidad y seguridad, e hizo salir a sus obreros y empleados de la anterior situación de vulnerabilidad y precariedad. Pero a pesar de la extensión del salario indirecto que generaba una cobertura social para la gran mayoría de los asalariados, la pobreza no desapareció.

Por lo tanto no corresponde idealizarla, ya que está lejos de la construcción de una sociedad igualitaria: las injusticias, los conflictos sociales, un cierto nivel de desempleo, la pobreza y la exclusión social siguieron existiendo. Sin embargo, en esas tres décadas de crecimiento sostenido no se acentúa la “fractura social” sino que más bien permiten avizorar un *continuum*, donde el proceso de exclusión solo recién se situaba en el extremo final y estaba causado principalmente por la pérdida de la condición salarial con la consiguiente eliminación primero del salario, luego de la protección del sindicato y posteriormente de la cobertura en materia de seguridad social (Castel, 1995 y 1999).

En los países capitalistas subdesarrollados y periféricos semi-industrializados, y más específicamente en Argentina, no se registran procesos exactamente similares.

## 1.2. La relación salarial fordista y sus implicaciones

Para contrastarla con los cambios ocurridos desde la crisis de los años 1970 en los PCI, cabe recordar muy brevemente los componentes esenciales de la tipología denominada “relación salarial fordista”, vigente en las grandes empresas manufactureras de los PCI y posteriormente imitada o transferida de manera parcial e incompleta hacia las empresas de mediano tamaño, las actividades de servicio, la administración pública y algunas grandes plantaciones integradas al sistema agroindustrial.

Sin duda ésta no era la situación predominante de manera absoluta y generalizada ni siquiera en los países más industrializados. Pero a pesar de ello, da-

do su carácter hegemónico en los sectores y ramas de actividad dominantes y el crecimiento de la proporción de asalariados dentro de la población económicamente activa, esta relación salarial específica -que se había gestado sólo en el sector industrial moderno- se consideró “el trabajo normal” y sirvió como referencia para fijar las normas básicas del derecho del trabajo durante el último medio siglo.

Cabe recordar que en ese contexto, específicamente en los EE. UU., el mercado de trabajo funcionaba en condiciones de casi pleno empleo y se necesitaba incorporar grandes contingentes de trabajadores extranjeros para satisfacer la demanda de mano de obra poco calificada por parte de las empresas industriales fuertemente mecanizadas y de producción masiva.

Tales características de esa relación salarial tampoco se encontraban siempre presentes en una misma empresa (Neffa, 1999).

1. Empleo estable en relación de dependencia, subordinado y regulado por contratos por tiempo indeterminado, donde predominaba la permanencia de una cierta jerarquía de categorías y clasificaciones socio-profesionales en el colectivo de trabajo, cuyas desigualdades salariales relativas en materia de salarios no se incrementaban con el transcurso del tiempo. Era una relación social durable pero no un empleo vitalicio, como ocurría hasta hace poco en las grandes empresas exportadoras japonesas.
2. Los trabajadores del sector industrial eran predominantemente del sexo masculino y contaban con un periodo corto de formación profesional; en su mayoría eran obreros poco o semi calificados, o trabajadores de “cuellos azules”; único sostén de sus familias, pues las mujeres permanecían en el hogar cumpliendo sus funciones de madres y esposas. Eso no impedía que los trabajos “secundarios”, en “tareas residuales”, y en actividades terciarias y de servicios fueran encomendados a las mujeres.
3. Jornadas de trabajo de tiempo completo, normalmente 8 horas diarias en un solo empleo.
4. Actividad desarrollada en un establecimiento determinado por el empleador, -diferente del domicilio del trabajador-, de grandes dimensiones en términos del número de trabajadores ocupados, utilizaban tecnologías trabajo-intensivas.
5. La actividad del asalariado estaba inserta de manera heterónoma en un proceso de trabajo caracterizado por su división social y técnica, donde cada trabajador se situaba en una posición precisa dentro de un conjunto ordenado y jerarquizado de puestos de trabajo, cuya clasificación se tenía en cuenta para la determinación del salario básico, antes que las calificaciones profesionales.

6. En una economía dominada por la oferta, predominaba la fabricación masiva de productos homogéneos buscando la reducción de los costos por medio del incremento de la productividad y la obtención de economías de escala, sin que la calidad, la variedad y la atención al cliente jugaran todavía un papel relevante en la programación de la producción. El Estado intervenía activamente para sostener la demanda interna (empleo público abundante, construcción de grandes obras de infraestructura, subsidios al consumo y a la inversión, financiamiento del déficit de la seguridad social), para proteger la producción nacional respecto de la competencia externa y promover la concertación social mediante la negociación colectiva.
7. Trabajo efectuado en contrapartida de salarios, beneficios y condiciones de trabajo establecidos formalmente y de manera centralizada mediante la negociación colectiva en el nivel del sector o de la rama de actividad y con disposiciones extensivas a todas las empresas involucradas, aunque no hubieran intervenido en la negociación; salarios mínimos fijados por ley o convenio con un ritmo de crecimiento conforme a la productividad y actualizados periódicamente en función de la inflación pasada, manteniéndose las diferencias estructurales entre ramas y, dentro de ellas, según las clasificaciones de puestos.
8. La mayoría de los obreros y empleados asalariados estaban registrados ante la administración pública del trabajo (dotada de un amplio aparato de inspección) y el sistema de seguridad social.
9. En cuanto a la duración del empleo, predominancia de la permanencia de los trabajadores durante mucho tiempo en una o en pocas empresas u organizaciones, dentro de las cuales se hacía una carrera profesional, basada en el desempeño y modulada por la antigüedad. Los empleados beneficiaban en ellas de una garantía relativa de estabilidad, pues en un contexto de escaso desempleo estaban protegidos por el derecho del trabajo contra los despidos arbitrarios, mediante disposiciones jurídicas y financieras en materia de preaviso e indemnización, requiriéndose a veces la previa intervención y autorización de la Inspección del trabajo en el caso de despidos colectivos.
10. El asalariado y su grupo familiar protegidos por un generalizado y relativamente generoso sistema de previsión y seguridad social, con prestaciones que con frecuencia abarcaban vivienda, transporte, vacaciones, la atención de la salud, la prevención y reparación en materia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales durante toda la vida activa, percibiendo beneficios de jubilaciones y/o pensiones luego de concluida la misma.
11. Una proporción importante de los asalariados -pero variable según los países y la estructura sindical- adherían a sus respectivas organizaciones sin-

dicales y aun los que no compartieran plenamente la ideología de los dirigentes, tomaban en cuenta sus consignas; estos gozaban de protección legal contra los despidos durante el tiempo de ejercicio de su mandato, tenían facilidades para entrar y desplazarse dentro de los establecimientos y disponían de un crédito horario para las reuniones gremiales de afiliados durante la jornada de trabajo.

12. Estatuto particular para los funcionarios públicos, vinculado con la noción de “servicio civil” y goce legal de estabilidad plena; debido a una prohibición establecida formalmente, se sindicalizaron recién un tiempo después, pero percibían bajos salarios que, antes de que se fijaran por convenio colectivo a nivel del sector, eran estipulados por un Estatuto o Reglamento que establecía un sistema rígido y jerárquico cuya aprobación o modificación requería una decisión exclusiva del poder público.

Durante ese periodo “dorado” (los “30 años gloriosos” desde la segunda post-guerra), al trabajo se le atribuía también un valor ético pues permitía a cada persona ganar los medios de subsistencia para la unidad familiar, se ejercía en cumplimiento de un deber social y era creador de identidad; el mismo estructuraba prácticamente toda la vida económica y social y constituía el centro de la misma pues su ejercicio ritmaba la vida personal y familiar; la actividad laboral otorgaba derechos al trabajador y protección social para él y todo el núcleo familiar. El trabajo asalariado en ese tipo de empresas constituía un mecanismo confiable de integración social y aseguraba la existencia; se reconocía la legitimidad y poder de las instituciones que representaban a los trabajadores asalariados para negociar colectivamente la defensa y promoción de sus intereses profesionales, su función era proteger al trabajador frente a la discrecionalidad y las injusticias que siempre estaban vigentes en las empresas.

Mediante los sistemas de seguridad social, -sobre todo cuando eran de carácter público- los trabajadores asalariados devenían “propietarios” de una suerte de “capital social” que compensaba las restricciones existentes para tener acceso al capital económico y financiero del cual derivaba la propiedad de los medios de producción (Castel, 1999).

De la posición de las personas en el mundo del trabajo dependía objetivamente su inserción en una clase social. La clase trabajadora, estaba compuesta por un conjunto de personas que reunían características económicas, culturales y sociales relativamente homogéneas, con su propia identidad construida por su posición dentro de la relación salarial, con una cierta conciencia de sus intereses, que adherían globalmente a un proyecto económico y social coherente con los mismos e identificaban a los sectores o grupos sociales de objetivos contrapuestos o complementarios, contando con el apoyo de partidos políticos y organizaciones laborales que los representaban ante el Estado y los empleadores.

Las calificaciones, formación y competencias así como la experiencia profesional adquiridas en el trabajo (su “*savoir faire*”) contribuían a la construcción de la identidad y daban a los trabajadores (sobre todo a los del sector industrial) un sentimiento de autonomía respecto del empleador; debido a su propia rigidez y permanencia, en las grandes empresas la aplicación de las normas tayloristas de evaluación de tareas y clasificación de puestos constituían una suerte de barrera protectora contra la polivalencia y movilidad forzadas y la desclasificación o re-clasificación que pudieran decidir de manera arbitraria los empleadores, para responder a incidentes productivos o cambios imprevistos en la demanda.

La vigencia de esta modalidad de relación salarial se extendió progresivamente a los países capitalistas subdesarrollados y periféricos denominados ahora semi-industrializados y/o emergentes; específicamente en Argentina como resultado de la implantación de empresas transnacionales desde fines de la década de los 50 y del proceso de mundialización de la economía (Boyer y Sallard, 1996, 1997 y 1998).

## 2. La crisis de los años '70

### 2.1. Introducción

Desde hace un cuarto de siglo, en amplios sectores de la sociedad se va perdiendo confianza en el carácter optimizador del funcionamiento del capitalismo y en su capacidad para generar un progreso social que beneficie a la mayoría de la población. Esa crisis se debe a que *el capitalismo satisface cada vez menos las expectativas de aquellos sin los cuales no puede funcionar*. Pero las críticas que hacen las organizaciones sindicales, los partidos políticos nacional-populistas, socialdemócratas o de izquierda, no logran desestabilizar el sistema, debido al cambio que se ha producido en cuanto a la relación de fuerzas y a la inexistencia de proyectos coherentes alternativos creíbles y viables.

Para L. Boltanski y E. Chiapello, específicamente en el caso francés, eso se debería a varios factores: los procesos de reestructuración sectorial, la desindustrialización y la deslocalización de empresas hacia los países “emergentes” con bajos costos laborales, las tendencias en la disminución del tamaño promedio de los establecimientos, los procesos de externalización y de subcontratación, las nuevas formas de gestión de la fuerza de trabajo, las reformas laborales de orientación neo-liberal, la privatización de los servicios sociales y de la protección social, el desempleo, la desindustrialización, la pérdida de su anterior prestigio y la imagen negativa que se va formando hacia los sindicatos dentro de la opinión pública debido a la reducida democracia interna, la falta de renovación o la burocratización de la dirigencia. Sus luchas se han

centrado en objetivos y reivindicaciones que buscan preservar derechos adquiridos con mucho esfuerzo y ventajas obtenidas en el pasado, pero sin innovar ni proponer proyectos alternativos al capitalismo y, sobre todo, porque han dejado de tomar en consideración los problemas que afectan a la subjetividad de los trabajadores, so pretexto de que se trata de reivindicaciones individuales que generarían una fuerte heterogeneidad, mientras los sindicatos solo deberían ocuparse prioritariamente de las reivindicaciones colectivas.

## 2.2. Crisis del régimen de acumulación y de su modo de regulación

En *Los paradigmas productivos taylorista y fordista y su crisis*, hemos desarrollado la temática de las principales causas macroeconómicas y microeconómicas de la crisis del régimen de acumulación intensivo, primero en los Estados Unidos, a comienzos de la década de los setenta, y a mediados de ella en la mayoría de los países capitalistas industrializados. Por eso ahora sólo las mencionaremos.

En el origen de la crisis de dicho régimen de acumulación están los límites encontrados por las formas predominantes de organizar el proceso de trabajo en el nivel microeconómico para aumentar de manera progresiva la productividad. Esto se debió a factores económicos, tecnológicos y sociales y a un desconocimiento por parte de las empresas de las dimensiones psíquicas y mentales del trabajo obrero.

Este fenómeno incidió luego negativamente sobre las tasas de crecimiento del PBI. La disminución de esa progresión en el crecimiento de la productividad dificultó además la posibilidad de obtener economías de escala, provocó el incremento de los costos unitarios de producción, desató un proceso inflacionario, acarreado la caída o disminución de las tasas de ganancias y de inversión, con repercusiones negativas sobre la competitividad.

En el nivel macroeconómico, los procesos de mundialización del capital y de regionalización (impulsados por las empresas transnacionales), la nueva división internacional del trabajo que se instaura en paralelo con el derrumbe de las economías del socialismo real, dieron lugar a la formación de la Triada, constituida por las tres áreas más dinámicas de la economía mundial: el Tratado de libre comercio (NAFTA) entre EE.UU., Canadá, y México, la constitución de la Unión Europea con la adopción del euro y la economía japonesa con su área de influencia. A este cambio en la vieja configuración (países capitalistas industrializados, países socialistas y países del tercer mundo) se agregó la entrada en escena de los nuevos países industriales y de las economías emergentes; pero esto no impidió que un número considerable de países permanecieran con economías subdesarrolladas. La importancia creciente de los mercados financieros internacionales basados en masas considerables de

capitales volátiles y de fondos de pensión que tienen sus propios criterios de gestión y se desplazan rápida y libremente hacia donde la rentabilidad financiera sea más elevada, estuvieron facilitados por la incorporación rápida y masiva de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (NTIC) que dinamizan el proceso de transmisión y procesamiento de la información trabajando a distancia y en tiempo real.

Esta nueva configuración de la economía mundial está en el origen de fuertes desequilibrios en los intercambios de bienes y servicios y sobre todo en los mercados financieros, que se despliegan rápidamente en la escala mundial. La diferencia con las grandes crisis precedentes consiste en la fuerte contradicción entre el régimen de acumulación mundializado que tiene a todo el planeta como campo de acción y el modo de regulación que sigue vigente pero funciona solo en la escala nacional. Por otra parte, ante la inexistencia de un “gobierno mundial”, ni los países hegemónicos (el G7), ni los organismos económicos y financieros internacionales tienen mayor poder para hacer frente a dichos desequilibrios. Por otro lado su diagnóstico de la situación no siempre fue acertado.

Por eso, desde mediados de los años setenta, los países capitalistas industrializados la experimentaron durante varias décadas y sufrieron al mismo tiempo el estancamiento y la inflación (*estancflación*) dando lugar a políticas de ajuste estructural y de reestructuración de los sistemas productivos nacionales. De inmediato comenzó a crecer rápidamente el desempleo, alcanzando tasas y volúmenes inéditos.

En este periodo se consolida una profunda revolución científica y tecnológica, debido a las NTIC, con cuya introducción cambia la estructura del sistema productivo y del empleo, aunque de manera diferente según los países, teniendo en cuenta la situación precedente, su cultura, sus instituciones y el contexto político. La introducción de las NTIC permite un crecimiento de la productividad sin que se distribuya de manera homogénea entre los sectores y entre las ramas de actividad. Contrariamente a las afirmaciones de que las NTIC habrían conducido a la sociedad postindustrial, Manuel Castells afirma que se marcha hacia una sociedad informacional, puesto que no se dejarán de producir bienes industriales, cada vez más necesarios para la agricultura y los servicios. En este nuevo tipo de sociedad, que hasta ahora solo se ha podido identificar en los polos tecnológicos como el conocido Silicon Valley, se incrementa sensiblemente el porcentaje de los empleos de los profesionales y técnicos de la informática y se observa al mismo tiempo que crece la proporción de los empleos con alta calificación con un ritmo superior al de los poco calificados (Castells, 1998).

Esta crisis, con sus dimensiones micro y macroeconómicas, se dio junto con cambios estructurales y políticas económicas nacionales de ajuste estructural y reconversión económica instauradas desde fines de los años setenta siguien-

do las pautas del “Consenso de Washington”, denominación asignada inicialmente por O. Williamson, a las propuestas coordinadas de política adoptadas por los principales organismos financieros internacionales a comienzos de la década siguiente, para hacerle frente. Veamos a continuación cuáles son las más importantes.

## 2.3. Los cambios estructurales operados en el largo plazo

### 2.3.1. *La desindustrialización.*

Ese fenómeno se verifica en los países capitalistas industrializados debido a las consecuencias de la introducción de las innovaciones tecnológicas que incrementan la fuerza productiva del trabajo como a los procesos de deslocalización, tercerización y externalización de la fuerza de trabajo hacia regiones y países donde los costos de producción de los diversos componentes son menores.

El progresivo abandono del modelo de industrialización sustitutiva de importaciones también se verificó en los países capitalistas subdesarrollados y periféricos pero con economías en desarrollo. Se debió principalmente a la débil competitividad de las empresas nacionales tradicionales y a los drásticos procesos de apertura, a la reducción o eliminación del apoyo estatal, el nivel de las tasas de cambio y al retraso de los productores nacionales en materia de cambios organizacionales y tecnológicos frente a la competencia internacional. Esto acarreó dificultades y el cierre de numerosas empresas tradicionales y poco competitivas, que utilizaban tecnologías intensivas en el uso de mano de obra, especialmente las PYME, generando incertidumbre y desaliento entre los empresarios y al mismo tiempo desempleo y precariedad entre los trabajadores. Es solo en los nuevos países industriales emergentes donde crecieron la proporción de la producción industrial sobre el total del PBI y el empleo industrial sobre el empleo total.

### 2.3.2. *La tercerización de la economía y el desarrollo del sector servicios.*

En el nivel sectorial, las economías experimentaron una gran transformación que consistió en la pérdida de importancia (en cuanto al volumen de producción, la diversificación y el nivel de empleo) de los sectores primarios de la economía y de la industria. La importancia creciente de los servicios, obedece por una parte a los importantes incrementos de productividad logrados en la industria y aplicados a la producción de bienes y servicios gracias a las NTIC, -aumentos obtenidos sin incrementar la dotación del personal-, y a los procesos de externalización y de tercerización, pero también a un cambio en la naturaleza de las necesidades de los trabajadores y de las empresas: los con-

sumidores son cada vez más sensibles al consumo de servicios que de productos, dado que en este segundo sector se puede llegar rápidamente a un estadio de saturación y lo mismo sucede con las empresas. Esto trae inevitablemente consigo una disminución sensible del número de obreros (trabajos considerados esencialmente manuales), un aumento en la proporción de los empleados, técnicos y profesionales y mayores exigencias en materia de calificaciones y de competencias, por encima de los requerimientos de los puestos de trabajo.

Dentro de este sector se profundiza la diferencia entre: el terciario que se desarrolla en la esfera mercantil y competitiva de la economía, cuya participación en el PBI aumenta de manera considerable (pero menos que proporcionalmente en términos de empleo), el terciario de la esfera pública (incluye las empresas y servicios públicos que compiten con el sector mercantil y la administración pública, por definición no mercantil) que disminuye su importancia relativa debido a los procesos de ajuste fiscal; y el “tercer sector” (social), que no se rige de manera sustancial por las reglas de la economía mercantil y donde se incluyen las empresas asociativas y cooperativas, las organizaciones no gubernamentales (ONG) y el llamado sector informal. Por extensión, este último sector abarca la creciente cantidad de personas desocupadas que no perciben una asignación por desempleo, así como los sectores desfavorecidos objeto de políticas sociales de lucha contra la pobreza, la indigencia y la exclusión.

### *2.3.3. Elevación del nivel educativo promedio de la población*

Por diversas razones, principalmente el reconocimiento de su valor social -mayores demandas de las familias que consideran a la educación la única o más importante vía disponible para la promoción social de los asalariados y de sus hijos- y el incremento del presupuesto público durante varias décadas destinado para tal fin, se elevó de manera considerable el nivel educativo de toda la población y especialmente de los jóvenes, fenómeno que se constata en diverso grado pero en todos los países. Este cambio cualitativo permitió a las empresas disponer de fuerza de trabajo más educada para hacer la misma o similar tarea que antes –con el consiguiente aumento de la productividad y menores restricciones para incorporar innovaciones tecnológicas y organizacionales- sin que las remuneraciones variaran en el mismo sentido. Por otra parte, eso permite que las personas dispongan de más elementos para la búsqueda de empleo y más opciones entre los disponibles u ofrecidos.

### *2.3.4. La incorporación de las nuevas tecnologías de información y comunicaciones*

Existe consenso para afirmar que se marcha -no de manera lineal- hacia una sociedad y una economía basadas en la información y los saberes. De allí la

importancia que ha adquirido el proceso de innovación científica y tecnológica. Las NTIC resultantes se han ido incorporando rápidamente –aunque con distinto ritmo e intensidad según los países- a todos los sectores y ramas de actividad, cambiando substancialmente el contenido de las actividades sociales y los procesos de trabajo y permitiendo –gracias a la posibilidades de captar y procesar información, la comunicación y control de los bienes de producción y de las personas y la adopción de decisiones a distancia y en tiempo real- un aumento de la productividad, la reducción de los costos unitarios de producción, un menor consumo de energía y un mejor control de la calidad. La revolución científica y tecnológica provocada por las NTIC ya es prácticamente irreversible, tiene lugar a una velocidad inédita y provoca la rápida obsolescencia de máquinas y herramientas tradicionales, posibilita trabajar prácticamente en tiempo real y acceder a una variada información con bajos costos, promueve la automatización de operaciones inclusive las de naturaleza compleja y da paso a la desintermediación.

Estos cambios son factibles por el incremento de la productividad, la sensible reducción de los precios de las PC así como de los servicios de acceso a telefonía y servidores de internet, la utilización de la banda ancha y de la fibra óptica para procesar rápidamente y con bajos costos grandes volúmenes de información, figuras y voz. De manera que con una reducción de los costos en capital se pueden obtener mayores beneficios, razones que atraen nuevas inversiones.

El impacto de las NTIC sobre el empleo y el trabajo humano no está predeterminedo sino que depende básicamente de las políticas de difusión (promoción del acceso a servidores, ampliación de la red telefónica y mejoría de la conectividad, la configuración de pantallas y confección de programas en el lenguaje del país, la constitución de redes y foros de usuarios, etc.), el nivel de educación y formación profesional de los usuarios y sobre todo, de la organización de las empresas, de la producción y del proceso de trabajo que las utilizan.

En cuanto al empleo, su introducción provoca una reducción en el sector industrial en su conjunto, aunque son las ramas de actividad dedicadas a productos más tradicionales las que sufren el mayor impacto negativo; las ramas más dinámicas conservan o incrementan débilmente su dotación de empleo. En contrapartida se observa un crecimiento en las actividades de servicios, y en especial de los servicios a empresas. Incluso dentro del sector servicios se observan cambios: una disminución del empleo en telecomunicaciones, a pesar del aumento considerable en el número de líneas telefónicas, porque hay un aumento más que proporcional de nuevos servicios basados en las NTIC: comercio electrónico, educación a distancia, librerías electrónicas que trabajan con sistemas JIT y con reducidos stocks, instalación de servidores de internet, la telefonía móvil, la multimedia, etc.

Dentro de los diversos sectores o ramas de actividad donde están más presentes las NTIC, se observa el incremento del trabajo a tiempo parcial, temporario, por cuenta propia, a domicilio y el teletrabajo, habiéndose facilitado el proceso de migraciones internas e internacionales de los profesionales informáticos con un alto nivel de calificaciones y experiencia.

Según sean los procesos de introducción de las NTIC, la organización del trabajo, el grado de conciencia y de formación de empresarios, gerentes, mandos medios y trabajadores de ejecución, serán las repercusiones de las NTIC sobre las condiciones de trabajo. Veamos una serie de efectos alternativos comprobables: un aislamiento de los usuarios y generación de stress, o creación de interconexiones y estimulación para la realización de las tareas; descalificación de los trabajadores reduciéndolos a tareas de simple vigilancia de los nuevos equipos, o creación de las condiciones para seguir aprendiendo, ser creativos y adquirir polivalencia; disminución de las remuneraciones debido a la simplificación de las tareas y la reducción del esfuerzo físico, o mejora de las remuneraciones especialmente de los trabajadores más calificados; bloqueo de los puestos de trabajo ocupados en cuanto a las posibilidades de promoción o, por el contrario, creación de nuevas posibilidades gracias a la polivalencia y la capacidad para adaptarse a los cambios en la demanda; el colectivo de trabajo puede segmentarse para cambiar el nivel de la negociación colectiva, o se pueden crear nuevos lazos de solidaridad y de cooperación; el uso de las NTIC puede acentuar la división social dentro de la empresa y reducir el poder de los asalariados, o valorizar las calificaciones y competencias cuando dentro de la empresa hay procesos de aprendizaje; hacer más intenso el trabajo, o valerse de la mayor productividad para reducir el esfuerzo y aumentar el tiempo para trabajos de mayor calidad; los usuarios y operadores pueden ver afectada su salud debido a elevados ritmos de trabajo para procesar información, al uso intensivo de la vista ante pantallas no diseñadas ergonómicamente, a posiciones inadecuadas en un trabajo sedentario, o por el contrario hacer posible una reducción de la carga física del trabajo y una disminución del esfuerzo (OIT, 2002).

### *2.3.5. Las nuevas formas de organización de las empresas:*

Está disminuyendo el tamaño promedio de las empresas medido en la cantidad de personal: renuncian a la integración vertical de la producción, para dar lugar a la descentralización productiva, a los procesos de subcontratación de producción directa de piezas, de subconjuntos y de servicios comerciales y a los procesos de externalización de la fuerza de trabajo para reducir las dimensiones del colectivo de trabajo sujeto a contratos estables de duración indeterminada, proceso que puede darse al mismo tiempo con compras y fusiones, hasta adoptar la forma de una empresa-red. Más adelante en la sección 3 se profundizará el tema.

## 2.4. Los procesos de ajuste, reformas estructurales y de reconversión derivados del "Consenso de Washington"

Durante la década de los años ochenta, época de grandes crisis, los gobiernos de países subdesarrollados implementaron planes y políticas económicas y sociales inspirados en el diagnóstico y las sugerencias emanadas del Consenso de Washington, fruto de los acuerdos entre los organismos financieros internacionales y el gobierno norteamericano (su principal proveedor de fondos) que fijaron una serie de pautas de política para que los países en dificultad hicieran frente a sus crisis, provocada por el "excesivo crecimiento del Estado", el déficit fiscal, el desaliento a la inversión y el "populismo económico" distribucionista impulsado por los gobiernos.

Ante este diagnóstico dichos organismos plantearon como necesarias una serie de reformas destinados a estabilizar la economía y reasignarle al mercado un papel protagónico y, por otro lado, reducir el Estado (su dotación de personal y el poder para intervenir de manera directa en la vida económica). Se proponían medidas como la reducción o eliminación del déficit público, cambiar las prioridades en el gasto público, realizar una reforma impositiva que aumentara los recursos sin incrementar los impuestos directos y combatir la evasión, impulsar tasas de interés positivas para estimular el ahorro y establecer tipos de cambio flexibles para mejorar la competitividad, liberalizar y reorientar el comercio exterior, estimular la inversión extranjera, privatizar las empresas públicas estatales, desregular las actividades económicas y garantizar el derecho de propiedad y el respeto de los contratos.

Este conjunto de propuestas fueron aceptadas e impulsadas por las élites políticas y los grandes grupos económicos latinoamericanos dando lugar a las "reformas estructurales". La primera generación de reformas podrían resumirse en: ajuste fiscal, amplia apertura al comercio internacional, privatizaciones, reformas laborales, liberalización financiera, achicamiento del Estado y revalorización del papel de las "leyes del mercado" para salir ordenadamente de las crisis.

Dichas medidas fueron, en cierta manera, impuestas por los citados organismos como condición para el otorgamiento de créditos.

### 2.4.1. *La apertura comercial*

Dichos organismos internacionales impulsaron una amplia y rápida apertura para controlar en un primer momento la inflación y estimular las exportaciones a fin de obtener divisas y equilibrar las cuentas externas, haciendo frente a los compromisos de la deuda. De esa manera se abría el juego a la competencia internacional sobre los precios internos en materia de productos transa-

bles -provenientes no solo de los países ya industrializados, sino también de los nuevos países industriales. Así entrarían productos competitivos en términos de productividad, calidad, costos de producción e innovaciones que responderían de manera más adecuada a las necesidades cambiantes de los consumidores.

La apertura consistió en la disminución o incluso la eliminación de importantes barreras aduaneras tarifarias y no tarifarias, medidas que de manera generalizada, aunque con distinta intensidad; se promueven así con insistencia desde el FMI, BM, OMC, BID pero contradictoriamente se aplican menos en los países capitalistas industrializados. Para proteger sus sectores poco competitivos o en dificultad, estos subsidian de manera indirecta sus productos agrícolas y las industrias consideradas estratégicas, y al mismo tiempo cierran sus mercados a exportaciones de los mismos provenientes de países emergentes. Aquella apertura, aplicada de manera drástica y en muy poco tiempo, trajo aparejadas una acentuada extroversión de las economías de los países emergentes y menos desarrollados (crece la proporción de exportaciones más importaciones con relación al PBI) pero al mismo tiempo generó una nueva dinámica entre las variables macroeconómicas y las tasas de crecimiento aumentaron en este orden: PBI, comercio exterior, inversión extranjera directa, rubros “invisibles” de la balanza de pagos, inversiones de portafolio e inversiones inmateriales (patentes, licencias, franquicias, etc.). Por eso es que el monto de recursos que se mueven cada día en el sistema financiero a nivel internacional, es mucho más elevado que el conjunto de las exportaciones mundiales durante varios meses.

#### *2.4.2. Desarrollo intenso de los intercambios internacionales*

El acento en el comercio internacional y la diferenciación de los sistemas productivos nacionales, dio lugar a las especializaciones y configuró progresivamente una nueva división internacional del trabajo, ampliando los mercados en la escala del planeta.

La globalización -o mejor dicho la mundialización de la economía- tiene por causas la intensificación de los intercambios económicos, la apertura de las barreras económicas por los procesos de desregulación, la revalorización del papel de las señales del mercado para asignar de manera óptima los recursos y lograr el equilibrio macroeconómico, el fuerte crecimiento de la inversión extranjera directa por impulso de las empresas transnacionales, el desarrollo de los mercados financieros a los que recurren las empresas y los Estados para endeudarse, antes que ampliar su capital o aumentar los impuestos, la constitución de redes internacionales de producción gracias a las NTIC, que permiten integrar la producción de unidades económicas deslocalizadas en diver-

sos países; procesos que se dieron conjuntamente con la pérdida de autonomía y de poder de decisión de los estados nacionales para fijar las políticas económicas y regular sus economías.

Paralelamente se dan procesos de financiarización y de regionalización, generando frecuentes desequilibrios debido a que la lógica del nuevo régimen de acumulación concibe y establece la producción en la escala del planeta eligiendo los países y los espacios geográficos donde se instalarán las plantas o se fabricarán los componentes y productos (en función de las posibilidades de acceso a las materias primas e insumos, el costo y calificación de la mano de obra, la infraestructura disponible, las normas protectoras de la propiedad y las ventajas crediticias y fiscales); se deja abierta la posibilidad de deslocalizarlas en caso de un cambio en esas condiciones.

La globalización -considerada por los directivos de las grandes empresas y de las instituciones financieras internacionales un proceso positivo, necesario e irreversible que ofrece múltiples posibilidades- es defendida teóricamente en nombre de la búsqueda de una mayor competitividad; pero, en la realidad, progresivamente ha dado como resultado una mayor concentración de la economía y del comercio mundial; a fines del siglo XX casi el 85% del comercio mundial se lleva a cabo dentro de la Triada y la mayor parte del 15% restante se concentra en un reducido número de países.

La exacerbación de la competencia generada por la mundialización, junto con la emergencia y permanencia de desequilibrios financieros difíciles de prevenir, han estimulado recientemente un proceso inédito de fusiones, compras y alianzas estratégicas entre grandes empresas transnacionales, para llevar a cabo en colaboración o coproducción ciertos proyectos, que antes competían duramente entre sí. Por otra parte, en el nivel internacional las empresas transnacionales establecen relaciones permanentes de subcontratación y acuerdos con empresas proveedoras radicadas en diversos países, lo que da lugar a las empresas-red.

La disponibilidad de capitales debido a la recesión en los PCI permitió el incremento de la deuda pública y privada en los países menos desarrollados, que pagan altas tasas de interés generándose pesados compromisos que desplazan el problema hacia el futuro.

#### *2.4.3. La desregulación*

La desregulación de los mercados nacionales de bienes, servicios y capitales se propuso invocando la necesidad de incrementar la competencia, pero por regla general en todos los países dio lugar finalmente a una mayor concentración económica, a la constitución de nuevos monopolios y oligopolios, a la entrada a los mercados locales de empresas que no cumplían con todas las dis-

posiciones en materia laboral y de seguridad social o hacían *dumping*. Debido a la heterogeneidad estructural y al peso de los grandes grupos económicos (GGE) y empresas transnacionales, la desregulación junto con la apertura y el desarrollo del comercio internacional debilitaron a las pequeñas y medianas empresas, tanto a sus competidoras como a sus propias proveedoras y subcontratistas.

#### *2.4.4. La re-regulación del mercado de trabajo*

Paradójicamente, el mercado de trabajo fue el que sufrió mayores medidas regulatorias, para dar lugar a una nueva relación salarial, precaria y más flexible. Entre las medidas adoptadas para desregular los mercados, cabe señalar las reformas institucionales y del derecho laboral orientadas a desmontar la anterior “relación salarial fordista”, con el objetivo de eliminar las indexaciones automáticas de los salarios según la inflación y la productividad, reducir los costos laborales directos e indirectos, disciplinar la fuerza de trabajo en el nivel del establecimiento, debilitar el poder reivindicativo de los sindicatos y descentralizar las negociaciones colectivas en el nivel de las empresas, introducir diversas formas de flexibilización en el uso de la fuerza de trabajo que redujeran “de manera concertada” los salarios y los beneficios sociales a cargo de las empresas, etc. Estas medidas de política tendientes a reducir los costos y aumentar las tasas de ganancia, se justificaban por su impacto sobre la atracción de inversiones extranjeras y la generación de empleos.

#### *2.4.5. La promoción del ingreso de capital extranjero*

La atracción de las inversiones del capital extranjero se buscó estimulándolo con facilidades crediticias y beneficios fiscales, asegurando o prometiendo grandes beneficios y un trato preferencial o igualitario respecto del capital nacional, otorgándoles seguridad mediante reglas de juego claras y estables de respecto al derecho de propiedad. Con su ingreso se buscaba compensar tanto las insuficiencias del ahorro y de la inversión internas como las actividades especulativas del capital nacional, cubrir las importaciones de bienes de producción modernos dotados de las NTIC, y contar con divisas para hacer frente a los compromisos de la deuda, desplazando el problema hacia el futuro (“fuite en avant”).

#### *2.4.6. La búsqueda del equilibrio macroeconómico, especialmente el fiscal*

La reducción del déficit fiscal -con el propósito de frenar los impulsos inflacionarios, liberar recursos para ofrecer créditos, reducir la presión impositiva

sobre los beneficios del capital y mantener la paridad cambiaria- se buscó procurando la eliminación de los subsidios, el incremento de los impuestos generalizados al consumo -que sistemáticamente afectan más a los asalariados de bajos ingresos que a los capitalistas- y la reducción del gasto público -que implica el bloqueo o la moderación de los incrementos salariales-, políticas de estímulo a las jubilaciones anticipadas y a los retiros voluntarios, congelamiento de puestos de trabajo vacantes, redistribución del personal excedente dentro del sector público, no renovación de los contratos temporarios e incluso despidos de agentes públicos para reducir la planta permanente, y disminución del gasto público social privatizando los sistemas de salud, previsión y seguridad social.

#### *2.4.7. Ampliación y fortalecimiento de la esfera mercantil de la economía*

Se promovió la revalorización del papel de las fuerzas del mercado para asignar racionalmente los recursos, lograr el equilibrio optimizando los precios y cantidades de bienes ofrecidos por los agentes económicos, eliminando o flexibilizando las reglas y las instituciones que anteriormente las encuadraban, siguiendo la lógica de producción y de acumulación capitalista en una economía mercantil desregulada, sometida al impacto de la mundialización. En contrapartida se desvalorizó la acción del Estado como planificador racional y asignador óptimo de recursos en la esfera mercantil de la economía.

#### *2.4.8. Las privatizaciones*

Otra de las medidas propuestas en Argentina específicamente para reducir el déficit fiscal, ampliar el espacio de desarrollo para el sector mercantil, promover la competencia, obtener recursos para pagar intereses y una parte al menos de la deuda externa, es la privatización de empresas públicas, productoras de bienes y de servicios. Para llevar a cabo esta política, de hecho sus activos se vendieron por debajo del valor real y luego de haber reducido substancialmente su personal. En las nuevas firmas ahora privatizadas, predominan los grandes grupos económicos nacionales y empresas transnacionales de capital extranjero asociadas a capitales nacionales y a bancos radicados en el país pero controlados por capital extranjero. Las privatizaciones permitieron la rápida incorporación de innovaciones tecnológicas y organizacionales en las empresas de servicios y reducir la brecha en esa materia entre los PCI y los países emergentes. Pero finalmente, predominaron los oligopolios sobre los mercados más competitivos.

Las propuestas orientadas hacia la privatización no se limitó a las empresas públicas productoras de bienes y de servicios, sino que también involucró a

las instituciones que intervienen en la reproducción de la fuerza de trabajo. El Estado se ha ido así desprendiendo progresivamente de sus instituciones y anteriores responsabilidades en cuanto a la satisfacción de las necesidades sociales. Se creó un espacio para los poderosos fondos privados de pensión que, para aumentar su rentabilidad, intervienen de manera volátil en todos los mercados bursátiles y financieros.

#### *2.4.9. El nuevo rol asignado al Estado*

Las teorías económicas “neo-liberales” que sustentan las propuestas del “Consenso de Washington”, apuntaban directamente a ampliar la esfera mercantil de la economía y para ello reducir el papel del Estado, quitándole sus anteriores funciones de planificación, regulación, producción directa de bienes y prestación de servicios de infraestructura económica y social, como garante del bienestar de la población. Ya no debería actuar como un “Estado Benefactor” o “Providencia”, cumpliendo su tradicional papel de árbitro y de regulador, haciendo frente a las fallas del mercado y compensando el creciente desequilibrio entre capital y trabajo, sino solo ser un garante de las nuevas reglas de juego y de la prestación de los servicios públicos esenciales no privatizados.

#### *2.4.10. El despliegue de los fondos institucionales*

Este nuevo Estado “liberal” afectado por la crisis fiscal, sufre las presiones de los grandes grupos económicos nacionales y de las empresas transnacionales que procuran ampliar sus mercados e impulsa la privatización de los sistemas de seguridad social y de los servicios sociales de salud, extendiendo hacia el conjunto de la economía las dimensiones de un mercado de bienes y de servicios relacionados con la reproducción de la fuerza de trabajo (salud, educación, previsión social, vivienda, servicios de transporte de pasajeros, seguridad, etc.) generando así grandes diferencias para su utilización por los sectores más pobres de la población y un amplio espacio para los poderosos fondos privados de pensión (AFJP en el caso argentino) articulados con el sistema financiero internacional; estos aumentan su rentabilidad en el corto plazo cobrando elevadas comisiones a los aportantes por la gestión de dichos fondos, e intervienen de manera volátil en todos los mercados bursátiles y financieros, desplazando rápidamente sus colocaciones según la variación de las tasas de interés en la escala internacional, lo que provoca graves desequilibrios financieros, a los cuales los debilitados estados nacionales y los bancos centrales reformados no pueden hacer frente.

A pesar de esta crisis, o tal vez debido a ella, el funcionamiento del nuevo estado liberal no estuvo exento de un fuerte contenido nepotista y de amiguismo en la distribución de los puestos jerárquicos, el otorgamiento de privilegios económicos y financieros a personas y empresas vinculadas con los partidos en el poder, dejando al descubierto sistemas complejos de corrupción, alimentados en parte por los grandes grupos económicos y empresas transnacionales, instituidos en los diversos niveles de las empresas y la administración pública.

#### *2.4.11. La moderación salarial y la reconstitución de las tasas de ganancia*

Tal vez el objetivo final y central de todas las políticas derivadas del Consenso de Washington fue estimular un crecimiento económico sostenido dinamizado por una mayor inversión privada, la cual dependería esencialmente de las expectativas en cuanto a las tasas de ganancia. Las reformas impositivas se orientaron a eliminar subsidios directos a las empresas para dejar libre el camino a la competitividad, a reducir la carga fiscal sobre las ganancias de las empresas, a gravar más bien el consumo que las ganancias y la inversión, a disminuir las contribuciones patronales al sistema de seguridad social. Por otra parte, se desestimaron todas las políticas de inspiración keynesiana que podrían conducir a incrementar los salarios y la parte de los asalariados en el ingreso nacional. Se observa con muy pocas excepciones que en los PCI, en los nuevos países industriales y en los países emergentes durante las últimas décadas del siglo XX e incluso en épocas de crecimiento económico, se produjo un estancamiento o disminución de los salarios reales, de la proporción de los salarios en el valor agregado total; un aumento de la concentración de los ingresos; un incremento del número de “trabajadores pobres”, de familias que viven por debajo de la línea de pobreza y en la exclusión social.

\* \* \*

En síntesis, desde finales del siglo pasado estamos en presencia de un capitalismo renovado que adopta diferentes configuraciones en función de las respectivas trayectorias nacionales y que, sin abandonar su propia lógica de producción y de acumulación, ha cambiado los datos del problema. Los nuevos factores estructurales derivados de las políticas inspiradas por el “ Consenso de Washington ” analizadas en los párrafos anteriores, actúan como determinantes o condicionantes de profundos cambios en el régimen de acumulación, en la estructura económica, en los modelos productivos y en la organización y funcionamiento de las empresas, con sus repercusiones sobre la población económicamente activa, el funcionamiento del sistema de empleos, la organización de los procesos de trabajo, las relaciones de trabajo, los sistemas de remuneración, las calificaciones, formación y competencias requeridas por los empleadores y las condiciones y medio ambiente de trabajo, que pasamos a precisar con más detalles.

### 3. Los cambios en la estructura y la organización de las empresas

Como consecuencia de la crisis y de los procesos de reconversión productiva, en los PCI aumentó la **heterogeneidad estructural** entre los diversos sectores y ramas de actividad. También dentro de ellas, en términos de su concentración, se fortaleció la importancia de las grandes empresas (los grandes grupos económicos (GGE) y las empresas transnacionales). Esa diferenciación se puso de manifiesto en cuanto a la diversificación de los productos, su variedad de gamas, las tasas de inversión y la composición orgánica de capital, la incorporación de innovaciones científicas, tecnológicas y organizacionales, la productividad aparente del trabajo, el destino de la producción y, de manera más general, en términos de su rentabilidad y competitividad, en los niveles nacional e internacional.

Los mercados se caracterizan actualmente porque en su funcionamiento intervienen cada vez más unidades económicas dotadas de un mayor poder de concentración, debido a la creciente influencia de los grandes grupos económicos y empresas transnacionales, con sus redes de proveedoras y subcontratistas, sobre las pequeñas y medianas empresas, han **aumentado las tendencias a los comportamientos monopólico y oligopólico.**

Agrupando de modo esquemático las empresas en varios subconjuntos, desde el punto de vista de su tamaño y dinamismo podemos distinguir de la siguiente manera.

La inmensa mayoría de empresas de pequeña y mediana dimensión (PYMES) pueden ser denominadas “tradicionales”, porque a pesar de los cambios en el modo de desarrollo, continúan sin cambiar substancialmente su estructura y organización y producen los mismos bienes y servicios que en décadas pasadas, dado que no han incorporado innovaciones en los procesos o los productos y sufren el impacto devastador de la apertura y la mundialización. Cuando el mercado lo permitió, las PYMES que innovaron, se modernizaron y reestructuraron, tuvieron comparativamente mejores resultados en términos de competitividad y rentabilidad, pero constituyen solo una pequeña proporción sobre el total. Existe también un grupo relativamente importante de PYMES que pudiendo devenir competitivas, han comenzado un proceso de transición, debido a la presión de la competitividad internacional, a la posibilidad del acceso a nuevos mercados, y a las iniciativas de la dirección empresarial.

Las empresas tradicionales de mayor dimensión, atraviesan una profunda crisis que pone en duda su continuidad mientras que las empresas que se hallan en periodo de transición se ven presionadas para modificar su estructura y organización siguiendo el modelo de las más modernas, pero lo hacen lentamente y con retrasos. El desarrollo de las relaciones de las grandes empresas dinámicas con sus proveedores y subcontratistas es cada vez más desigual y he-

terogéneo y estimula -con fuertes costos- el proceso de modernización dependiente de estas últimas.

Los grandes grupos económicos y empresas transnacionales que se reestructuraron e incorporaron innovaciones, tienen una importancia hegemónica sobre sus respectivas ramas y sectores y sirven de referencia a las que están en el proceso de transición, subordinándolas al imponerles su lógica de producción y de acumulación sobre el conjunto.

Las empresas más innovadoras abandonan progresivamente la integración vertical de la producción, concentran y al mismo tiempo reducen el número de sus proveedores y subcontratistas, hacia los cuales transfieren los riesgos de variaciones del mercado, con quienes establecen contratos a mediano plazo una vez que han evaluado positivamente su comportamiento.

La organización interna de esas empresas se hace menos piramidal y segmentada que en el pasado, pero es cada vez más compleja; disminuyen los niveles jerárquicos y aumenta la horizontalidad. Se está pasando así desde una organización basada en gerencias, divisiones y departamentos según áreas funcionales siguiendo las consignas de H. Fayol (producción, finanzas, comercialización, administración del personal y recursos humanos, sistemas de información, contabilidad, etc.) donde se desarrollaban las operaciones siguiendo una lógica secuencial desde la decisión empresarial de producir, hacia una nueva forma de estructura organizativa centrada en cada uno o en un grupo de productos, o por proyectos a partir de la demanda y utilizando las técnicas de la ingeniería simultánea o concurrente.

Las grandes firmas abandonaron (por razones imperiosas impuestas por el mercado, o como medida de prevención) la producción masiva de productos homogéneos, -que priorizaba la búsqueda de un incremento de la productividad y las economías de escala-, para comenzar un proceso de transición hacia la producción "flexible" de series cortas de productos heterogéneos, buscando no solamente el incremento de la productividad y la reducción de los costos unitarios, sino también y en primer lugar, la elevación del nivel de calidad, la introducción de innovaciones para aumentar la variedad de los productos, el cumplimiento sin demoras de los plazos de entrega, la satisfacción del cliente y su fidelización. En un mercado inestable, donde la demanda cambia rápidamente en volumen, gama de variedades y calidad, se la toma en cuenta para programar la producción y eso lleva a una relación diferente con los clientes, tratando de involucrarlos en la especificación de los nuevos productos y en el control de calidad. Las relaciones con los clientes, a los cuales se trata de servir eficazmente, pasan a tener un papel determinante en las políticas empresariales; esa tensión se impone sobre todos los estamentos del personal y se transmite a los proveedores y subcontratistas.

Los nuevos modelos productivos -especialmente los que buscan instaurar una “producción magra” (*“lean production”*)- se van imponiendo progresivamente y el resultado en cuanto a la dotación de recursos humanos consiste en no contratar o no mantener a más empleados que los estrictamente necesarios para un volumen de producción dado con venta ya asegurada. En caso de crecimiento de la demanda, se recurre primeramente a horas extraordinarias y, si esto no fuera suficiente, se utilizan las formas específicas o particulares de empleo, de tipo temporario, con contratos de duración por tiempo determinado, que no genera una relación salarial estable con los trabajadores aunque en sí misma la actividad desarrollada sea de carácter permanente. La consigna dada es por lo general: “desgrasar, pasar de una empresa gorda a una flaca y musculosa”.

La incorporación de las innovaciones tecnológicas y organizacionales por parte de las empresas más dinámicas tiene por objetivo lograr un cierto grado de especialización flexible para responder de manera poco costosa, rápida y adecuada a los cambios en la demanda, en términos de su volumen, variedad, calidad y plazos de entrega. Del comportamiento de esas variables depende actualmente lo que se denomina la nueva competitividad.

Para reducir los costos de transacción y administrar los recursos con mayor rigor, las grandes empresas proceden a la desverticalización y descentralización de la producción, disminuyendo la talla de las empresas en términos del número de trabajadores permanentes ocupados y del volumen de producción de piezas y subconjuntos necesarios para ensamblar el producto final, y proceden a externalizar las partes de la producción menos rentables, más riesgosas y contaminantes, deslocalizando la producción de partes y piezas hacia otras empresas u otros espacios donde los costos de las materias primas, de los demás insumos y de la mano de obra sean menores. En lugar de proseguir con la anterior integración vertical de la producción, las grandes empresas y también cada vez más las medianas, se centran en la producción de aquello en lo que tienen mayores competencias y, por el resto, efectúan compras a proveedores y recurren a diversas modalidades de subcontratación, estableciendo una nueva división del trabajo y de cooperación entre las empresas. Las empresas transnacionales aumentan su importancia relativa dentro del PBI y del comercio exterior, donde la mayor parte de los intercambios se deben al comercio intragrupos e intrarramas. De esa manera se van generalizando de hecho -o más frecuentemente como resultado de una decisión voluntaria, pero no siempre explícita, de las direcciones empresariales- verdaderas redes de empresas, donde las empresas transnacionales y los grandes grupos económicos van involucrando cada vez más a las PYME dinámicas e innovadoras. En contrapartida, desde el punto de vista de la relación salarial, esos procesos requieren menor fuerza de trabajo pero más calificada y generan, -involuntariamente o de manera deliberada- una cierta ambigüedad en cuanto a los verda-

deros sujetos del contrato de trabajo, externalizando o diluyendo las responsabilidades empresariales.

Para hacer frente a las crisis financieras (son cada vez más frecuentes y repercuten de manera rápida y generalizada en un gran número de países por la mundialización), ampliar sus partes de mercado e impedir que la exacerbación de la competencia dentro de la misma rama de actividad presione hacia abajo los precios, se ha desencadenado un proceso de compras, tomas de participación en el capital, fusiones y constitución de alianzas estratégicas entre empresas que anteriormente competían entre sí; disminuyen así también los riesgos de los procesos de investigación y desarrollo en cuanto a desarrollar nuevos materiales, procesos y productos e incorporan rápidamente innovaciones tecnológicas y organizacionales en beneficio mutuo, creando barreras a la entrada de nuevos competidores. Entre ellas se pasa de la competencia a la cooperación pero en un mercado oligopolizado.

La mundialización de la economía y el predominio de las dimensiones financieras sobre las demás formas institucionales han generado un cambio decisivo en los criterios de gestión, poniendo el acento en **la búsqueda de elevados resultados financieros positivos en el corto plazo**, más que en el incremento de los volúmenes de producción y de ventas, como frecuentemente ocurría en el pasado. El desarrollo espectacular de los mercados y productos financieros (dadas las elevadas tasas de rentabilidad que pueden ofrecer) y la evaluación que hacen los capitalistas de esa situación, refuerza el poder cada vez más concentrado de los accionistas y estimula su intervención en la toma de decisiones en función de este nuevo criterio de gestión, haciendo comparaciones en la escala internacional, observando los resultados de los competidores. Estas se oponen con frecuencia a las decisiones estratégicas de las gerencias que, para controlar los riesgos y preservar el empleo, formulan programas más orientados a la obtención de rentabilidad pero en el mediano y el largo plazo.

La lógica consiste en economizar el propio capital y buscar fondos frescos, y con bajos costos en los mercados financieros más favorables -nacionales o extranjeros- antes que emitir acciones y ampliar el capital. Eso lleva también a modificar el sistema de remuneraciones de los directivos cuyos salarios son en parte variables en función de los resultados, para motivarlos a conseguir rápidamente los objetivos financieros, aunque la empresa se deba desprender de establecimientos y despedir al personal que se considere “excedente”.

Alain Supiot, en su Informe “Au delà de l’emploi” dice que “en lugar de ser una organización estable, la empresa constituye ahora una coordinación de individuos móviles, generándose la dificultad de seguir manteniendo un estatus profesional si no hace compatibles la movilidad y la individualización, dado que en el futuro la tendencia a la movilidad se va a acrecentar probablemente” (Supiot, 1998).

Sin embargo, todavía persiste en buena parte de las empresas tradicionales la voluntad de los empleadores de buscar resultados concretos y mensurables recurriendo a la división técnica y social del trabajo, porque así se lo puede controlar mejor e intensificar en caso necesario. Pero contradictoriamente, para ser competitivas en el contexto actual, las empresas innovadoras buscan al mismo tiempo que los trabajadores se identifiquen con “su” empresa y sus productos motivándolos a un mayor esfuerzo para aumentar la productividad y mejorar la calidad. Ahora bien, eso depende del estímulo que se brinde a los trabajadores para hacer un trabajo más creativo, actuar de manera autónoma y responsable, con capacidad para adaptarse de manera flexible y, cuando fuese necesario, ampliar el número de operaciones asignadas a su puesto de trabajo, movilizarse entre diversas secciones de la empresa en caso de ausencias o trabajos excepcionales y pasar a ocupar otros puestos de trabajo (polivalencia), rotando entre secciones que fabrican diversos productos, ampliando la gama de sus tareas y enriqueciéndolas, al integrar en un mismo puesto tareas de concepción, de ejecución y de control. En situaciones de “cuasi pleno empleo”, los trabajadores pueden reivindicar con mayores posibilidades de éxito el derecho a formarse profesionalmente para estar a la altura de esos desafíos y pedir un reconocimiento social (incremento de salarios). Pero cuando las tasas de desempleo son elevadas, la capacidad de reivindicar y de obtener conquistas disminuye.

Si bien los nuevos modelos productivos que comienzan a implementarse se basan en un “trabajo social combinado”, que aumenta las interrelaciones e intercambios dentro de cada sección de la empresa y entre ellas, el trabajo se ha fragmentado dando lugar a una fuerte segmentación que genera “mercados internos”, pues coexisten ahora puestos de trabajo más complejos y calificantes con otros más simplificados y descalificados. Buena parte de las tareas que incorporan poco valor agregado se han subcontratado o deslocalizado, estableciéndose nuevas relaciones con proveedores y subcontratistas.

En los PCI -con excepción de los EE.UU.-, se ha reducido el tiempo promedio de trabajo y al mismo tiempo se constata dentro de las plantas la disminución relativa del trabajo indirecto, y de los “mandos medios”, asignándose a los trabajadores manuales de ejecución tareas de control y de gestión que antes correspondían a supervisores y capataces, lo cual da lugar a una cierta “intelectualización del trabajo manual”.

#### 4. Cambios en el mercado de trabajo: empleo, desempleo, precariedad

Antes de la crisis, en los PCI el empleo asalariado y estable ejercido en condiciones de subordinación estaba vinculado de manera directa a un ingreso, a un estatuto social y a un compromiso permanente en la producción de bienes o servicios. Durante la vigencia de ese “pacto social”, los sindicatos defendían

el empleo y demandaban la indexación salarial, mientras los empresarios no cuestionaban este compromiso social porque el “circulo virtuoso de crecimiento” les permitía continuar obteniendo ganancias.

Desde mediados de los años setenta, más que una crisis, lo que se produce es una ruptura fundamental con el paradigma precedente. El desempleo masivo se da junto a la diversificación de situaciones de empleo en estatutos, requerimientos de calificaciones y competencias, duración y calidad de los contratos de trabajo, duración del tiempo de trabajo y condiciones de trabajo (Marchand, 2001).

Dentro de los países de la Triada la situación del empleo-desempleo se diversificó mucho desde la crisis. En Japón las elevadas tasas de crecimiento económico y de productividad del trabajo dieron como resultado tasas de desempleo de aproximadamente 3 a 4%, que comenzaron a crecer con la crisis de los años noventa, aunque finalmente se estabilizaron. En Estados Unidos, hasta mediados de los noventa, una baja tasa de crecimiento acompañado de una baja productividad había producido tasas de desempleo que bajaron sensiblemente, y en adelante hubo una fuerte aceleración del crecimiento del PBI que condujo el mercado de trabajo a una situación de casi pleno empleo hasta deteriorarse con los acontecimientos del 11 de septiembre de 2001, por la destrucción de lugares de trabajo, y sobre todo por la corrupción y fraudes fiscales puestos de manifiesto en grandes empresas que falsificaran la información contable; hasta entonces la mayoría de los nuevos empleos creados habían sido de baja productividad, de carácter precario y poco remunerados.

Después de varias décadas de elevadas y persistentes tasas de desempleo para el conjunto de los grandes países europeos (que en promedio superaron el 10%), en paralelo con el fin de los drásticos procesos de ajuste-reconversión estructural y la reanudación de un crecimiento sostenido, comenzaron a observarse signos de mejoría en términos de creación de empleos y de disminución de las tasas de desempleo; en números absolutos el volumen de este último no ha disminuido de manera significativa, pero la mayoría de los nuevos empleos creados adoptan formas específicas o particulares por lo general de precariedad, baja productividad, proporcionan bajos salarios y su calidad es mediocre.

Desde fines de los ochenta, -cuando ya empezaron a cuantificarse los impactos destructores de empleos de los procesos de reestructuración económica emprendidos para hacer frente a la crisis-, aunque con fuertes variaciones, ha proseguido de manera lenta en los PCI la tasa secular de incremento de la productividad del trabajo humano, debido a la implantación de nuevos modelos productivos, la introducción de innovaciones tecnológicas y organizacionales y a la mayor educación general y formación profesional. Se producen así más bienes y servicios, de mejor calidad, con menos esfuerzo, ahorrando recursos y con un menor costo.

#### 4.1. Los cambios ocurridos en la PEA

Si se toman en cuenta los conceptos y definiciones sobre actividad, empleo y desempleo que figuran en el anexo, lo que se constata en el último cuarto de siglo es que la clasificación habitualmente aceptada de la población entre inactivos y activos y, dentro de la población económicamente activa, entre ocupados, desocupados y subocupados, no puede ser taxativa, pues se observa que las líneas divisorias entre ellas son cada vez más borrosas y que un número considerable y creciente de personas se encuentran situadas en las fronteras entre esas categorías.

En consecuencia, los límites claros y precisos entre actividad, empleo y desempleo han perdido parte de su validez, ya que se produce una transición entre la inactividad, el empleo y el desempleo y por otra parte los empleos precarios, el trabajo informal, el trabajo no registrado son situaciones cada vez más frecuentes.

Existen actualmente algunos rasgos similares del empleo y el desempleo inclusive en países con distintos regímenes de acumulación. En los PCI la situación del mercado de trabajo se deterioró sensiblemente y si bien las tasas de desempleo comienzan a bajar, su nivel es aún muy superior que en vísperas de la crisis de los setenta. Las estructuras del empleo de cada país van así ajustándose progresivamente según el lugar que ocupan en la división internacional del trabajo (Castells y Aoyama, 1994)<sup>1</sup>.

Dentro de la PEA, los varones se concentran todavía en la industria y las mujeres lo hacen más en los servicios, pero esas proporciones varían a medida que pasa el tiempo.

Las tasas de actividad y de empleo de las mujeres han crecido fuertemente. Ellas entran ahora masivamente en el mercado de trabajo, aunque de manera relativamente tardía. En el pasado, el gráfico de la PEA femenina adoptaba la

---

1 Cabe recordar que en los países emergentes y en vías de desarrollo la transformación sucede con un desfase de varios años respecto de los PCI, aunque los procesos de transnacionalización de las economías y el despliegue en el planeta de los grandes grupos económicos y de las empresas transnacionales no hace sino disminuir el tiempo de esos desfases. Pero las tasas de desempleo prosiguen aún su tendencia creciente o se amesetan en muy altos niveles, dando lugar al fenómeno de “histéresis” o de persistencia. Los procesos de ajuste estructural y de reconversión de las economías han sido más drásticos y rápidos que en los PCI, y sus resultados finales han sido muy costosos, dado el proceso de globalización y los bloqueos establecidos por los países ricos a las exportaciones primarias y manufacturas de los países emergentes; por esa causa la destrucción de empleos alcanzó magnitudes considerables, pero la estimación estadística subvalúa el desempleo total pues las cifras oficiales no siempre toman en cuenta todas las categorías ocupacionales que representan el desempleo oculto y el subempleo involuntario o deman-

forma de una curva del tipo “camello” (con dos cimas y un valle entre medio), retirándose del mercado de trabajo durante el periodo de nacimiento y crianza de los niños pequeños, pero desde hace varias décadas la situación cambió porque las mujeres no dejan de trabajar profesionalmente cuando se casan, asumen responsabilidades familiares y crían a sus hijos. La posibilidad de trabajar a tiempo parcial permite cumplir con las responsabilidades familiares que les han sido asignadas tradicionalmente. Sobre esto también juega un papel importante el monto de las asignaciones familiares por familia numerosa. Si el número de hijos es considerable y la asignación global es elevada, las mujeres prefieren quedarse a cuidar de sus hijos pequeños (Marchand, 2001; Barrère-Maurisson, 2000).

Una redistribución familiar del trabajo doméstico se está operando, en el sentido de que los cónyuges cada vez más comparten tareas domésticas, fenómeno que se percibe con mayor evidencia entre las jóvenes generaciones. Por esa causa, es creciente el número y la proporción de las familias con hijos donde ambos cónyuges trabajan, y lo mismo sucede con las familias monoparentales.

Las mujeres llegan más frecuente y más rápido que antes a puestos de responsabilidad en la administración pública y en las empresas, sin que por ello haya desaparecido la discriminación sexual del trabajo. Pero al mismo tiempo han surgido más desigualdades dentro de la PEA femenina, según sean sus diplomas y el nivel de educación.

Si bien siempre existió una cierta heterogeneidad dentro de la PEA desocupada, se observa que aumenta considerablemente la diversidad de situaciones y se ha incrementado o mantenido estable el porcentaje de trabajadores desocupados, de manera especial los que permanecen en esa situación durante largo tiempo e involuntariamente. Las mujeres, los jóvenes y los trabajadores de edad avanzada, víctimas de la reestructuración y/o desgastados por las deficientes condiciones y medio ambiente de trabajo, son las categorías ocupacionales más afectadas. El número y porcentaje de los trabajadores por su propia cuenta y el de quienes se desempeñan en micro-empresarios crece sin cesar, lo mismo que el de los que, para completar ingresos, ejercen varios empleos (multiactividad y pluriactividad, conceptos que deben ser redefinidos).

En nuestros días se manifiesta una fragmentación de estatutos especiales, de actividades, de duración de la jornada y de ritmos de trabajo y se han dispersado los modos de remuneración. Antes de la crisis predominaba la mano de obra masculina, poco calificada, que trabajaba a pleno tiempo contratada con contratos de duración por tiempo indeterminado, pero por lo general sólo los jefes de familia trabajaban fuera del hogar. Comparando con la situación de los “30 años gloriosos”, en el último cuarto de siglo los trabajadores son de mayor edad promedio, tienen un nivel más elevado de calificaciones, pero el

empleo es más inestable. Se ha incrementado fuertemente el empleo de las mujeres, sobre todo en los sectores terciarios y de servicios. Con frecuencia ellas prefieren trabajar a tiempo parcial antes que permanecer en el hogar, pues el trabajo remunerado fuera del hogar proporciona ingresos monetarios y se percibe como una actividad necesaria para su reconocimiento social y su autonomía personal.

La escolaridad promedio aumenta, pero los niveles de escolaridad son cada vez menos valorizados socialmente y se genera una inflación de diplomas (credencialismo) o sea la sobrecalificación de los empleados frente a los reales requerimientos de los puestos de trabajo, lo que determina frustraciones y conflictos. Cada vez más jóvenes acceden a la educación universitaria y se gradúan. Pero sus diplomas no los ponen al abrigo de las amenazas de desempleo y de la precariedad. Buena parte de ellos dejan su actividad profesional liberal para emplearse como asalariados o combinan ambas modalidades, incrementando la duración de su tiempo de trabajo. Pero debido a la falta de experiencia el reemplazo de los trabajadores adultos poco calificados por los jóvenes con mayor nivel educativo no se produce de manera muy rápida. En todos los países capitalistas industrializados, dentro de la PEA el porcentaje de jóvenes (la franja de edad entre 14 y 25 años) que tienen un empleo ha disminuido respecto del pasado, debido a su mayor permanencia en el sistema educativo y a las dificultades para obtener su primer empleo.

Por otra parte en los PCI se sale más temprano del mercado de trabajo, especialmente luego de los 55 años por causa de los retiros voluntarios y de las jubilaciones anticipadas. La PEA se concentra entonces cada vez más entre los 25 y los 54 años.

Otro fenómeno importante, que no se contradice con el elevado porcentaje de jóvenes desocupados, es el rejuvenecimiento promedio de la fuerza de trabajo ocupada. Esto se debe a los despidos de trabajadores de edad madura, a las jubilaciones anticipadas y a los retiros voluntarios, provocados por la crisis y los procesos de reconversión.

En ese caso, si no se tiene en cuenta la pérdida que constituyen los saberes productivos acumulados por los trabajadores más antiguos a lo largo del tiempo, la incorporación de jóvenes trabajadores tiene múltiples ventajas para los empresarios. Sus costos son más reducidos debido a que la presión del desempleo los condicionan a aceptar trabajos remunerados por debajo de los promedios e incluso de los salarios mínimos legales o fijados para esos puestos por el Convenio Colectivo. Otro factor que va en el mismo sentido es que para la determinación del salario de los nuevos trabajadores no cuentan las primas convencionales por antigüedad, que en ciertas ocupaciones constituyen un importante porcentaje sobre el salario de base de quienes tienen cierta antigüedad en una misma empresa. Por otra parte, debido a múltiples factores, los

jóvenes se sienten cada vez menos atraídos por la posibilidad de adherir a un sindicato y desarrollar una actividad militante, lo cual da como resultado un debilitamiento de la fuerza sindical dentro de las empresas y una segmentación dentro del colectivo, que se manifiesta en el momento de los conflictos. Las medidas de políticas de empleo que tratan de promover la contratación de jóvenes establecen reducciones considerables en las cotizaciones al sistema de seguridad social y al mismo tiempo permiten excepciones importantes a ciertas limitaciones del derecho laboral en cuanto a los preavisos y el monto de indemnizaciones por causa de despido injustificado. Con frecuencia, los empleadores aprovechan las políticas de promoción del empleo con bajos costos, para reemplazar o sustituir a los trabajadores de mayor edad, pero sin crear verdaderamente nuevos puestos de trabajo. Finalmente, se reconoce que las calificaciones y competencias formales adquiridas por los jóvenes en el periodo escolar los hacen con frecuencia más aptos que sus colegas de mayor edad para aceptar las nuevas tecnologías y formas de organizar el trabajo, si es que no han seguido cursos de re-entrenamiento. Esto reduce el tiempo y los costos de la formación y reconversión profesional para las empresas que deciden modernizarse.

Disminuye dentro del conjunto de la PEA -y de la casi totalidad de los sectores y ramas de actividad-, el empleo de trabajadores manuales en términos absolutos y relativos, debido a los cambios en la demanda, la tercerización de las economías, y al incremento de la productividad debido a la racionalización del trabajo y a la introducción de nuevas tecnologías de información y comunicaciones que estimulan la automatización. Al mismo tiempo aumenta la proporción de personas dedicadas a la producción indirecta (pasando del cultivo, la extracción y la fabricación a la innovación y la gestión), se amplían las formas de trabajo inmaterial, dada la importancia creciente que tiene la investigación y desarrollo, el marketing, el procesamiento de la información, las comunicaciones internas y hacia el exterior, etc.

Las salidas de la ocupación hacia la inactividad se producen cada vez más temprano, dando lugar a retiros voluntarios a cambio de una considerable retribución o jubilaciones anticipadas. Pero puede crearse una discriminación con respecto a los activos de mayor edad, que acarrea desequilibrios en cuanto al financiamiento de la seguridad social

#### 4.2. La crisis de la relación salarial

Bernard Brunhes ha propuesto representar el cambio de la relación salarial graficando círculos concéntricos del empleo registrado. En el núcleo central estarían los contratos de duración por tiempo indeterminado, considerados los “verdaderos empleos”, donde predomina una relación salarial fordista. En el

círculo concéntrico inmediato predominaría la flexibilidad interna: es el caso de los contratos de duración determinada, las pasantías y empleos promovidos, los empleos a tiempo parcial, los empleos estacionales. En el tercer círculo, domina la flexibilidad externa: es el campo donde se ha generalizado la subcontratación, el trabajo independiente o trabajo por cuenta propia, el trabajo temporario, el trabajo “en regie” (es decir que dentro de las instalaciones de una gran empresa se localizan otras empresas que tienen a su cargo la fabricación de subconjuntos o la prestación de ciertos servicios y la externalización de servicios) (Bruhnes, 1995). Por fuera de este esquema se halla el trabajo no registrado, o “en negro”.

Entre los trabajadores ocupados, crece el porcentaje de quienes tienen un empleo de carácter precario es decir sin garantía legal de estabilidad, pero regulado con diversos contratos particulares o específicos de empleo que así lo establecen explícitamente, por ejemplo quienes son contratados por las agencias de trabajo temporario. En una sección posterior, al analizar la nueva relación salarial se hará una descripción de las diversas modalidades de empleos “atípicos” que se han desarrollado desde la emergencia de la crisis.

Mientras que entre los ocupados antes predominaba el trabajo estable, con contratos de duración por tiempo indeterminado, ahora cada vez hay más personas que trabajan en empleos precarios, empleos a tiempo parcial (ETP), contratos de duración por tiempo determinado, y si bien estadísticamente su porcentaje no es todavía elevado esa es la fracción que más crece y la más dinámica dentro del mercado de trabajo.

La mayoría de los ETP están en manos de las mujeres. Pero cada vez más los ETP son impuestos por las empresas, tanto a varones como a mujeres, para reducir los costos laborales y ganar en flexibilidad.

Dentro de las empresas y organizaciones, el trabajo ha sufrido cambios cualitativos importantes. Ahora es cada vez más abstracto, interactivo, polivalente e individualizado, dejando más lugar para estimular la iniciativa y la responsabilidad individual. Los empleadores procuran obtener la movilización de los saberes tácitos y de las competencias (saberes técnicos y actitudes sociales, para favorecer la adaptación individual a la organización del trabajo, buscando la flexibilidad, la reactividad, la innovación). En lugar de una tarea precisa a realizar en un tiempo dado y con los medios de trabajo asignados, ahora predomina una obligación de obtener resultados en relación con los objetivos fijados por la empresa, quedando a su cargo el esfuerzo para adaptarse y hacer frente a los incidentes. El cliente o el usuario tienen ahora un papel cada vez más importante: el trabajador debe prestar atención a la calidad, cumpliendo los plazos de entrega, brindando atención al cliente para lograr su satisfacción y fidelizarlo.

La incertidumbre y cambios provocados por la mundialización crean restricciones a las empresas que deben adaptarse para sobrevivir y ser rentables. Eso introduce frecuentemente una segmentación, una fractura dentro de colectivo de trabajo, dando lugar a un mercado interno y un mercado externo, distinguiendo entre los que son adaptables a las nuevas situaciones y los que quedan excluidos de esa organización calificante, entre los que dominan el uso de las NTIC's y los que no saben operar con ellas o las utilizan mal, como es el caso de los adultos y jóvenes con bajo nivel de calificación formal.

Por otra parte se ha acrecentado la proporción de fuerza de trabajo no calificada y no registrada dentro de sectores o ramas de actividad con poco valor agregado y donde se pagan bajos salarios.

### 4.3. Los cambios en las calificaciones y las competencias

Los gerentes de personal o directores de recursos humanos instauran un nuevo modo de gestión, transitando “desde la calificación hacia la competencia”. La formación de un trabajador para ocupar un empleo, tiene en cuenta un saber preciso, que lo sitúa en una grilla jerárquica de clasificaciones colectivas, en función de la cual se fija la parte más importante de la remuneración. Se trata de conocimientos dados por el sistema educativo y certificados con un diploma. Pero en nuestros días, además se requiere iniciativa, polivalencia y autonomía, capacidad para adaptarse y aprender el manejo de nuevas tecnologías, realizar un trabajo interactivo dentro de un colectivo de trabajo; se valoriza el “*saber hacer*” y el “*saber ser*” (*comportamientos y actitudes*) más que la calificación profesional certificada. Mientras que las calificaciones son un requerimiento objetivo propio del puesto, la competencia concierne más directamente al trabajador que ocupa ese puesto, que la posee y que la desarrolló. Desde el enfoque de las competencias interesa más la actividad, el cumplimiento de una misión y el logro de resultados, que el fiel cumplimiento del trabajo prescrito y los procesos desarrollados para lograr dichos objetivos. Esa tendencia minimiza la importancia relativa de los oficios y del saber profesional. Pero un sistema de competencias puede contribuir a desestructurar el colectivo de trabajo y las relaciones de trabajo, pues puede poner en contradicción la competencia individual y la implicación colectiva del asalariado dentro de un mismo equipo de trabajo.

Dados los requerimientos que implica la introducción de innovaciones tecnológicas y organizacionales y la existencia de fuerza de trabajo calificada, los empresarios llevan a cabo rigurosos procesos de selección y de reclutamiento elevando sus exigencias, sin contrapartidas en materia de estatuto profesional y de remuneración, lo cual genera dificultades para el empleo y el nivel de los salarios de los trabajadores poco calificados.

Debido al incremento del nivel promedio de escolaridad formal y al desarrollo de la formación profesional, aumenta la oferta de trabajadores calificados, en términos de años de escolaridad formal, formación profesional adquirida dentro y fuera de la empresa, y de la experiencia acumulada. Las empresas aprovechan esa situación, dado que se constata una rápida obsolescencia de las calificaciones debido al progreso científico y tecnológico, y para un mismo puesto de trabajo normalmente los trabajadores más calificados son capaces de obtener una mayor productividad que los demás. La incertidumbre en cuanto a la evolución de los mercados privilegia el logro de la polivalencia y la movilidad del trabajador entre diversos puestos de trabajo en el seno de la empresa. Se observa también un cambio importante en cuanto a la evaluación de las calificaciones: más que centrar la atención en la descripción de las tareas y los requerimientos del puesto se pone el acento en las competencias.

#### 4.4. Los cambios en la estructura del empleo

Como ya se mencionara, si bien crece la PEA se ha estancado la tendencia hacia una salarización total de los trabajadores y tiende a disminuir su porcentaje, pues comienza lentamente a crecer el trabajo independiente, por cuenta propia, la sub-contratación. Ahora el empleo no es un simple sinónimo de trabajo asalariado. Y crece también la proporción de personas que trabajan en los sectores no mercantiles de la economía.

Pero si bien el trabajo asalariado se reduce progresivamente en el sector rural y declina en el sector industrial, crece en el sector terciario, en las actividades de servicio a las personas (salud, educación, etc) y en los servicios comerciales de las empresas. Las actividades de servicio se diversifican rápidamente y se convierten en la principal fuente de creación de nuevos empleos. La actividad laboral predominante ya no consiste entonces en la producción de bienes sino también en la prestación de servicios.

En cuanto a las categorías socio profesionales, se observa que con el cambio en la estructura económica y la introducción de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones disminuye la proporción de los obreros manuales, crece mucho el porcentaje de los empleados, sobre todo de sexo femenino. También crece la proporción de las profesiones de cuadros dirigentes, científicos, técnicos y los empleados que hacen trabajos administrativos y de gestión (o sea el trabajo indirecto), constituyéndose un “nuevo proletariado de cuello blanco”.

En el contexto de crisis y reconversión, se acelera la rotación de los trabajadores y la movilidad geográfica y profesional, que obligan a repensar la función del derecho de trabajo tradicional que priorizaba el derecho a la estabilidad en el mismo puesto de trabajo. En su lugar, se busca ahora proteger y ase-

gurar la continuidad en el empleo y la trayectoria profesional en las diversas fases de transición: entre el desempleo y la ocupación, entre varios empleos, o entre el empleo, el desempleo y un periodo de formación o de reconversión que a término permite la vuelta al empleo, etc.

La movilidad voluntaria e involuntaria de los trabajadores es cada vez mayor, pero se ha constatado que las mujeres cambian menos de empresa u organización que los varones. La movilidad puede ser:

- a) profesional o rotación: debido al cambio de empresa, de tipo de empleo, de oficio o profesión, de categoría socio profesional (ascensos o desclasificación), de zona geográfica o de puesto de trabajo,
- b) de empleos; puede ocurrir cuando hay creación o supresión de empleos netos o de simples reemplazos, sin que cambie el número total de empleos,
- c) residencial, o
- d) social: cuando se produce un cambio de clase, de grupo o de sector social con respecto a la situación de sus padres o abuelos. Para lograr la movilidad social ascendente, el diploma ya no es una garantía, aunque con frecuencia en el caso del reclutamiento de los altos ejecutivos ha pasado a ser una condición necesaria, pues sin diplomas universitarios, sus carreras son aleatorias.

#### 4.5. Las trayectorias profesionales

Otro cambio que se observa es en cuanto a las trayectorias profesionales. Antes de la crisis, la vida activa comenzaba a edades tempranas y se prolongaba hasta una edad muy avanzada. El ciclo vital se estructuraba claramente en tres etapas secuenciales: formación, empleo y jubilación. Los varones jóvenes pasaban por un periodo de prueba y de inducción relativamente corto y al concluir se los empleaba con un contrato de duración indeterminada, de manera definitiva, con lo cual obtenían su autonomía financiera, se casaban más jóvenes y rápidamente asumían responsabilidades familiares. Pero actualmente los trabajadores más jóvenes son los más vulnerables. Entran más tarde al mercado de trabajo, están más afectados por el desempleo que las demás categorías, son contratados durante mucho tiempo con sucesivos contratos de duración determinada en empleos de carácter precario, temporarios o de tiempo parcial. Un porcentaje importante prosigue sus estudios de nivel terciario o universitario y a menudo interrumpen el trabajo para proseguir estudios, estableciéndose una transición reversible entre trabajo, desempleo, formación, empleo. Las uniones matrimoniales son más inestables que antes (sobre todo de los trabajadores con mayor nivel educativo) y un elevado porcentaje de jóvenes vuelven a vivir a la casa de sus padres después de esas experiencias. La

entrada de los jóvenes al empleo se hace con bajos salarios y los ingresos son irregulares. Debido a disposiciones legales y financieras, no siempre los jóvenes desempleados pueden cobrar un seguro de desempleo. Esto hace que se sumerjan en la pobreza y que dependan cada vez más de sus padres. Las transiciones entre formación, empleo y jubilación no son ahora irreversibles. Pero en los PCI ahora se entra más tarde y se sale más temprano del mercado de trabajo y es mayor la movilidad profesional, geográfica, entre sectores y empleos en el curso de la vida activa.

Como ya viéramos, la salida de la situación de desempleo está fuertemente condicionada por las trayectorias de los desempleados. Cuando el desempleo es de tipo **friccional**, debido al desencadenamiento de procesos de reconversión, y los desocupados de las edades centrales (26-50 años) tienen seguros de desempleo adecuados, la situación no es tan traumática y en los primeros tiempos participan en actividades de reconversión profesional y no aceptan el primer empleo que se les ofrece, si piensan que no les brindará satisfacciones. En otros casos, el desempleo es de carácter **repetitivo**, es decir que debido al bajo nivel de calificaciones, a su desaliento, o a las vicisitudes del mercado, muchos trabajadores rotan rápidamente entre el empleo y el desempleo. Cuando buscan empleo, estos trabajadores no tienen mayores exigencias pues no pueden esperar mucho tiempo y aceptan trabajos de baja calidad y mal remunerados que en otras circunstancias no tomarían. Finalmente, están los desempleados de larga duración, que como no reciben subsidios por desempleo, transitan un proceso que conduce a la **pobreza** y a la **exclusión**, debido a la falta de experiencia, las malas referencias de los anteriores empleadores, las bajas calificaciones y la insuficiencia de la formación profesional. Su estrategia de sobrevivencia consiste en la realización de trabajos precarios, intermitentes, ocasionales (“changas”), y con frecuencia no son registrados ante el ministerio público y los sistemas de seguridad social.

#### 4.6. Teorías económicas y políticas de empleo

El concepto de “pleno empleo” tiene su origen en W. Beveridge y J.M. Keynes, que proponían políticas públicas activas para estimular la demanda efectiva; incluyen un desempleo friccional que es ineliminable, estimado frecuentemente alrededor del 3%. Será W. Beveridge, quien en 1944, en su libro “Full Employment in a Free Society”, lo definirá así: **“es la situación en la cual el número de puestos de trabajo vacantes es superior al número de candidatos a un empleo (los buscadores) y donde los puestos son tales y están localizados de tal manera que el desempleo se reduce a breves intervalos de espera”**.

Desde la perspectiva neoclásica ortodoxa, el desempleo se debería a un deficiente funcionamiento de los mercados debido a trabas a la movilidad, exce-

so de reglas, instituciones que intervienen e impiden el libre juego de la oferta y la demanda (como los sindicatos) y salarios mínimos legales elevados, etc.; es concebido como de carácter voluntario: las medidas de política preconizadas consisten en las diversas formas de flexibilización en el uso de la fuerza de trabajo, la eliminación o no actualización de los salarios mínimos legales, la reducción de los costos salariales, la incitación al trabajo para que los desempleados acepten empleos cuyos salarios (bajos) se correspondan con su productividad marginal; el aumento del control sobre los desocupados para condicionarlos a buscar activamente un empleo remunerado so pena de reducción o interrupción de sus beneficios y para que realicen ciertas actividades (*work-fare*), además de la restricción o debilitamiento de la acción de los sindicatos.

Por el contrario, las diversas teorías heterodoxas, sostienen que la parte más importante de los desempleados está involuntariamente en esa situación, buscan un trabajo y aceptarían los empleos convenientes que se les propongán. Las medidas de política preconizadas en estos casos son más bien activas, es decir procuran perfeccionar el funcionamiento del servicio público de empleo, ponen el acento en la formación y la reconversión profesional, estimulan por diversos medios la creación directa de empleos y la reducción del tiempo de trabajo, etc.

Las políticas públicas de empleo aplicadas en los PCI de Europa han evolucionado desde los años setenta, cuando emergió un desempleo masivo. En un primer momento eran de tipo social, estaban subordinadas a la marcha de la economía y procuraban acompañar sus transformaciones así como las del mercado de trabajo que funcionaba como una “bomba aspirante-expelente” (Salais, 1983). Se buscaba corregir los desequilibrios más fuertes del mercado de trabajo tratando de controlar el desempleo para que no subiera. Eran políticas “universales” que no enfocaban sectores o categorías específicas. Las personas que son objeto de mayor atención son los desocupados, pero no los que buscan su primer empleo, sino los que antes estuvieron empleados. El acento se pone también en el control de la inmigración, en favorecer la movilidad geográfica e intersectorial, la formación y reconversión profesional de los adultos, estimulando los retiros voluntarios y las jubilaciones anticipadas de los trabajadores ocupados en sectores afectados por procesos de reconversión.

Pero la crisis hizo ineficaces los instrumentos clásicos de lucha contra el desempleo y como se pensaba que sería difícil volver rápidamente a la situación anterior, se modificaron los objetivos y los medios de las políticas públicas de empleo. En consecuencia, ya no se limitaron a acompañar las mutaciones del sistema productivo y las transformaciones del mercado de trabajo; progresivamente se pasa a una gestión social del desempleo, con abandono de los ob-

jetivos del pleno empleo. Al mismo tiempo que se multiplican y diversifican las medidas de políticas de empleo surge la preocupación por su calidad. El nuevo compromiso social se propone evitar la fragmentación de la sociedad y para asegurar los ingresos de los desocupados se reestructuró el seguro contra el desempleo y se crearon agencias públicas de empleo para reducir el tiempo de paso por el mercado de trabajo.

Se crearon dispositivos para ocuparse de sectores y categorías específicos pero sin que se lograra una coherencia de conjunto. Se tomaban las decisiones de manera pragmática, más bien que a partir de estudios y de enfoques teóricos.

Las políticas se focalizan sobre “grupos en dificultad”: jóvenes que buscan su primer empleo, mujeres jefes de hogar con bajo nivel de calificaciones y desocupados de larga duración. Se busca hacer bajar el nivel global de desempleo dando nuevas chances a ciertas categorías desfavorecidas de la población, evitando su discriminación negativa, más que recurriendo a la creación de nuevos empleos netos. Las medidas orientadas a los “grupos en dificultad” fueron esencialmente: la creación de empleos públicos en el Estado y en el nivel de las administraciones locales; estímulos para incitar a las empresas privadas a crear empleos; primas monetarias y deducciones en las contribuciones sociales para generar empleos en PYMES, organizaciones no gubernamentales y empresas artesanales; ayuda financiera y asistencia técnica a los desocupados que desean crear empresas; reducción del tiempo de trabajo, etc. Pero al hacer la evaluación se constató que, en su conjunto, tuvieron poco impacto para la creación de nuevos empleos.

Las empresas aprovecharon esas medidas y utilizaron estos dispositivos para sustituir a los trabajadores de mayor edad jubilados o retirados, rejuveneciendo la fuerza de trabajo, debilitando las organizaciones sindicales, reduciendo sus costos y ahorrándose el pago de complementos por antigüedad.

Más recientemente, las medidas de política tuvieron una base más sólida, a partir de estudios e investigaciones y se diversifican considerablemente. Por una parte se orientan al sector mercantil, reduciendo las contribuciones al sistema de seguridad social referentes a los jóvenes nuevamente empleados; se ayuda con créditos y asistencia técnica a los desocupados que desean crear sus propias empresas (los “micro emprendimientos”). También se otorgan subsidios a las empresas y a los trabajadores para la formación “en alternancia” y se adoptan contratos de calificación y de adaptación, complementándolos con una reducción de las cargas sociales para el primero y el segundo nuevos asalariados empleados por una PYME o una micro empresa, así como para quienes contratan trabajadores con escasas calificaciones que solo son empleados con bajos salarios. Las medidas se completaron con una disminución de los impuestos a los réditos para las personas y familias que crearan o regularizaran los empleos familiares (el “servicio doméstico”).

Para el sector no mercantil de la economía, las políticas han consistido en los “contratos de empleo-solidaridad”, los trabajos de utilidad colectiva y los contratos de empleos para jóvenes. Se estimulaba la creación de empleos en este sector donde no entraba la iniciativa privada y el estado era incapaz de crear empleos, pero donde hay una necesidad de trabajos socialmente útiles y de utilidad colectiva.

Los esfuerzos para la formación y reconversión profesional consistieron en pasantías de formación profesional, convenios para la reconversión, créditos de formación individualizada para los jóvenes y pasantías de inserción y de formación para el empleo en empresas, trabajando en situación real.

Para dejar más espacio a los jóvenes, se estimuló el cese anticipado de la actividad de los adultos de mayor edad, con diversas medidas: la disminución de la edad jubilatoria (asumiendo las cotizaciones sociales de los que se retiraran entre 55 y 60 años), las jubilaciones progresivas y el pago a la empresa de una asignación por el reemplazo de un empleo ocupado por un “jubilable”. Otro objetivo, buscado por varios medios, fue la lucha contra la selectividad negativa del mercado de trabajo y para modificar las “filas de espera”.

En algunas circunstancias, las políticas específicas de empleo y su tratamiento social frenaron coyunturalmente el crecimiento del desempleo y acompañaron los procesos de reconversión, pero se concluyó que para actuar de manera durable y eficaz sobre el desempleo, no se pueden sustituir a las políticas macroeconómicas de crecimiento o de reducción del tiempo de trabajo.

Cuando se identifican las consecuencias para los itinerarios profesionales de los beneficiarios de esas políticas, se concluye que si bien las pasantías alcanzaron a las personas que se deseaba beneficiar, tuvieron pocos efectos para asegurar, a la salida, su acceso a un empleo estable por varios factores:

1. una diferencia entre las motivaciones presumidas y las reales de quienes hacían las pasantías,
2. dificultades para formular programas adecuados de formación para los trabajadores menos calificados,
3. obstáculos para que los que hicieron esos cursos logaran un reconocimiento de sus nuevas calificaciones por parte de los empleadores.

Para responder a esos problemas, los nuevos programas buscan concretar durante los periodos de formación profesional una alternancia con la situación real de trabajo, la instauración de sesiones de formación más cortas para hacer un balance de la competencias buscadas y adquiridas, el aprendizaje de técnicas psicológicas para lograr más éxito en la búsqueda de empleo y la individualización de los itinerarios profesionales. En el diseño de esos dispositivos se procura que las personas no se eternicen en la precariedad y que se

marche hacia contratos de calidad y de duración por tiempo indeterminado (empleos “efectivos”).

Más recientemente el objetivo central de las políticas fue el esfuerzo para volver más rico el contenido del crecimiento en empleos, ayudando a los buscadores de empleo a que encuentren un trabajo “normal”, contratos de duración por tiempo indeterminado, contratos de duración determinada, empleos a tiempo parcial. Se adoptaron instrumentos tales como una baja en los costos de los salarios pagados a los trabajadores poco calificados, la reducción de las cotizaciones sociales a cargo del empleador por debajo de un cierto nivel de salario, la reducción del tiempo de trabajo mediante empleos de reemplazo.

Otras políticas se orientaron a frenar la sustitución de trabajo por capital al reducir el costo laboral de los trabajadores poco calificados y al estimular la sustitución de personas retiradas por otros trabajadores, a desarrollar el trabajo a tiempo parcial, a procurar la reducción del tiempo de trabajo y a evitar la degradación de la empleabilidad de los jóvenes. Pero estas medidas implicaban, de hecho, aceptar una reducción de la tasa de crecimiento de la productividad, para poder crear empleos.

#### 4.7. Reflexiones y perspectivas

Esas medidas permitieron que durante los últimos años del siglo XX creciera el número de empleos creados a tiempo completo o a tiempo parcial. En ciertos PCI las políticas de empleo están insertas en las políticas de lucha contra la pobreza y contra la criminalidad (como es el caso en USA), o se recurre al *workfare* y a la reducción del subsidio a los desempleados a medida que pasa el tiempo (cosa que sucede en Gran Bretaña) para incitar a salir de la inactividad, buscar empleo e insertarse en el mercado de trabajo. En otros países se hace un seguimiento personalizado de los desocupados para evitar que se conviertan en desocupados de larga duración, incitando y ayudándolos a buscar un empleo (como sucede en Dinamarca y Noruega).

Para lograr el pleno empleo se opta por priorizar la creación de nuevos empleos antes que aumentar los salarios individuales; se busca que no sea el resultado de un freno al crecimiento de la PEA, sino del aumento del número de empleos creados. Para ello se necesita una tasa elevada y durable del crecimiento del PIB (más del 3%), políticas monetarias y fiscales coordinadas con los países donde existen más relaciones económicas internacionales, buscando complementar políticas macroeconómicas con políticas estructurales tratando de favorecer el reingreso al mercado de trabajo de quienes fueron excluidos (trabajadores desalentados, retiros anticipados), revisando el cálculo de las jubilaciones para estimular la vuelta al trabajo y estableciendo un crédito de impuestos sobre los ingresos de jubilados que trabajan.

## 5. Cambios en las formas de gestión de la fuerza de trabajo

Las gerencias de personal o dirección de recursos humanos han jugado un papel decisivo en la introducción de las diversas modalidades de flexibilidad y de precarización de la fuerza de trabajo.

Su función renovada es la de mantener la disciplina, reducir por todos los medios los costos laborales directos e indirectos, evaluar el comportamiento de los trabajadores y hacer un balance de sus competencias, desarrollar la formación profesional y reconvertir la fuerza de trabajo, conservar aquellos trabajadores más productivos, más confiables y con potencial, y por el contrario no conservar o simplemente despedir a los trabajadores envejecidos, que están finalizando su vida útil para la empresa, los de poca “empleabilidad”, a los que adhieren a los sindicatos reivindicativos, reivindican cambios y ponen en práctica las consignas de lucha.

Se han ido agregando a los criterios de selección más clásicos: el nivel de calificación y de formación profesional, los indicadores de competencias, recurriendo a los certificados expedidos por los anteriores empleadores o por el sistema educativo, a entrevistas en profundidad y severos tests psicológicos.

Luego del ingreso, se lleva a cabo un control personalizado y más intenso que en el pasado, tanto del rendimiento, en términos de productividad y calidad, como de su comportamiento, relación de servicio puestas de manifiesto hacia los clientes y usuarios y hacia los demás trabajadores de la empresa, tomándose en cuenta factores subjetivos.

Los sistemas de remuneración se personalizan, generando una heterogeneidad en el colectivo de trabajo; dentro de la remuneración total, se incrementa la parte variable o flexible del salario, cuyo monto puede variar en función del rendimiento y del comportamiento del agente y por los resultados empresarios. Es decir, se transfiere una parte sustancial del riesgo empresario.

Una de las contradicciones más evidentes en materia de gestión de la fuerza de trabajo, consiste en que cuando se necesita personal, durante los procesos de selección y búsqueda, los empresarios estimulan la competitividad entre sí de los trabajadores que buscan empleo en el mercado de trabajo, pero por otra parte después de la inducción, necesitan su involucramiento en la vida de la empresa, adhesión a sus objetivos, para así movilizar su cooperación y coordinación y la construcción de un “colectivo” con un espíritu de cuerpo, donde reine la lealtad hacia la empresa. Parafraseando a Albert Hirschman, podría decirse que no se deja mucho espacio para el *voice* (la expresión reivindicativa), se busca la *loyalty* (lealtad o integración), y se abre la posibilidad del *exit* (renuncia o despido) para quienes no reúnan las condiciones requeridas.

## 6. Cambios en la organización de los procesos de trabajo

Ante la emergencia de la crisis de los procesos de trabajo influenciados por los principios y técnicas tayloristas (organización científica del trabajo u OCT) y fordistas (que a modo de síntesis podrían resumirse en la frase OCT más la mecanización), que reducen sus posibilidades de aumentar la productividad, las empresas han comenzado a buscar nuevas formas de organizar los procesos de trabajo (NFOT). Esto último se verifica desde hace tres décadas en los países capitalistas industrializados (PCI) pero de manera heterogénea; ocurrió primeramente en las ramas más dinámicas del sector industrial que debían afrontar elevados costos laborales directos e indirectos y una competitividad internacional exacerbada; de manera más selectiva e irregular un proceso similar se manifiesta en las actividades modernas del sector de servicios. La descentralización hacia proveedores y subcontratistas facilita la difusión de dichas innovaciones.

El reemplazo de los procesos de trabajo tayloristas y fordistas por parte de las NFOT no se lleva a cabo de manera global e inmediata, sino que frecuentemente es el resultado de un proceso que puede ser más o menos lento y al final del cual se constata a menudo la co-existencia de diversas modalidades. Pero eso no significa que la NFOT no coexistan con procesos de trabajo taylorizados o artesanales, incluso dentro de una misma empresa.

De una manera simplificada y esquemática la llamada organización científica del trabajo puede caracterizarse de la siguiente manera: una racionalización del trabajo que consiste en su acentuada división social y técnica del trabajo que, para un mismo puesto, separa las tareas de concepción respecto de las de ejecución, asignando al trabajador (obrero o empleado) solo las segundas y que divide técnicamente ese trabajo en tareas asignadas a cada trabajador individualmente. Por lo general éste tiene una formación especializada adquirida en cortos periodos de aprendizaje y ocupa en permanencia un puesto fijo con actividades prescritas que son concebidas afuera del taller. Se trata de tareas de carácter simple y repetitivas que se deben ejecutar con el propósito predominante de lograr una elevada productividad, procurando una economía de tiempos y de movimientos. El incremento de la productividad resulta en unos casos de la intensificación del trabajo (taylorismo tradicional) y en otros de la combinación de técnicas tayloristas con la introducción de medios de trabajo mecanizados, más modernos y sofisticados (fordismo). Esos puestos de trabajo individuales, descriptos con precisión, forman parte de una clasificación rígida codificada por los empresarios o pactada en un convenio colectivo de trabajo, o en un escalafón, donde a cada puesto, según sus tareas, le corresponde una remuneración. Tanto en un caso como en el otro predomina una desconfianza de los empleadores sobre el comportamiento de los trabajadores, lo cual da lugar a la instauración de sistemas permanentes de control a

cargo de supervisores o capataces. En el caso del taylorismo, la remuneración se establece según el rendimiento, ofreciendo al trabajador primas diferenciales -por encima de un salario fijo establecido de acuerdo a la descripción de tareas-, según sean los niveles de rendimiento alcanzados, buscando interesarlo y estimularlo para intensificar el trabajo. En el caso del fordismo, como la velocidad del trabajo depende de la cadencia con la que la dirección de la empresa hace funcionar las cadenas de trabajo o los puestos mecanizados, la remuneración básica se establece según el tiempo de trabajo. Pero también es cierto que los trabajadores, debido al desafío que implica cumplir los objetivos fijados por los empresarios en materia de producción, violan a menudo las prescripciones en cada tarea derivada de la OCT.

Por otra parte, existe una gran variedad de formas de organización del trabajo y de técnicas dentro de lo que en términos generales se llaman NFOT. Como características comunes, que no siempre se encuentran reunidas en una misma empresa, caben mencionar las siguientes: la mayor o menor integración de las tareas de concepción y de ejecución en un mismo puesto de trabajo, una más estrecha articulación entre las funciones de producción y de gestión, y en el nivel de la empresa entre la producción y la demanda de la clientela. Las tendencias que parecen predominar son hacia un trabajo más cooperativo y en grupos o equipos de trabajo, a la movilidad de los trabajadores entre diversos puestos de trabajo y secciones del establecimiento, rotando periódicamente, ampliando su ciclo productivo e incorporando nuevas funciones, ya sea de la misma naturaleza o también las que antes correspondían a sus supervisores o jefes tendiendo a superar la rígida especialización anterior mediante una polivalencia funcional adquirida en el colectivo de trabajo o en cursos de formación profesional. De hecho, en estas NFOT se reconoce a los trabajadores de manera explícita su experiencia, creatividad y capacidad para adaptar las tareas prescritas por la dirección de la empresa en pos de los objetivos propuestos.

La crisis del taylorismo unida a los cambios rápidos e imprevisibles de la demanda y agravada por la introducción de innovaciones tecnológicas, implica la necesidad de organizar la producción de manera flexible, generar productos de calidad, variados y entregados en el momento oportuno, para lo cual el trabajador "taylorizado" ya es inadecuado.

Las relaciones jerárquicas cambian progresivamente con el propósito de incrementar los resultados en términos de calidad y de productividad: anteriormente, en una economía más estable, predominaba la previsibilidad en las tareas a realizar. A medida que se instauran los nuevos procesos de trabajo, la producción debe flexibilizarse para adecuarse a una demanda cambiante en términos de volumen, de contenido y de calidad. En lugar de un trabajo prescripto hasta en sus mínimos detalles, la dirección de la empresa fija los obje-

tivos e indica los medios para obtenerlos, pero transfiere a los agentes el riesgo y la responsabilidad de organizar su proceso de trabajo y su intensidad para alcanzarlos. Esta transferencia requiere por parte del trabajador un elevado grado de involucramiento en la vida y con los objetivos de la empresa, que implican un trabajo más intenso, la permanente movilización de las dimensiones psíquicas y cognitivas de su personalidad, que tomen en consideración los requerimientos y exigencias de los clientes y usuarios.

Para responder a las nuevas necesidades empresariales por la intensificación de la competencia, la implicación de los trabajadores no debe reducirse solamente a su esfuerzo físico, a sus posturas y gestos corporales productivos, dado que se necesita movilizar su capacidad cognitiva y la creatividad -despreciada por los procesos de trabajo taylorista y fordista-, aprender el uso de las nuevas tecnologías, hacer frente a los incidentes y disfuncionamientos productivos no programados y buscar su resolución, recurriendo a su saber hacer acumulado gracias a la experiencia profesional y movilizar sus capacidades psíquicas y mentales, su subjetividad, es decir implicarse en el acto de producir un bien o de prestar un servicio, tomar iniciativas, asumir de manera autónoma responsabilidades y establecer relaciones de intercambio y cooperación con sus colegas y con los distintos estamentos de la dirección. Estos requerimientos plantean de nuevo el problema de las competencias. El trabajo deviene así una forma privilegiada de “relación de servicio” para la prestación de un “service” eficaz y en el tiempo oportuno y la posibilidad de hacer frente de manera rápida y adecuada a los cambios en la demanda.

La nueva lógica de producción ya no estructura las operaciones de manera secuencial pasando el producto en elaboración de una sección productiva a otras, hasta su terminación -que se refleja en el lay-out del establecimiento-. Ahora se busca organizar el proceso según el producto o el proyecto productivo, movilizando al mismo tiempo todas las áreas funcionales de la empresa y trabajando en equipos, módulos o células, compuestas por trabajadores polivalentes, y que funcionan según la lógica de la ingeniería concurrente.

Esto requiere la conjunción de varios de estos factores: una especialización flexible, es decir máquinas automatizadas de propósitos múltiples; un uso más discrecional del tiempo de trabajo; sistemas de trabajo “justo a tiempo”; la organización de la producción en función de la demanda: instauración de sistemas de calidad total, para lo cual es necesario el ya mencionado involucramiento de los trabajadores. Pero además, la adopción de sistemas de mejoramiento continuo de la producción, la articulación de la lógica de funcionamiento de las diversas secciones del establecimiento con la figura del cliente interno; la descentralización de funciones de gestión desde las oficinas hacia el taller y el enriquecimiento del contenido del trabajo, haciéndolo más interesante y calificante.

Estos nuevos modelos productivos y las nuevas formas de organización del trabajo requieren, como condición, que exista una mayor comunicación entre las distintas secciones y áreas funcionales de la empresa y entre los trabajadores que se desempeñan en cada una de ellas, que se les asignen sus tareas con un mayor margen de autonomía y de responsabilidad.

En lugar del acento en la disciplina rígida y la obediencia “ciega” a las consignas de la dirección, se busca promover una mayor participación de los trabajadores en la gestión de la empresa, desde su propio puesto de trabajo. Por esa causa, según los países, se procura instaurar diversos sistemas que estimulen esa participación con estímulos monetarios, con la adopción de formas institucionalizadas -co-decisión o cogestión como ocurre en Alemania y en los países del norte de Europa-, con la asignación de mayores responsabilidades y perspectivas de promoción; o simplemente imponiendo y dirigiéndola “desde arriba” recurriendo a métodos de gestión participativa o de dirección por objetivos. Cualquiera sea la estrategia elegida, todas ellas dan mejores resultados económicos para la empresa que las formas tradicionales, taylorista y fordista de organizar los procesos de trabajo.

Para concluir con este tema, queremos insistir en que estos cambios ocurren generalmente por iniciativa patronal, ante el fracaso de las formas de organización tradicionales usadas para lograr un incremento de la productividad, la reducción de los costos y un mejoramiento de la calidad. Es decir que su objetivo prioritario es contribuir a incrementar la rentabilidad de las empresas. Pero, por otra parte, como buscan la activa movilización de las dimensiones psíquicas y mentales de los trabajadores y su involucramiento en la vida y los resultados de la empresa, intensifica la carga global de trabajo y, al mismo tiempo, se desplaza y oscurece la naturaleza del conflicto de intereses entre capital y trabajo. Quedan así los sindicatos en una difícil posición, se los marginaliza, pues los trabajadores -sobre todo los más jóvenes y con mayores calificaciones y competencias, más exigentes en cuanto al contenido de su trabajo, así como los más ambiciosos para progresar y obtener una promoción- prefieren con frecuencia trabajar en estas condiciones a sabiendas de que están sirviendo más eficazmente a los objetivos patronales y de que el trabajo se vuelve más intenso y “stresante”.

Estos procesos no son unívocos y pueden experimentar aceleraciones y retrocesos, en función de la evolución macroeconómica y del mercado de trabajo. Michel Schumann, cuando hace referencia a la crisis en la ex Alemania Federal, destaca que se puso en práctica la “política innovadora de trabajo”, que consistió en la introducción de nuevas formas de organizarlo (integrando tareas de concepción, de ejecución y de control, la rotación de puestos, ampliación de tareas, enriquecimiento de tareas y trabajo en equipos semi-autónomos), en el uso sistemático de la ergonomía para mejorar el confort y reducir

la carga y los riesgos del trabajo, con lo cual ha procurado la movilización de la inteligencia y la creatividad de los operarios. Las empresas se organizaron de manera más descentralizada, chata y menos jerárquica, para responder de manera consensuada (con las organizaciones sindicales presentes en la empresa), con más innovaciones, menores costos y más calidad a las demandas cada vez más exigentes de los clientes. Estos cambios produjeron una intensificación del trabajo, aumentando su carga física, psíquica y mental del mismo, pero al mismo tiempo brindaron más satisfacción a los trabajadores porque el trabajo se hizo más interesante y calificante. Pero desde mediados de los años ochenta a medida que la crisis se intensificó luego de la reunificación, se incrementó la competitividad en una economía mundializada y aumentó el desempleo. Esa política se abandonó progresivamente para reducir los costos e incrementar los beneficios financieros en el corto plazo, y desde entonces se invierte menos en la introducción de las nuevas tecnologías informatizadas y en la formación de la fuerza de trabajo. Por otra parte se observa un deterioro de las condiciones y medio ambiente de trabajo (CYMAT), se reintroducen cadenas de montaje, ahora sobre todo para producir en series cortas productos heterogéneos y variados, y vuelven a jerarquizarse las funciones de los supervisores y mandos medios. Cuando los rendimientos de una empresa no se acercaban a la performance considerada más eficiente, se procedía a su reestructuración o se deslocalizaba. En esas condiciones aumentó la insatisfacción de los trabajadores y por consiguiente la conflictividad.

Para que las nuevas formas de organizar el proceso de trabajo, a pesar de requerir un trabajo más intenso, no deterioren las condiciones y medio ambiente de trabajo, es necesario dejar a los operarios un amplio margen de libertad para hacer los ajustes necesarios en función de las necesidades, tolerar la pluralidad de formas de trabajar, que pueda expresarse el saber hacer y las competencias acumuladas por los trabajadores, así como manifestarse su inteligencia y creatividad. Esto debería completarse con las posibilidades de participación en los diversos niveles de gestión de las empresas, comenzando por la gestión de sus propios puestos de trabajo.

## 7. Las repercusiones de los cambios sobre las CYMAT

El nuevo paradigma productivo que se está configurando por iniciativa de los empleadores requiere para ser viable una movilización más intensa de los trabajadores asalariados. Para lograrla se estimula su individualismo, que cada uno trabaje “para sí mismo” compitiendo arduamente con los demás; se requiere una evaluación individual y subjetiva de sus competencias por parte de los gerentes o directores de recursos humanos y se miden los resultados para fijar la remuneración, más en función de la proporción y la manera en que al-

canzaron los objetivos propuestos, que por el tiempo que haya requerido el trabajo o su antigüedad en la empresa, o el lugar que ocupa en las clasificaciones de puestos.

A pesar de los cambios que se están operando, que en muchos casos reducen algunos riesgos ocupacionales, -especialmente en materia de salud y seguridad-, lo que se produce es una intensificación del trabajo y un desplazamiento de los riesgos hacia las dimensiones psíquicas y mentales, porque la carga de trabajo ya no es esencialmente física.

Las nuevas formas de organización del trabajo (NFOT) y las nuevas formas de gestión de la fuerza de trabajo (NFGFT) responden a las exigencias explícitas de los accionistas transmitidas a la dirección de la empresa, para obtener elevados resultados financieros en el corto plazo. Esa tendencia conduce hacia la reducción del personal intensificando el trabajo de quienes permanecen y a utilizar nuevas formas de organizar el trabajo que reduzcan el costo del capital (stock cero, flujos tensos del trabajo justo a tiempo, etc.). Las exigencias de los clientes y usuarios respecto de las empresas se dirigen ahora más directamente al personal, quien sufre las presiones de las “filas de espera” y de los consumidores descontentos. La intensificación del trabajo lleva a que los trabajadores no dispongan del tiempo necesario para hacer un trabajo de calidad, a pesar de que las exigencias en este aspecto hayan aumentado y se tomen en cuenta en el proceso de evaluación. A veces, trabajadores de ejecución y mandos medios, deben sistemáticamente llevar tareas a sus domicilios durante el periodo de reposo o en los fines de semana, haciendo horas extraordinarias no reconocidas ni pagadas como tales, pero cuyo rechazo se toma en cuenta en la evaluación como una “falta de colaboración”.

Las NFOT y NFGFT si bien integran tareas de concepción y de ejecución, enriquecen, hacen más interesante, variado y polivalente el trabajo, no están exentas de riesgos físicos, químicos y biológicos e implican para los trabajadores ocupados una mayor carga global de trabajo. Pero sus consecuencias sobre la salud no son siempre directas, pues depende para cada persona de sus diferentes capacidades de resistencia y adaptación.

- la carga física de trabajo se intensifica y produce fatiga no tanto por el esfuerzo muscular directo, sino por los gestos y posturas que se deben adoptar y cambiar cada vez más rápidamente, por las restricciones en las pausas debido al elevado ritmo de trabajo y a los esfuerzos repetitivos que provocan alteraciones osteomusculares debidas al trabajo más sedentario;
- la carga mental es obviamente mayor que en el caso de los procesos de trabajo taylorista y fordista porque se requiere más atención, más concentración, movilizar la capacidad para anticipar y la creatividad para dar una solución adecuada a los incidentes y a los desperfectos inherentes al trabajo

prescripto; se manifiesta además la fatiga mental (debido al manejo de símbolos y de estadísticas, el razonamiento abstracto, la memorización de palabras y cifras), perturbaciones cognitivas (más o menos graves según sean las capacidades de resistencia y de adaptación ya mencionadas) como por ejemplo la confusión mental por la complejidad de la tarea y las presiones para ejecutarlas de manera más rápida, el “burn out”, el agotamiento o “surmenage”, cefaleas, etc.;

- y la carga psíquica, -es decir la que se origina por la movilización de la subjetividad de los trabajadores- se intensifica porque para que el trabajo pueda llevarse a cabo de manera satisfactoria, se necesita el involucramiento del trabajador, su adhesión al proyecto que encarna la dirección de la empresa, su voluntad para trabajar de manera cooperativa y coordinada y el desarrollo de las competencias relacionales. Además se está más sujeto a controles, tanto de la supervisión como de los clientes y usuarios. Estamos frente al “management by stress” es decir, las presiones para cumplir ciertos objetivos en materia de plazos de entrega, volumen de productividad, uso económico de las materias primas, calidad, etc. Con frecuencia, para lograr esos objetivos se establecen sistemas personalizados de remuneración que estimulan la competencia entre los mismos trabajadores y generan conflictos interpersonales.

Cuando en esas condiciones el trabajador no logra encontrar un sentido a su trabajo, sufre y esto puede conllevar un impacto sobre la salud. A pesar de ello, por miedo a ser despedidos, los trabajadores aceptan seguir trabajando y aportan su creatividad y su voluntad en las actividades, superando las limitaciones del trabajo prescripto. A menudo se ven obligados a violar las consignas, esconder información e incluso mentir por miedo, o buscar la cooperación de otros trabajadores y conjuntamente elaborar de manera más o menos consciente una “estrategia colectiva de defensa”.

Las formas particulares de empleo, por ejemplo los contratos de duración por tiempo determinado, los trabajos temporarios o eventuales contratados por agencia, los trabajos a tiempo parcial o realizados en horarios atípicos, etc., además de que proporcionan menores ingresos que los contratos de duración por tiempo indeterminado, generan sufrimiento psíquico y mental debido a la incertidumbre y a la inseguridad respecto de la situación futura y al poco reconocimiento social de su actividad.

Por eso, a pesar de la inseguridad en cuanto a la estabilidad en el empleo y a las deterioradas condiciones de trabajo en que deben desempeñarse, esos trabajadores precarios, aun percibiendo los aspectos negativos, los asumen sin quejarse y tratan de conservar el trabajo, **ese trabajo**, como si fuera un don preciado.

Cuando se deterioran las condiciones y medio ambiente de trabajo, se plantea

un problema ético y de justicia, pues como afirma C. Déjours, se estaría frente a la “banalidad del mal”, situación que puede adoptar diversas modalidades: algunos se benefician directamente, otros colaboran para que esa situación exista pero sin adherir a su implementación, otros tienen interés en que eso no suceda pero no intervienen para impedirlo, otros no están para nada de acuerdo pero sin embargo dejan hacer por miedo o debilidad, otros conocen lo que pasa y se dan cuenta del mal que se produce, pero “hacen como que no saben nada”, finalmente otros desaprueban lo que pasa pero tratan de no involucrarse y se desentienden del problema siempre que no los perjudique. Pero en esos casos, tarde o temprano, todo eso provoca un sufrimiento psíquico por igual.

Para hacer frente al sufrimiento, “aguantar” y “resistir” ante condiciones de trabajo adversas, con frecuencia los trabajadores aumentan el consumo de café, tabaco, golosinas diversas, así como de psicotrópicos, automedicándose tranquilizantes, somníferos, analgésicos, antidepressivos, etc.

Bajo la presión de las NFOT y de las NFG los ritmos colectivos se quiebran, dificultando el mantenimiento de la anterior cohesión social. La flexibilización en cuanto al tiempo en que se usa la fuerza de trabajo puede a su vez contribuir a provocar cambios en las regularidades y en el ritmo de la vida social y llegar a perturbar la salud del trabajador si no se tienen en cuenta los límites biológicos y sociales de la vida humana y la dimensión subjetiva de los trabajadores.

Alain Supiot hace notar que se observa una falta de sincronización entre los tiempos “sociales” (el trabajo, los periodos de vacaciones, el periodo de actividades educativas, los horarios de funcionamiento de los comercios y servicios), los horarios “familiares” y los “individuales”. Con frecuencia los primeros no son elegidos por los trabajadores, sino impuestos por la empresa invocando la autoridad que le confiere la legislación en materia de contrato de trabajo. Pero afectan negativamente los tiempos de la vida familiar y los tiempos personales, que deben ajustarse a los primeros. Su propuesta es que el tiempo de trabajo debe garantizar el derecho a una vida familiar y social como un derecho humano (aprobados por la ONU y Convenios de la OIT). Por esa causa, la duración y configuración del tiempo de trabajo, así como el trabajo nocturno y por turnos rotativos, deben ser objetos prioritarios de la negociación colectiva (Supiot, A., 1999).

Según Enrique De la Garza Toledo, la crisis económica y los procesos de reestructuración con sus nuevas formas de organizar los procesos de trabajo y de gestionar la fuerza de trabajo afectaron el empleo, generando una gran heterogeneidad y una fractura social. La actividad laboral y sus cambios afectan la conciencia, la subjetividad, la identidad y la representación sindical. “La subjetividad -dice De la Garza- no debería ser entendida como un sistema de

dar significado, sino como configuración subjetiva, serían arreglos cognitivos, sentimentales, valorativos y estéticos de acuerdo con ciertas formas de razonamiento cotidiano que permiten dar sentido a las situaciones y actividades rutinarias, pero que ante las extraordinarias, pueden entrar en reconfiguración y acelerarse las asimilaciones, rupturas subjetivas, rejerarquizaciones y resemantizaciones. La identidad es una configuración subjetiva compleja que da sentido de pertenencia a un grupo o clase y ésta evidentemente no depende solo de la ocupación sino de los diversos mundos de vida con sus experiencias, estén o no articulados en la práctica” (De la Garza, 1999).

## 8. Cambios en los sistemas de relaciones de trabajo

Volviendo a la relación salarial fordista tradicional, sobre la cual se estructuró durante la segunda posguerra el derecho del trabajo en los PCI, insistimos en que ha sufrido grandes transformaciones y está sometida actualmente a muchas tensiones que seguramente la harán evolucionar, no de manera determinista, sino siguiendo una trayectoria según sean las instituciones, las reglas adoptadas, y las relaciones de fuerza de los interlocutores sociales en cada momento histórico y en cada formación social.

Sin hacerse ilusiones sobre las condiciones de dicha relación salarial fordista, para los asalariados muy favorables, la gran diferencia con la época actual consiste en que entonces existía un fuerte movimiento obrero, la clase trabajadora tenía acumulado un capital político, estaba apoyada por sus partidos políticos o sus aliados y sus sindicatos, y había recursos culturales para no avergonzarse de ser un obrero y manifestar su pertenencia a la clase trabajadora, lo que permitía llegado el caso intervenir en movimientos reivindicativos y defender colectivamente al conjunto de los asalariados.

Pero desde la crisis de los setenta, el desempleo, la reducción de los salarios reales de trabajadores poco o semi-calificados, el debilitamiento del poder de los partidos políticos populares y de los sindicatos, han contribuido a disminuir las esperanzas de los asalariados de lograr una promoción colectiva e individual, para sí mismos y para sus hijos, y ha vulnerado su sentimiento de pertenecer a la clase trabajadora, a lo que se suma el creciente desinterés y falta de compromiso que manifiestan los intelectuales sobre todo lo que se refiere a los trabajadores y a sus sindicatos.

¿Cuál es el contexto actual de las transformaciones de las relaciones de trabajo en los PCI?

En la mayoría de los países se han producido reformas importantes en el derecho individual del trabajo tradicional, introduciendo diversas formas legales de flexibilidad en cuanto al reclutamiento, el uso y el despido de la fuerza

de trabajo, disminuyendo los derechos protectores de los asalariados y los montos a pagar a los trabajadores en concepto de preaviso e indemnizaciones por causa de despido. Las normas del derecho civil y del derecho comercial comienzan a aplicarse sobre temas en los cuales anteriormente solo tenía vigencia y de manera exclusiva el derecho del trabajo. Desde ese punto de vista se pierde el carácter protector que, al reconocer la desigualdad fundamental entre empleadores y trabajadores y la necesidad de compensar esa brecha, constituía la esencia del derecho laboral tradicional.

También se ha deteriorado el contenido del derecho colectivo del trabajo que enfrenta tendencias a la re-individualización y la des-colectivización de la relación salarial, invocando el fin de las corporaciones, la autonomía de los actores sociales y la igualdad de las personas ante la ley. El Estado deja de considerarse una institución naturalmente protectora del conjunto de los más débiles y pobres -los asalariados- para situarse como un árbitro equidistante que no puede tomar partido por una de las partes, aunque sea la más débil y quede sometida a una relación injusta; ahora debe procurar proteger o no perjudicar a las empresas y su rentabilidad porque de ellas dependen esencialmente la producción de bienes y servicios, la competitividad de las economías nacionales, la percepción de impuestos, y muy particularmente la continuidad del empleo existente y la creación de nuevas fuentes de trabajo.

Las organizaciones sindicales atraviesan un difícil periodo de transición pues en muchos países se ha debilitado el número de sus afiliados cotizantes y de sus militantes. Esto puede ser atribuido a muchas causas: el desempleo, las nuevas formas de gestión de la fuerza de trabajo implementadas por las gerencias (de personal, de recursos humanos o de relaciones laborales), el desarrollo de las formas particulares y específicas que generan empleos precarios, las tendencias a disminuir la talla de las empresas y a desarrollar los procesos de externalización y de tercerización, instaurando un nuevo tipo de relaciones con proveedores y subcontratistas, así como los procesos de para-subordinación.

Como ya se mencionara, otro factor que asume una importancia creciente es el no reconocimiento expreso, por parte de los sindicatos, de los problemas que afectan la subjetividad de los trabajadores (Boltanski y Chiapello, 1999 y 2000).

Por otra parte según sean los sectores o la rama de actividad, ha cambiado la composición demográfica de las personas afiliadas a las organizaciones sindicales: en las actividades terciarias y de servicio se ha incrementado el número y el porcentaje de mujeres, y en todos los casos ha aumentado la edad promedio de los afiliados, en virtud de las actitudes renuentes de los jóvenes trabajadores hacia las instituciones y en particular hacia la organización sindical. Las nuevas condiciones de trabajo dificultan la sociabilidad entre los trabaja-

dores de ejecución, debido a varios factores: la elevada rotación de los trabajadores precarios que retrasan su inserción permanente y estable en un colectivo de trabajo, la intensificación del trabajo que evita los tiempos muertos, los sistemas de remuneración según el rendimiento que requieren evitar las distracciones y reducir el tiempo de las pausas, los diferentes horarios de trabajo, la flexibilidad en cuanto a los periodos de vacaciones, etc. Todo eso hace que -no por fruto del azar- los trabajadores ya no tengan mucho tiempo para estar juntos, para comunicarse y discutir, dentro la empresa y durante el tiempo de trabajo.

En los procesos de selección y de reclutamiento del personal intervienen cada vez menos las organizaciones sindicales; se vuelven más complejos y exigentes en cuanto al nivel educativo formal, las calificaciones profesionales adquiridas en instituciones educativas o en el seno de las empresas, las competencias y las referencias exigidas, pues los empresarios aprovechan la elevada oferta de fuerza de trabajo que genera el desempleo y la existencia cada vez más generalizada de trabajadores diplomados o con credenciales escolares disponibles que aceptan, por necesidad, puestos para los cuales están sobre-calificados. Cada vez es más frecuente que trabajadores con estudios secundarios completos (bachilleres, peritos mercantiles) acepten trabajar como obreros o simples empleados administrativos en puestos que no requieren mayor calificación, inclusive mal pagos y en condiciones de precariedad, situación que no era fácil de imaginar hace dos o tres décadas. Por otra parte, los cambios en la legislación laboral hacen posible la contratación de nuevos trabajadores fuera de los convenios colectivos, estableciendo pautas contractuales más económicas en materia de salarios y condiciones de trabajo .

En lugar de reforzar la negociación colectiva en los niveles del sector o de la rama de actividad, procurando establecer la homogeneización de las condiciones de trabajo, los derechos y los beneficios para todo el personal directamente involucrado, y como base mínima o piso a partir del cual se podían incrementar mediante acuerdos por empresa, se tiende actualmente a la descentralización en los niveles de las firmas y de los establecimientos. La justificación invocada es el principio positivo de subsidiariedad y la conveniencia de fijar -sin la intermediación institucional formal de la organización sindical- normas lo más cercanas posible del puesto de trabajo y más adaptadas al mismo y, por otra parte, la autonomía colectiva, deja abierta la posibilidad que de manera concertada se establezcan salarios, beneficios y condiciones de trabajo por debajo de los anteriores convenios colectivos e incluso de los mínimos fijados por la legislación del trabajo pertinente. Pero este proceso se contradice claramente con las necesidades emanadas de las tendencias ya mencionadas: a la desconcentración empresaria de los grandes grupos económicos y de las empresas transnacionales constituyendo internamente centros de negocios que son jurídicamente independientes; a la deslocalización y al establecimiento de

contratos permanentes con empresas proveedoras y subcontratistas seleccionadas. Se tiende, por una parte, a descentralizar la negociación en el nivel de la empresa o incluso del establecimiento, mientras, al mismo tiempo, la empresa se articula con otras y constituye redes.

Pero los empleadores y amplios sectores de la opinión pública consideran que los trabajadores con empleo -aunque sea penoso, precario y pagado muy modestamente- son privilegiados y tienen ciertas “ventajas adquiridas” de manera corporativa; es decir que éstas serían el resultado de una concesión gratuita o de la debilidad del empleador y por eso mismo, confiscables en situación de crisis, sin compensaciones.

Esas nuevas formas de gestión de la fuerza de trabajo, al instaurar su precariedad y la flexibilidad externa, lo que hacen sustancialmente es transferir parte del riesgo desde los empleadores hacia los trabajadores asalariados.

En cuanto al nivel y los sistemas de remuneración -debido a la modalidad con la que se introducen los cambios tecnológicos y organizacionales-, se refuerza la tendencia hacia la heterogeneización y la desigualdad creciente, puesta de manifiesto entre países, regiones de un mismo país, sectores y ramas de actividad. Otra tendencia que se constata es hacia la personalización o la individualización, cambiando los rubros de los componentes del salario, su contenido y su proporción sobre el total. Dentro de remuneraciones, que en términos nominales se mantienen relativamente estables, las partes fijas del salario permanecen o disminuyen en porcentaje, mientras las partes flexibles se incrementan relativamente y varían, en función del rendimiento individual (medido en términos de productividad, o de calidad), del nivel del máximo certificado de educación formal adquirida y de las competencias (en sus dimensiones cognitivas y psíquicas), de los resultados financieros de la gestión empresarial, de la situación del mercado de trabajo y la presión hacia abajo que produce una tasa elevada de desempleo y su persistencia. Con frecuencia existe también una cierta “complicidad” entre los empleadores, los empleados y la organización sindical para que los magros incrementos salariales que se pueden obtener -u otorgar- se coloquen en las partes de la remuneración que a los fines legales no se considera propiamente el salario, razón por la cual -siendo no remunerativa- no se hacen los descuentos ni las contribuciones para la seguridad social, lo que produce a corto plazo una disminución de los costos laborales para el empresario, pero perjudica el monto futuro de las jubilaciones.

Contrariamente a lo que ocurría anteriormente, la tendencia actual consiste no solo en eliminar la indexación periódica sino en legitimar la “moderación salarial” (es decir un incremento por debajo de la tasa de crecimiento de la productividad aparente del trabajo, o inclusive la reducción de los salarios nominales, tanto en el sector público como en el privado, lo que sucede obviamente en función del poder reivindicativo de la organización sindical y de la co-

relación de fuerzas existente. A los elementos objetivos y estables tomados en cuenta para la fijación del salario (lugar en la grilla de clasificación según la descripción del puesto y las tareas prescriptas, el rendimiento esperado medido en términos de productividad, condicionados por el ciclo económico y la coyuntura), se agregan los subjetivos, como por ejemplo la evaluación o el balance que hacen la dirección de recursos humanos o la gerencia de personal, de las competencias profesionales y del saber ser (actitudes de cooperación, el grado de lealtad y de integración a las políticas y proyectos de la empresa, la disciplina de trabajo manifestada y su potencial de desarrollo por el cual la empresa debería estimularlo financieramente para retenerlo, etc.). Sobre estos últimos factores, los delegados sindicales tienen muy poco o ningún margen de acción, ya que con frecuencia esta evaluación otorga un signo positivo a la no afiliación al sindicato, a la desobediencia a sus consignas de lucha y a la no participación en conflictos laborales.

Otra de las tendencias desarrolladas en materia de remuneraciones -aunque de manera muy heterogénea según los países y las ramas de actividad- es el “accionariado obrero”, o la participación de los asalariados en el capital (*stop options*)<sup>2</sup>. Eso trae ciertas ventajas para las empresas porque constituye un incremento del capital sin pasar por el mercado bursátil; por otra parte procura integrar más orgánicamente al trabajador asalariado a la vida y los objetivos de la empresa estimulándolo a ser más intensamente responsable y productivo ya que estarían trabajando para sí mismos, no habría justificativo para los conflictos laborales ni las reivindicaciones salariales. Vistos desde esa perspectiva, los paros y huelgas perturban el proceso productivo, retrasan la producción y afectan las relaciones de la empresa con los contratistas y los clientes; por lo tanto, al final del ejercicio van a disminuir los dividendos que les corresponderían en su calidad de accionistas. Con frecuencia los trabajadores poseedores individuales de acciones las venden rápidamente -y con pocos beneficios- apenas vence el plazo mínimo establecido y son recuperadas por las mismas empresas. Siguiendo la argumentación, los aumentos de salarios deberían ser postergados hasta que los excedentes financieros fueran considerables, pues en caso contrario incrementarían los costos laborales y disminuirían los excedentes a distribuir. En síntesis, el “accionariado obrero” y sus dividendos constituyen una alternativa al aumento salarial, y el riesgo que implica la volatilidad bursátil se transfiere hacia los trabajadores.

En el nivel macroeconómico, disminuye la proporción de las remuneraciones del conjunto de los asalariados en proporción al valor agregado total, incre-

2 Esta modalidad de participación patrimonial se implantó con frecuencia en nuestro país durante los procesos de privatización, bajo la forma de los PPP (Programas de Propiedad Participada), que desactivaron conflictos sociales latentes encabezados por sindicatos partidarios de las empresas públicas y del capital nacional. En el ámbito privado, son las grandes empresas y las en-

mentando la desigualdad con sus efectos negativos sobre la demanda efectiva, dada la propensión a consumir que tienen los asalariados.

La crisis también influyó para que se modificaran el monto y el contenido de los salarios indirectos o el salario social, componente del “estado providencia” o “estado de bienestar” de la relación salarial fordista. La crisis fiscal, las elevadas tasas de desempleo y las deficiencias en la gestión de los sistemas de reparto en la seguridad social, impulsaron políticas de racionalización y de control del gasto, que condujeron a privatizaciones de los sistemas jubilatorios y de las instituciones de atención primaria de la salud y de protección contra los riesgos del trabajo, dando lugar a “fondos de pensión” que por su magnitud y su forma de gestión se han convertido internacionalmente en el más importante inversor institucional.

La paradoja consiste en que esas empresas financieras privadas, que buscan obtener para sus accionistas elevadas tasas de rentabilidad -cuyas decisiones en los mercados financieros y bursátiles implican con frecuencia reestructuraciones con sus secuelas de despidos, reducción de salarios y beneficios sociales para disminuir los costos- trabajan con el dinero proveniente de los aportes de los asalariados para asegurar su futuro y cubrir los costos de reproducción de su fuerza de trabajo y la de su familia. La lógica de este proceso conduce naturalmente a eliminar a término, o a reducir a su mínima expresión, los sistemas públicos “de reparto”, a modificar la edad jubilatoria para incrementarla, con el propósito evidente de aumentar el monto de las cotizaciones y retrasar el momento del pasaje a la inactividad, a aumentar las cotizaciones sociales a cargo de los asalariados y a controlar los beneficios otorgados para evitar la evasión y el fraude.

La crisis y los procesos de reestructuración quebraron la anterior tendencia al progreso social.

Para compensar el desempleo de larga duración que conduce a la eliminación de la protección social, a la pobreza y a la indigencia, en algunos de los países industrializados se instauraron los “impuestos negativos” y los ingresos mínimos de inserción, o ingreso ciudadano, que constituye una solución parcial, pero innovadora, pues establece el derecho de todos los ciudadanos -a partir de una cierta edad y cumpliendo ciertas condiciones- a percibir un ingreso que contribuye a su subsistencia sin la contrapartida de un trabajo previamente realizado (Castel, 1995 y 1999). Las dificultades para generar nuevos puestos de trabajo obliga a los gobiernos a implementar políticas pasivas de empleo y políticas de asistencia y ayuda social, desvinculando paulatinamente el ingreso de los beneficiarios con respecto al trabajo.

## 9. La nueva relación salarial

Los procesos de ajuste estructural y las políticas económicas que siguieron las directivas del “consenso de Washington”, han modificado y complejizado de manera significativa las categorías ocupacionales, que son objeto de medición; la heterogeneidad resultante en cuanto a la relación salarial requiere, a su vez, que se introduzcan cambios en las metodologías empleadas para registrarlas (Pok, 1997).

A partir de la experiencia internacional reflejada también en la realidad argentina, podemos distinguir las principales nuevas modalidades de relación salarial. Recordamos una vez más los conceptos que la definen: “la forma institucional que especifica las modalidades adoptadas históricamente por la relación existente entre los trabajadores asalariados y los propietarios o responsables de la gestión de los medios de producción”, y “el conjunto de condiciones jurídicas e institucionales que rigen el uso del trabajo asalariado y el modo de existencia de los trabajadores que asegura su reproducción social” (Boyer, 1988).

**9.1. La flexibilización externa de la fuerza de trabajo:** responde a la necesidad de las empresas de ajustar con procedimientos administrativos simples y ágiles y con bajos costos en materia de despidos, su dotación de personal a las rápidas e impredecibles variaciones de la demanda, proceso que vulnera la anterior estabilidad y promueve una más rápida rotación de la fuerza de trabajo entre las organizaciones y unidades productivas, acelerando el paso por el mercado de trabajo. Se rompe la anterior ecuación de intercambio entre estabilidad en el empleo y salarios crecientes contra disciplina y subordinación. La instauración de periodos de prueba, -que pueden durar mucho tiempo-, durante el cual los asalariados no gozan del derecho a la estabilidad, aumentan la flexibilidad en el uso de la fuerza de trabajo, contribuyen a disciplinarla, a debilitar las organizaciones sindicales tradicionales y reducen el costo de los preavisos y despidos.

Pero, contrariamente al objetivo buscado con la flexibilidad, no se han comprobado sus efectos positivos para generar efectivamente nuevos empleos netos, sino más bien se constata su impacto para acelerar la rotación de trabajadores dentro del mercado de trabajo y bajar efectivamente los costos laborales directos e indirectos.

**9.2. La flexibilización interna:** su adopción procura promover dentro de la empresa y entre varios de sus establecimientos la **movilidad** de los trabajadores para que roten entre diversos puestos de trabajo de naturaleza homogénea

en función de las necesidades cambiantes de las empresas u organizaciones, y la **polivalencia**, es decir que un mismo trabajador pueda ejercer alternativamente diversas funciones, rotando entre puestos de distinta naturaleza, integrando tareas (mediante la ampliación y el enriquecimiento de operaciones) antes divididas social y técnicamente y asignadas específicamente a un trabajador que ocupaba en permanencia el mismo puesto de trabajo. Esta modalidad de organizar la fuerza de trabajo y de estimular el involucramiento de los trabajadores, permite al mismo tiempo intensificar la carga y reducir los costos generados por el ausentismo y la rotación de la mano de obra.

**9.3. La precarización del empleo:** “aquel que presenta una inserción endeble en la producción de bienes y servicios” (Pok 1992). Se refiere a características ocupacionales que impulsan o al menos facilitan la exclusión del trabajador respecto del conjunto que tiene ocupaciones estables. Esta situación se manifiesta en la participación intermitente en la actividad laboral y en la disolución del modelo de trabajo asalariado estable socialmente vigente antes. Asimismo se refleja en la existencia de condiciones contractuales que no garantizan la permanencia de la relación de dependencia, así como en la amenaza del desempleo que emerge en ocupaciones en vías de desaparición o por su carácter redundante en términos de la necesidad del aparato productivo.

Lo que caracteriza entonces el **empleo precario** no es su ilegalidad, su falta de registro o su ejercicio clandestino, sino la incertidumbre y debilidad en cuanto a la permanencia de la relación salarial de dependencia, con sus implicancias jurídicas y económicas en términos de derechos y deberes, así como de protección y de seguridad social. Cuando este fenómeno comienza en los setenta a generalizarse, primeramente se lo consideraba algo anormal y circunstancial, de carácter marginal y con una vigencia residual. Pero la precarización del empleo así definida ha ido progresivamente cubriendo la mayoría de los nuevos empleos creados y esa tendencia se ha generalizado y consolidado desde comienzos de la década pasada.

**9.4. La externalización y la subcontratación** de trabajadores, son modalidades de relación salarial que se han ido generalizando en todas las empresas y organizaciones (mercantiles o no mercantiles, con o sin fines de lucro) que superen un cierto umbral mínimo de trabajadores empleados, con varias finalidades:

- inmovilizar menos capital fijo;
- disminuir los costos de producción, especialmente los laborales (salarios directos e indirectos);

- flexibilizar la producción para adaptarse más rápidamente y con menores costos a los cambios operados en la demanda;
- achicar la planta de personal estable con el propósito de reducir costos, facilitar la gestión de la fuerza de trabajo y reducir, de acuerdo con la legislación, el número de representantes sindicales;
- facilitar los procesos de deslocalización hacia otros países o territorios donde abundan los recursos naturales y haya menores costos de los factores de producción.

Se procede así a una nueva división social y técnica del trabajo tanto dentro de la empresa como entre las empresas en la región y, cada vez con mayor frecuencia e intensidad, se confían ciertas tareas a personas o unidades productivas dotadas jurídicamente de autonomía, que operan fuera del establecimiento, remunerándolas en función del volumen de productos o de servicios proporcionados, antes que por la jornada de trabajo, y a las cuales se transfiriere toda o una parte de los riesgos del negocio.

La relación de la empresa “madre” o “dadora de órdenes” con las personas o empresas subcontratistas está generalmente regida por el derecho civil o comercial y no por el derecho del trabajo y tiene vigencia sólo cuando dicha empresa “madre” o contratante está en actividad y necesita esa cooperación; no asume responsabilidades en cuanto a la reproducción de la fuerza de trabajo ocupada en aquellas en caso de reducción de la actividad, cambio de ramo o, en caso extremo, su cierre.

Uno de los problemas estadísticos más difíciles de resolver debido a esta modificación cada vez más frecuente de la división social y técnica del trabajo, es la transformación que introduce en la clasificación de los trabajadores según los sectores y ramas de actividad y también según las ocupaciones, generando una mayor heterogeneidad, que dificulta ciertas comparaciones a lo largo del tiempo (empleo por sectores, ramas de actividad y según la dimensión de las empresas, o el cálculo de la productividad aparente del trabajo en el nivel de cada establecimiento, por ejemplo).

**9.5. La segmentación de la fuerza de trabajo**, se orienta a desagregar el colectivo de trabajo recurriendo a criterios objetivos y subjetivos, para facilitar una gestión diferenciada de las diversas categorías de personal, reducir los costos y asegurar la disciplina. En un caso, esto se produce en términos de la constitución de un **mercado interno** (donde la estructuración, la movilidad y la promoción profesional en el nivel de la firma queda al abrigo de la competencia reinante en el mercado de trabajo) y de otro **mercado, denominado externo** (fuera de la empresa, donde prima la competitividad entre los buscadores de empleo frente a los procesos de selección y reclutamiento). Esta exis-

tencia de *insiders* y *outsiders* cumple una función decisiva cuando predomina la histéresis. Otra modalidad de segmentación **dentro de la empresa** es la emergencia de un **mercado primario** (donde predominan los empleos estables, de buena calidad, salarios relativamente elevados y buenas condiciones y medio ambiente de trabajo) y otro **mercado secundario** (caracterizado por la inestabilidad, la precariedad, bajos salarios, la mala calidad y las deficientes condiciones y medio ambiente de trabajo). Esta división del colectivo de trabajo permite a los empleadores una gestión diferenciada de la fuerza de trabajo, discriminar salarios y beneficios sociales en función de variables objetivas y subjetivas, buscando en cada caso los mayores provechos que cada segmento de la fuerza de trabajo empleada puede proporcionar a la empresa. Paralelamente genera una competencia entre los diversos grupos de trabajadores, crea problemas de encuadramiento y debilita a las organizaciones sindicales.

**9.6. Los contratos de trabajo eventual o estacional y de duración por tiempo determinado (CDD) y el trabajo temporario contratado mediante empresas o agencias de trabajo temporario (ETT),** permiten a los empleadores (públicos o privados) proveerse de fuerza de trabajo asalariada contratada sólo por el período que estimen estrictamente necesario para llevar a cabo la producción o prestar un servicio y para el que tienen la seguridad de disponer de recursos.

Una diferencia entre dichas modalidades consiste en que en las dos primeras el contrato se establece directamente entre el empleador y los trabajadores contratados (no se trata de mano de obra no calificada, pues a menudo se le requiere poseer un cierto nivel de calificaciones y de competencias), mientras que el trabajo temporario contratado mediante las ETT procede mediante una triangulación de la relación salarial. El trabajador (calificado o semicalificado) es contratado por la agencia, con quien tendrá la relación de dependencia y de quien recibirá la remuneración; por el contrario, su tarea y la generación del valor corresponden al establecimiento de un empleador a cuyos objetivos responde en cuanto a las modalidades del trabajo, disciplina y organización del proceso de trabajo, pero sin una relación formal de dependencia.

Esta última modalidad de la relación salarial genera una fractura y diferentes comportamientos sociales dentro del colectivo de trabajo, lo que dificulta su representación en el momento de negociar colectivamente y puede generar conflictos de encuadramiento entre varias organizaciones sindicales. Su dinamismo es discontinuo: la importancia absoluta y relativa de las contrataciones de personal por medio de las ETT disminuye cuando las normas legales “dejan hacer” o promueven formas precarias (“promovidas”) de empleo y aumenta cuando ellas son removidas.

**9.7. La dilución de la relación contractual directa entre capital y trabajo**, -mediante la sustitución de las normas de derecho del trabajo por las del derecho civil o comercial-, deja sin efecto la aplicación de los tradicionales principios protectorios que trataban de compensar la debilidad y desigualdad estructural de los asalariados respecto de los empleadores, creando ahora la ficción de una igualdad jurídica entre ambas partes. De esa manera el empresario que compra un producto o un servicio, ya no se hace responsable de asegurar la reproducción de la fuerza de trabajo; no está obligado a pagar una remuneración, sino que paga un precio en contrapartida de un servicio. Los trabajadores por su parte se ven obligados a “emitir facturas”, en contrapartida del derecho a usar su fuerza de trabajo, asimilándola literalmente a una mercancía que vende un comerciante.

**9.8.** Es cada vez más frecuente la generalización de situaciones de **para-subordinación laboral, donde la subordinación económica es real, pero no va acompañada formalmente con la subordinación jurídica**. Tal es el caso en nuestro medio de las “empresas de remises”, que transfieren el riesgo empresario total o parcialmente al trabajador que interviene con autonomía jurídica: si bien este es el propietario o alquila un medio de transporte, está sorprendentemente obligado a pagar un porcentaje de su facturación o un canon mensual a la empresa para quedar inscripto entre los prestadores del servicio de transporte (aún durante el periodo en que el automóvil esté en reparación). Este debe tomar a cargo su propia seguridad social, así como el seguro del vehículo, asumir el costo de su limpieza, mantenimiento, combustible, lubricantes y reparaciones, mientras se contrata según el derecho comercial, como una “empresa unipersonal”. Está sometido de manera explícita a renovar periódicamente el medio de transporte (que por su uso intenso deviene rápidamente obsoleto), a cumplir de hecho obligatoriamente amplios horarios de trabajo (a menudo de 12 horas diarias o más) no tiene derechos adicionales por trabajar en días u horas extraordinarias, a seguir normas precisas y usar códigos estrictos de comunicación (con la dirección de la empresa y los usuarios) y de comportamiento, como usar ropa de trabajo estandarizada asimilable a un uniforme; a someterse a periódicas inspecciones de su unidad y en caso de infracción recibir sanciones consistentes en su separación de las listas de prestadores durante un cierto tiempo o de manera definitiva.

Otra manifestación cada vez más generalizada de relaciones de para-subordinación es la vuelta al trabajo a domicilio, versión moderna del **putting out system**, para la fabricación de alimentos, bebidas, calzado, textiles, confección, así como el ensamblaje de subconjuntos para la industria de bienes de consumo durable y, más recientemente el **teletrabajo**, que utilizan las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones.

**9.9.** Dos modalidades al margen de la ley se han desarrollado en tiempos recientes: **el trabajo clandestino** (compuesto mayoritariamente por migrantes indocumentados, niños y jubilados, sin que por ello el trabajo sea necesariamente ilegal) y **el trabajo no registrado** ante la administración del trabajo y los organismos del sistema de seguridad social (llamado más comúnmente “en negro”). Ambas permiten a los empleadores instaurar de hecho la precariedad, flexibilizar libremente el uso de la fuerza de trabajo en función de las necesidades del ciclo productivo y reducir los costos salariales directos e indirectos fijándolos por debajo de los mínimos legales o convencionales, al mismo tiempo que debilitan las organizaciones sindicales privándolas de esos afiliados y de sus cuotas sindicales. Se impiden así las acciones reivindicativas en favor de dichos trabajadores que quedan sistemáticamente al margen de la organización y sin gozar de protección social, hipotecando seriamente su futuro y el de su familia, por la falta de aportes y contribuciones a los sistemas de previsión social, a las aseguradoras de riesgos del trabajo (ART), al seguro colectivo obligatorio, a las mutuales y a las obras sociales sindicales.

**9.10.** Además de estas “formas específicas de empleo” o “formas particulares de empleo” y de contratos comerciales cuyo contenido es en realidad el derecho al uso precario de la fuerza de trabajo<sup>3</sup>, se observa la emergencia de las llamadas “**modalidades promovidas de empleos**” y “**pasantías**” instauradas en virtud de la legislación y de políticas públicas de empleo que involucran incluso a estudiantes universitarios.

Estas conducen a una mayor heterogeneización y a la cristalización de ciertas categorías de “población objetivo” configuradas por el poder público con el propósito de combatir el desempleo y generar nuevos empleos, por ejemplo ciertas categorías desfavorecidas de la población económicamente activa:

- personas con necesidades básicas insatisfechas (pobres e indigentes),
- jóvenes sin mayor calificación y desertores del sistema escolar, con dificultades para acceder a su primer empleo,
- mujeres jefes de hogar y con bajas calificaciones profesionales,
- migrantes internacionales provenientes de países con economías menos desarrolladas,
- trabajadores desalentados ante el fracaso de su búsqueda,
- desocupados de larga duración, y
- trabajadores de edad avanzada, próximos a la jubilación, con capacidades de

---

3 Las “formas particulares de empleo” están cada vez más presentes en la realidad argentina actual.

producción y salud deterioradas, víctimas de los procesos de reestructuración del sistema productivo.

**9.11.** Por diversas razones (políticas, económicas, sociales) se agrega actualmente una situación salarial extrema que reviste una gran importancia numérica: es el trabajo asalariado o remunerado “según el rendimiento” en empresas u organizaciones ilegalmente constituidas o que producen bienes o servicios de **carácter ilegal** (por ejemplo, producción y tráfico de drogas perjudiciales a la salud), venta no autorizada de armas o de productos de contrabando.

## Conclusiones

Todas estas transformaciones de la relación salarial, derivadas especialmente del cambio en el modo de desarrollo, constituyen un gran desafío teórico y ponen en cuestión tanto los conceptos y las categorías analíticas como las metodologías tradicionales de captación y medición. Para su correcto análisis, las “formas particulares de empleo” requieren otros instrumentos y formas de procesamiento, porque el funcionamiento del mercado de trabajo adopta modalidades específicas diferentes de cada nueva modalidad de relación salarial<sup>4</sup>.

Los asalariados constituyen todavía la mayor parte de la población ocupada en los países capitalistas industrializados y su volumen total crece o no disminuye de manera significativa.

Los fenómenos de desempleo y precarización que acrecentaron las diferencias dentro de la PEA y en la población ocupada, no significan de ninguna manera que el trabajo humano vaya desapareciendo, ni que haya disminuido el número absoluto de los trabajadores directa o indirectamente asalariados, a pesar de que en permanencia crezca relativamente dentro de la PEA ocupada la proporción de trabajadores no sometidos a una relación salarial tradicional propia de los “verdaderos empleos” y que la mayor parte de los nuevos creados sean por tiempo determinado, de tiempo parcial y a veces asimilables a subempleos.

---

4 En el caso argentino, las nuevas modalidades que adoptó la relación salarial debido a los cambios del régimen de acumulación y del modo de desarrollo iniciados a mediados de los años 70, se aceleraron y adoptaron formas inéditas desde fines de la década de los 80 y más específicamente desde la adopción del “Plan de Convertibilidad” y de las sucesivas reformas laborales.

# Acerca de la naturaleza y significación del trabajo humano

---

## Introducción

El concepto trabajo ya fue mencionado anteriormente al referirnos específicamente a Adam Smith y a Karl Marx. En este capítulo nos proponemos en cambio acercarnos al tema de la naturaleza y significación del trabajo humano, desde la filosofía, la psicodinámica y la sociología del trabajo, tomando algunos autores seleccionados; en segundo lugar hacer una propuesta contrastando el valor del trabajo con la realidad histórica, fruto de la instauración de un modo particular de producción.

## 1. Especificidad y dimensiones del trabajo humano

### 1.1. El trabajo es una actividad específica de los seres humanos

Entre las actividades humanas preponderantes el juego, el arte y el trabajo, parecen estar tan estrechamente vinculadas que conviene realizar algunas distinciones.

El juego es algo natural de los seres humanos, somos también *homo ludens*, y por lo tanto no podemos dejar de admitir que contribuye a la construcción de la personalidad; mientras el trabajo es algo artificial y constituye una exigencia para salir de sí mismo, utilizar herramientas con el propósito de dominar la naturaleza y obtener los recursos para sobrevivir.

Por su naturaleza el trabajo difiere del arte y del juego. En efecto, puede haber jóvenes o niños que de manera espontánea se diviertan, jugando y por placer, imitando los trabajos humanos, movilizándolo su fuerza física, sus capacidades mentales y síquicas. El juego no tiene un fin exterior a él, busca prioritariamente una satisfacción o un placer, como el pasar el tiempo con amigos o colegas y distraerse; los jugadores crean, codifican, aceptan voluntariamente las reglas del juego o se someten a ellas por convención y se distribuyen roles o funciones a cumplir por cada uno de los jugadores. Eso no es en consecuencia un trabajo (Vialatoux, 1953).

El elemento intencional, es decir proponerse alcanzar una finalidad y movilizar para ello la voluntad, es lo que distingue el trabajo del juego; la finalidad del primero es exterior, producir un bien o prestar un servicio, mientras que el juego no se propone una finalidad productiva, resulta de una convención y es desarrollado como un placer sin proponerse de manera explícita una finalidad

externa. El juego es esencialmente creativo y tiende a procesar situaciones que no son traumáticas, permite ver realizados en él los deseos y las fantasías que no pueden concretarse en la realidad; constituye también un aprendizaje para su transformación. Se da en éste un libre despliegue de actividad sin tener una finalidad utilitaria e inmediata; los jugadores deben respetar voluntariamente ciertas reglas; aunque también pueden existir jugadores profesionales que buscan ganar dinero mediante apuestas con esa actividad, por lo general lo propio del juego es que se lleva a cabo para obtener una satisfacción o por placer, sin la necesidad habitual de actuar con seriedad ni de comprometer de manera intensa el esfuerzo directo de la voluntad (Ruggiero, 1973).

Por otra parte, el juego responde a una necesidad interna de la naturaleza de las personas, mientras que el trabajo resulta de una exigencia o imposición a la naturaleza, propia de los seres humanos, para poder con su esfuerzo procesar información, dominarla y transformarla generando bienes destinados ya sea al auto-consumo asegurando la sobrevivencia o, por el contrario, a obtener recursos, por la venta en el mercado de ese producto o por la prestación de un servicio a cambio de dinero y con los resultados obtenidos satisfacer sus necesidades y las de su familia.

El arte aparece como juego y trabajo conjugados, dicen Borne y Henry. La actividad del artista, de modo idéntico que la del operario, está ordenada a realizar una obra real, hacia cuya ejecución se orienta y cuyo resultado lo va a sobrevivir. De alguna manera, por su relación con los materiales de la naturaleza, el artista es siempre un artesano, "trabaja con sus manos", debe someterse al medio con el cual trabaja para crear una obra que le es exterior y que debe reunir las condiciones de belleza y perfección. Por lo general la actividad del artista se gesta y ejecuta en soledad. Es una actividad elegida por la persona, que no puede dar sus grandes frutos si no dispone de libertad, y no está sometido a restricciones de tiempo, mientras que el trabajo de una manera u otra está subordinado. Su resultado nunca es una copia exacta de la realidad, tiene libertad frente a ella, pues es una expresión directa de su personalidad. El resultado del trabajo del artista también tiene una utilidad; pero en el orden de la perfección intelectual, el trabajo está por debajo del arte.

Los animales no trabajan, se mueven por el instinto que forma parte de su naturaleza. Eso les permite satisfacer sus necesidades de modo siempre idéntico y monótono, repiten siempre los gestos para lograr la misma solución. En los seres humanos, el trabajo, tomando en cuenta las pulsiones, sustituye al instinto para satisfacer sus necesidades. El instinto une al animal con su necesidad; pero el trabajo une al hombre con el hombre, desarrolla la personalidad y crea la comunidad (Borne y Henry, 1944).

Ya dimos cuenta anteriormente del pensamiento aristotélico sobre los seres humanos, que postulaba la unidad sustancial entre cuerpo y espíritu asignán-

dole total prioridad a éste, -concepción expresada en el seno de una sociedad esclavista y fragmentada- hacía aparecer al trabajo como una actividad extraña a la pura esencia del hombre dado que se concebía (solo) a los ciudadanos libres como seres inteligentes que por su naturaleza estaban llamados a la contemplación de la verdad, a hacer el bien y admirar la belleza. De eso dependía su realización personal, cosa que estaba vedada a los esclavos, reducidos a ejercer un trabajo manual. La contemplación era concebida como una actividad individual que exige silencio y soledad, mientras que el trabajo era una experiencia de fraternidad humana (Borne y Henry, 1944).

Una de las corrientes filosóficas herederas de esa tradición es el personalismo. Jacques Maritain, pero sobre todo Emmanuel Mounier y Jean Lacroix, son los autores más relevantes. Para ellos existen grandes diferencias entre la actividad contemplativa y el trabajo; la primera tendría un valor superior y solo sería posible cuando cesa el trabajo y comienza el descanso. Pero al mismo tiempo éste constituye un valor por su dimensión creadora, porque procura dominar y hominizar la naturaleza, crea lazos humanos solidarios y es expresión de la personalidad de quienes lo ejecutan.

### 1.2. La contradictoria realidad histórica del trabajo asalariado

El trabajo asalariado emergió en un momento histórico particular y en un contexto socio-económico en que se produjeron al mismo tiempo grandes cambios culturales, científicos y tecnológicos, caracterizados por la afirmación de las personas como individuos, el reconocimiento de la subjetividad y la progresiva autonomización de la esfera económica respecto del poder del Estado.

A diferencia de los modos de producción esclavista y feudal, en el capitalismo el trabajo asalariado (cualquiera sea su categoría ocupacional) y los de carácter independiente bajo alguna de sus modalidades, son realizados por seres jurídicamente “libres”. Ese trabajo les permite obtener ingresos para asegurar el acceso a los medios de subsistencia y reproducir la fuerza de trabajo sin depender de un amo (en el caso del modo de producción esclavista) o del señor (en el caso del modo de producción feudal).

Como se indicó anteriormente, la definición usual que más se adecua a la categoría socio-ocupacional de **empleo** en la economía mercantil corresponde solamente al trabajo remunerado, el cual puede ser asalariado (en diversas categorías ocupacionales), hecho en calidad de empresario para obtener un beneficio, o en contrapartida de ingresos o rentas (trabajadores por su propia cuenta o empleadores).

De cualquier manera también existen varias formas de trabajo no-asalariado (un trabajador familiar no remunerado, por ejemplo) y diversas ocupaciones que como tienen lugar fuera del espacio de la economía mercantil, tal el caso

del trabajo doméstico, no se cambian por dinero y por lo tanto a los fines estadísticos no son considerados empleos.

En la economía mercantil se utiliza el dinero para efectuar los intercambios; está dominada por la lógica de la valorización del capital; pero si bien en este predominan las empresas privadas, en cada sistema productivo nacional existen, además, diversas formas de organización no-capitalistas de la actividad económica (FOAE), cuyo funcionamiento se articula de manera combinada, complementaria o contradictoria con las unidades económicas capitalistas.

Dada la lógica dominante de la producción y acumulación del modo de producción capitalista, el trabajo asalariado está sometido a la severa restricción que significa la búsqueda de la maximización de la eficacia productiva de las empresas, teniendo como criterio el monto de los beneficios y la evolución de la tasa de ganancia. Por vía de la empresa, se estructura la mayor parte del tiempo de vida de las personas y también la forma que adopta la sociedad. Pero, como vimos expresaba D. Méda, **“la empresa y las demás organizaciones económicas no deberían ser consideradas como el único espacio de realización personal”**. De la misma manera, el trabajo asalariado y el que se realiza en contrapartida de ingresos, ya sea como empleador o por su propia cuenta, no debería ser concebido como el único vector de la actividad social de las personas (Méda, 1995).

Ya vimos que para ciertos juristas, como Alain Suppiot, el trabajo (entendido como empleo) se distingue de la simple actividad, porque responde a una obligación, suscrita voluntariamente o impuesta legalmente, que puede ser determinada a título oneroso o gratuito, vinculada con la norma legal, un convenio colectivo, un estatuto profesional, o simplemente mediante un contrato individual formalizado o implícito. El trabajo así entendido se inscribe siempre en una “relación de derecho”, inherente al estatuto profesional de las personas. Aunque por otra parte, la percepción del salario indirecto y el ejercicio de los derechos sociales se hayan construido independientemente de ese estatuto (Suppiot, 1999).

La importancia del trabajo para quien tiene un empleo, no es solamente que permite obtener los recursos para sobrevivir y asegurar el mantenimiento de su familia. Los seres humanos al hacer un trabajo remunerado adquieren una identidad social, generan relaciones de solidaridad y/o intercambio con otras personas, y establecen con ellas derechos y deberes. En esas condiciones, **tener trabajo** sería entonces sinónimo de poseer un empleo, es decir un trabajo remunerado, dividido técnica y socialmente, distribuido entre los miembros del colectivo de trabajo, subordinado a quien paga la remuneración y cuyo monto estaría codificado por la legislación y los convenios colectivos de trabajo, o en su defecto determinado por el empleador de acuerdo con las rela-

ciones de fuerza existentes en el mercado de trabajo. Pero en todos esos casos su contrapartida en materia de prestación de servicio está relacionada estrechamente con varios factores: el tiempo empleado, las calificaciones y competencias del trabajador y las condiciones existentes para el uso de la fuerza de trabajo (Fouquet, 1995 y 1998).

Hace más de un siglo Karl Marx propuso una distinción entre trabajo y fuerza de trabajo, que consideramos útil recordar (cfr. Segunda parte). La fuerza de trabajo es la aptitud que tienen las personas para trabajar cada día en condiciones normales, producir bienes o prestar servicios y esa capacidad productiva es la que proporciona el asalariado a su empleador en contrapartida de la remuneración. Pero los empleadores no compran directamente la persona de los trabajadores asalariados (eso sería la esclavitud) sino que alquilan durante un tiempo el derecho a usar su fuerza de trabajo. Siguiendo ese razonamiento, el contrato de trabajo sería de hecho un contrato de alquiler, pues lo que se compra y vende mediante el salario no es la persona misma del trabajador, sino la posibilidad de disponer durante un lapso dado de su fuerza de trabajo, de su actividad, laborando bajo su dependencia en el lugar y el puesto de trabajo específico asignado, quedando el producto de su trabajo en propiedad del empleador. El salario no es el precio del trabajo realizado, sino el pago del costo de reproducción de la fuerza de trabajo del trabajador y de su familia (K. Marx, 1976). Pero el trabajo no puede ser reducido solo a su valor de cambio aunque en el modo de producción capitalista sea una mercancía, objeto de intercambio mercantil, alienado, heterónimo, subordinado jerárquicamente y sometido a la responsabilidad de otros, en función de la división social y técnica implementada.

Ahora bien, según la teoría del valor-trabajo, en el modo de producción capitalista tradicional, a lo largo de la jornada laboral y en virtud de la relación salarial derivada del contrato de trabajo, el valor de uso de la fuerza de trabajo asalariada es superior a su valor de cambio (evaluado según el tiempo de trabajo incorporado en los bienes y servicios equivalente al salario, que le permite reproducir su fuerza de trabajo), dando lugar al plus trabajo o plus valor (absoluto y relativo) extraído como consecuencia de la dominación y de la explotación de la que es objeto. El trabajo asalariado es ante todo el resultado de un intercambio desigual porque el capital variable cubre esencialmente el valor de cambio de la fuerza de trabajo y se lleva a cabo en condiciones de subordinación, es decir de heteronomía.

A modo de síntesis, puede decirse que el trabajo asalariado en dicho modo de producción, está atravesado por contradicciones: es objeto de **dominación** (implica subordinación jerárquica en desmedro de la autonomía), de **explotación** (el producto de su trabajo ya no le pertenece y además de generar el valor de su fuerza de trabajo -equivalente del salario- da lugar a la extracción de

plus valor que queda en manos de su empleador) y de **alienación** (los trabajadores se ven obligados a ejecutar un trabajo prescrito, tal como otros lo han concebido, sin autonomía, restringiendo las posibilidades de desplegar su creatividad).

Ahora bien, la subordinación, la explotación y la alienación cotidianas de la fuerza de trabajo en el modo de producción capitalista no significa que en los ámbitos laborales exista necesariamente y de manera permanente y manifiesta una toma de conciencia de esa situación que dé lugar a un enfrentamiento explícito y a una lucha violenta entre los representantes del trabajo y el capital. La amenaza del desempleo, el debilitamiento del poder, legitimidad y capacidad de acción de los sindicatos y las nuevas formas de gestión de la fuerza de trabajo han demostrado ser muy eficaces para desplazar el problema.

Por otra parte, los resultados de los obstáculos o de una insuficiente movilización de la subjetividad para hacer un trabajo creativo desplegando su formación, calificaciones y competencias de comunicación, coordinación y cooperación con otros en el seno del colectivo de trabajo, no sólo se reflejan negativamente en la salud biológica, sino también psíquica y mental de los operadores. Cuando no se le encuentra sentido al trabajo debido a la heteronomía, a una organización deshumanizante y a la alienación, estos efectos repercuten también sobre los resultados cuantitativos y cualitativos de la producción: se manifiestan negativamente en el buen funcionamiento, la competitividad de las empresas u organizaciones y en última instancia en su rentabilidad.

### 1.3. El aporte de la psicodinámica del trabajo

Dejando de lado por el momento sus implicaciones específicamente económicas, ya presentadas anteriormente en la segunda parte, que incluyen la perspectiva de la teoría del valor, consideramos interesante referirnos al resultado de las investigaciones de un grupo de ergónomos, psicopatólogos y psicólogos del trabajo del Conservatoire National des Arts et Métiers (CNAM, de París) que hicieran aportes importantes sobre esta noción (Wisner, 1988; Asociación Medio Ambiente de Trabajo de Suecia, 1989; Dejourn, 1996; Dejourn, 1992; Dejourn y Molinié, 1995; Dejourn, 1990), refiriéndose de manera generalizada a un trabajo asalariado, ya sea manual o intelectual, pero siempre heterónimo, subordinado y de ejecución.

Su originalidad consistió en formalizar conceptualmente la profunda distinción existente en la realidad productiva entre el trabajo tal como es **prescripto** por quienes tienen la responsabilidad de concebir y programar su ejercicio, consistente en dividir social y técnicamente y asignar tareas a cada trabajador según su posición en la estructura de clasificaciones y coordinando sus esfuerzos individuales con vistas a lograr la cooperación entre todos los miem-

bros del colectivo de trabajo; y la **actividad**, o sea el trabajo tal como es realmente ejecutado, en función de las calificaciones y competencias, con lo cual se vuelve a descubrir así **el enigma y la riqueza del acto de trabajar**, a pesar de las restricciones a las cuales está sometido (Déjours y Molinié, 1995).

Las contribuciones de Christophe Déjours inspiran a continuación nuestras reflexiones sobre ese tema. Sus estudios sobre la psicopatología del trabajo llevados a cabo en aquella institución, pusieron de manifiesto las dificultades existentes para probar que la relación de trabajo engendraba **directamente** una patología mental o psíquica, mientras que eran más fáciles de probar las consecuencias de las deficientes condiciones de trabajo sobre el cuerpo humano, en términos de accidentes y de enfermedades. Posteriormente, con el desarrollo de la psicodinámica de trabajo, la atención se centró en el estudio de los mecanismos por los cuales las personas resistían y se adaptaban a las deficientes condiciones y medio ambiente de trabajo y, por otra parte, en el desgaste psíquico y mental que significaba para los trabajadores hacer frente a esos riesgos para “no volverse locos” al tener que aceptar por necesidad el ejercicio de un trabajo heterónimo, concebido y decidido por otros, y además riesgoso para su vida y su salud. Independientemente de eso, si se reunían ciertas condiciones, el trabajo también puede ser fuente de placer (Déjours, 1996).

Las personas que trabajan se encuentran sujetas a respetar varias racionalidades al mismo tiempo: la organización del trabajo impuesta por la empresa para lograr la rentabilidad, la eficacia productiva que les reclama la empresa a cambio del salario, la búsqueda de su realización personal, la inserción en un colectivo de trabajo, y la preservación de su salud física, psíquica y mental. Pero en la realidad el trabajo no obtiene un reconocimiento social, se desconoce o subvalúa el saber productivo acumulado y las competencias adquiridas, se instaura la inseguridad dando como resultado la decepción, el desánimo, el desaliento, que repercuten sobre la eficiencia de la empresa y también sobre la vida social y familiar de los trabajadores. Pero además, cuando el trabajo ocupa un porcentaje muy importante del tiempo para asegurar el consumo de la familia, y los seres humanos devienen *animal laborans*, su participación en la vida política y en las actividades pública se ven reducidas.

Se ha criticado teóricamente y se ha verificado empíricamente que el postulado tayloriano de la existencia de un “hombre promedio” o “normal” es una burda simplificación. Pero, lamentablemente, ese postulado se convirtió luego en una norma hasta que, desde la crisis de los años 1970, las empresas se esfuerzan por movilizar las competencias de cada individuo. A pesar de ello al trabajar la mayor parte de las personas no se comportan de acuerdo con la norma prescrita, es decir que según la teoría ortodoxa “no serían totalmente normales”: los trabajadores actúan de manera diferenciada y específica, -se-

gún las relaciones sociales que predominen históricamente en un proceso de trabajo determinado-, para resistir, adaptarse y desarrollar estrategias defensivas, de tipo individual y colectivo. Esas estrategias no son rígidas, las construyen el colectivo de trabajo y se desarrollan, modificándose con el transcurso del tiempo, a diferencia de las patologías biológicas cuya naturaleza es permanente, aunque pueda variar su grado de intensidad.

Las exigencias y las restricciones generadas en las unidades de producción e instituciones por la organización del trabajo, implican defenderse, adaptarse y resistir para permanecer en los estrechos límites de la normalidad. Es así como el trabajo resulta un gran esfuerzo y una verdadera conquista, que al mismo tiempo provoca desgaste y sufrimientos.

Entre la salud psíquica y mental y la patología se sitúan la normalidad y el sufrimiento, afirma Déjours. La normalidad es un estado real en el cual las enfermedades están controladas y las satisfacciones compensan el sufrimiento, como resultado del juego de las defensas contra los sufrimientos que atentan contra la normalidad y pueden hacer caer a los individuos en la enfermedad (Dessors, 1995). El sufrimiento así como la satisfacción son inherentes al trabajo. El sufrimiento se experimenta por varios factores: las exigencias propias de la tarea, la carga física, psíquica y mental derivadas de la configuración del proceso de trabajo.

El sufrimiento puede entonces provenir de la distancia existente entre el trabajo tal como es prescripto al trabajador por los responsables de la producción, o como figura en los Manuales de Operación y, por otra parte la actividad, o trabajo real, es decir la forma concreta en la que se debe organizar y ejecutar el proceso de trabajo para lograr los objetivos fijados por la dirección de la empresa en cuanto al volumen y la calidad requeridas para hacer la obra dentro de un margen de tiempo dado. Se parte de lo siguiente: la ejecución de un trabajo programado por otros -los conceptores, diseñadores, tecnólogos y especialistas en métodos de producción, sin la experiencia práctica de su ejecución- no puede nunca ejecutarse totalmente y de manera exacta tal como fuera prescripto. Esto es así porque la realidad es dinámica y en el desarrollo concreto del trabajo se ponen de manifiesto defectos de fabricación de los medios de trabajo y de las materias primas, aparecen los errores de concepción y de fabricación no detectados al hacer el control de calidad, surgen los incidentes (no previstos) en el proceso productivo e intervienen factores aleatorios exógenos que siempre exigen hacer adaptaciones, ajustes y rediseños del proyecto original, si se desea cumplir con los objetivos fijados en materia de productividad, costos y calidad del producto o servicio, y para entregarlo dentro de los plazos estipulados. El trabajador sufre al encontrar resistencias de la materia prima y de los demás insumos en el momento de ser transformados, debido a su propia naturaleza, a su deficiente calidad, o a los obstáculos exis-

tentes para que las máquinas y herramientas funcionen correctamente. Los trabajadores sufren también al verse obligados a violar con frecuencia esas reglas prescritas, a desobedecer las consignas, a fingir que las cumplen o a mentir a sus superiores jerárquicos. Paradójicamente todas esas son estrategias o mecanismos a los que recurren precisamente para poder cumplir de la mejor manera posible con los objetivos establecidos. Pero también sufren los trabajadores cuando tienen miedo de fracasar o de hacer mal el trabajo, por causa de su complejidad, por los incidentes provocados por el mal funcionamiento de las máquinas o los equipos, o al desajuste entre sus calificaciones y competencias y las requeridas por el puesto de trabajo, pues a nadie le gusta ser juzgado como poco o no calificado, como incompetente o inútil por sus superiores y menos aún por sus colegas (Déjours y Molinié, 1995).

Trabajar implica entonces el sufrimiento derivado de someterse a las reglas vigentes en las empresas y organizaciones para obtener ingresos y “ganarse la vida”. Como afirma C. Déjours, hacer un esfuerzo en esa situación implica una **inversión afectiva**, pues siempre existe la incertidumbre respecto de los resultados: es posible fracasar y los trabajadores pueden sentir el miedo de no ser capaces de hacer bien la tarea.

Esas dos dimensiones constitutivas del trabajo humano -sufrimiento e incertidumbre- no las percibe a simple vista un observador externo y por eso son tan difíciles de evaluar.

El sufrimiento nos acompaña desde el momento de nuestro nacimiento, refleja la incompletud de los seres humanos y es anterior al hecho de trabajar. Es una situación o un estado que, con mayor o menor intensidad, genera una vivencia (es decir una reflexión del sujeto sobre sí mismo) que acompaña necesariamente a las personas durante todo el proceso de trabajo. Puede afectar negativamente el equilibrio psico-somático, pero también puede ser transformado de tal manera que sirva al trabajador para la realización de sí mismo, a la construcción de su identidad, e incluso para estimularlo a buscar un verdadero placer en esa actividad. Para eso, **es fundamentalmente necesario darle o encontrar un sentido al trabajo**, lo cual se logra mediante el involucramiento de la persona con su tarea y con los demás que forman parte del colectivo de trabajo. De lo contrario éste sólo es fuente de sufrimiento. Encontrar o darle un sentido al trabajo no es algo que suceda frecuentemente de manera fácil y automática, sino el resultado de la movilización de los recursos o potencialidades psíquicas y cognitivas de que dispone la persona, de la ayuda que recibe del colectivo de trabajo y en el contexto que crea las condiciones y medio ambiente de trabajo. El sufrimiento está siempre presente hasta realizar bien mi tarea o resolver un problema y recibir el juicio de valor/utilidad de mis superiores o el de belleza de mis colegas; es allí donde afirmo mi identidad -a través de mi hacer-. Por el contrario, cuando la organización del trabajo no permite la cooperación y no existe el reconocimiento, las capacidades

(limitadas y erosionables) de adaptación y de resistencia de los trabajadores para asumir y enfrentar el sufrimiento se movilizan, y actúan como mecanismos alternativos de defensa; para superar el miedo, -sin lo cual no se puede desarrollar adecuadamente la tarea-, los trabajadores recurren a diversas “estrategias defensivas”, como someterse o aceptar con resignación los costosos ritos de iniciación (“bautismos”) y de integración a una profesión, o el consumo de estimulantes (café, golosinas, etc.), de drogas medicinales o productos farmacéuticos automedicados, o, más frecuentemente, el alcohol que por sus cualidades ayuda a olvidar, subvaluar o desafiar el riesgo (Déjours, 1991). La permanencia de las estrategias defensivas en la conciencia de los trabajadores para no pensar permanentemente en los riesgos del trabajo que ejecutan, tiene finalmente repercusiones negativas no sólo sobre su salud física, psíquica y mental, sino también sobre la eficiencia de la empresa, en términos de ausentismo justificado, y también de productividad, costos, calidad y cumplimiento de los plazos establecidos, precisamente los elementos claves de la “nueva competitividad” (Coriat, 1995).

Pero como ya mencionamos, el trabajo humano es una actividad que no sólo requiere el despliegue del esfuerzo físico de las personas. Tiene dimensiones cognitivas, pues requiere la utilización de conocimientos adquiridos en el sistema escolar, la habilidad personal, el aprendizaje realizado en el seno del colectivo de trabajo, un saber-hacer acumulado. Las dimensiones psíquicas son también necesarias, pues se trata de un hecho social realizado siempre en relación con otros, que requiere coordinación y cooperación, y además porque en el acto de trabajar se ponen de manifiesto sus competencias (espíritu de iniciativa, capacidad de autonomía, el involucramiento, la responsabilidad, la creatividad para alcanzar los objetivos del trabajo prescripto, etc.) y las capacidades de adaptación y de resistencia de que disponen los trabajadores para hacer frente a los desafíos cotidianos que les plantea cada forma específica de actividad.

El trabajo implica una actividad objetiva, en sus dimensiones fisiológicas y biológicas, y subjetivas en las cognitivas y psíquicas, nunca del todo eliminables, a pesar del avance de la automatización; sin que por ello el resultado sea perfecto, su actividad no está exenta de las fallas y de los fracasos propios de la condición humana.

Un trabajo “bien hecho” es imposible si no se dispone del tiempo suficiente para hacer la tarea según las “reglas del oficio”, si los trabajadores no cuentan con un cierto margen de autonomía y libertad, pues esas condiciones son las que hacen posible la necesaria comunicación, coordinación y cooperación entre los miembros del colectivo de trabajo. De manera paradójica y contradictoria, para lograr los objetivos del trabajo prescripto fijados por la dirección de la empresa, con una modalidad de organizar la producción que por lo general instaure la división social y técnica del trabajo, éste solo se puede eje-

#### IV. Acerca de la naturaleza y significación del trabajo humano

cutar violando literalmente -cada vez que se considera necesario- las consignas sobre las tareas asignadas individualmente a cada puesto.

Esto significa que el trabajo requiere también necesariamente una movilización subjetiva, es decir mental y psíquica del trabajador, para compensar las fallas de la concepción y del trabajo prescripto por otros y hacer frente a los problemas aleatorios en la realidad del proceso de trabajo. Esta movilización subjetiva es indispensable, pero en condiciones normales sólo se concreta plenamente cuando el trabajador espera obtener, en contrapartida de la actividad, alguna satisfacción, su realización personal y un reconocimiento social.

Los trabajadores, debido a las presiones de los empleadores para que movilicen su subjetividad con el fin de aumentar la productividad y la rentabilidad empresaria, viven una fuerte tensión en pos de su identidad y realización personal.

Cada vez más el trabajo es, de manera directa o indirecta, una actividad esencialmente social, donde intervienen los valores culturales, la ética, la confianza, las representaciones y las creencias (en sentido amplio) que hacen posible y facilitan la comunicación y la coordinación. Ahora bien, la relación de coordinación y cooperación entre los productores está condicionada a su previa comunicación; y la comunicación dentro del colectivo de trabajo requiere construir o adaptar un lenguaje que exprese mediante palabras, gestos, símbolos e incluso silencios, la representación social de la realidad y adaptarlo a las características específicas del proceso de trabajo de que se trate.

El trabajo se ha ido transformando debido a la introducción de las innovaciones científicas y tecnológicas en los procesos productivos, reduciendo los requerimientos de esfuerzo físico, pero han dado lugar a nuevos oficios y profesiones con nuevas dificultades, con mayores exigencias psíquicas y mentales, en virtud de lo cual en muchos sectores y ramas de actividad, el trabajo no es necesariamente más llevadero que hace varias décadas. Tampoco es cierto que haya disminuido el volumen de los trabajadores, sino que está oculto en la subcontratación, el trabajo a domicilio, los empleos precarios, el trabajo no registrado, y, debido al elevado desempleo y la amenaza de despidos, ha disminuido el poder y la capacidad de resistencia de las organizaciones sindicales.

Cuando las condiciones y el medio ambiente de trabajo, por una parte, y/o el contenido y la organización del trabajo por otra, son deficientes, las actividades provocan incidentes y accidentes, orígenes de problemas de salud no sólo biológicos, sino también de orden síquicos y mentales que dan lugar al sufrimiento.

Si mediante la negociación colectiva o la legislación se obtiene una sensible reducción del tiempo de trabajo, eso no significa que el trabajo se transforme en una actividad accesorio, puesto que a menudo va acompañado por una in-

tensificación y una mayor carga psíquica y mental: es decir que se exige una mayor movilización de todas las dimensiones de la fuerza de trabajo.

Dada la centralidad del trabajo para esta corriente de pensamiento gestada en el Conservatorio Nacional de Artes y Oficios (CNAM, París) y el papel de **mediador** que el trabajo ejerce entre lo singular y lo colectivo, entre la esfera social y la esfera privada, entre las actividades sociales y las actividades domésticas, y de manera más general entre la persona y la naturaleza (como ya lo afirmaban Hegel, Proudhon y Marx), esa actividad es, o puede ser, tanto un **operador de salud**, como por el contrario una **restricción al desarrollo personal** con efectos patológicos y desestabilizadores para la salud.

Por esa causa es que la interrupción de la actividad laboral durante un cierto tiempo, y por razones independientes de la voluntad del trabajador, es también fuente de sufrimiento. Este sufrimiento está en relación directa con:

- el nivel de cultura y educación formal, la formación profesional y las competencias adquiridas,
- el grado de conciencia de sí mismo que ha adquirido el trabajador,
- la identidad lograda en su profesión,
- la intensidad del previo involucramiento en la actividad laboral, y
- el tipo de relaciones establecidas con el resto del colectivo de trabajo.

Desde ese punto de vista, la desocupación bajo cualquiera de sus modalidades, puede estar en el origen de la alienación y de numerosas patologías, razón adicional por la cual debería ser combatida por todos los medios (Déjourné y Molinié, 1995). Sin olvidar tampoco que los desocupados que buscan empleo realizan efectivamente un trabajo, sometido a una fuerte presión psíquica, aunque esto permanezca oculto a los ojos de los estadísticos laborales.

#### 1.4. La construcción y reconocimiento de la identidad en el trabajo

La identidad de las personas, dada su naturaleza, se construye a partir de todas las actividades llevadas a cabo, para sí y para otros, y no sólo a partir del trabajo aunque éste sea determinante. En esta sección nos vamos a referir principalmente a la que se relaciona con el trabajo, sin que eso implique desconocer el resto, y lo haremos partiendo de la reflexión de los autores más relevantes, procurando luego un análisis de su significación específica para el caso de países capitalistas periféricos como Argentina, semi-industrializados, subdesarrollados o en vías de desarrollo.

Cuando hablamos desde la sociología de identidad, podemos convenir con Claude Dubar en “el doble sentido de definición de sí por sí mismo (identidad individual) y definición de sí por parte de otros (identidad colectiva)”. La pri-

mera definición se refiere a lo que tenemos de más íntimo, más personal en cada uno de nosotros y que es lo más relevante como ámbito de acción para la psicología, tanto clínica como social, y para el psicoanálisis. La identidad colectiva tiene que ver con las clasificaciones sociales, las maneras en que distribuimos a los individuos en categorías y clases cuyo análisis es objeto de las ciencias sociales.

La identidad de las personas puede conceptualizarse de diversas maneras: para algunos será de una **identidad “esencial”**, constituida por esencias inmutables y originales, lo que indica para una persona su pertenencia “a priori” a un grupo social o un conjunto, desde su nacimiento. Esa identidad es lo que finalmente permanecería a lo largo de la vida a pesar de los cambios y del paso del tiempo. Se trata de una concepción estática. En la que se inscriben las clasificaciones de puestos o categorías socio-profesionales (CSP) creadas por los economistas y estadísticos que los incluyen como si los individuos permanecieran idénticos a través del tiempo. Por otra parte hay quienes toman una posición **“nominalista”**: en esta segunda acepción, la identidad de cualquier ser dependería de la época que se trate y del punto de vista adoptado. En este caso, la identidad no sería algo inmutable, sino el resultado de una **“identificación contingente”** (Dubar, 2000).

La identidad es, para C. Dubar, el resultado de un proceso de diferenciación y de generalización. La **diferenciación** es lo que hace la singularidad y, en ese caso, la identidad genera la diferencia. La **generalización** por otra parte, es lo que define un aspecto común a una serie de elementos de un conjunto, pero diferentes unos de otros. Ahora bien, la identificación opera siempre “desde sí mismo y hacia el otro”, porque no hay identidad sin alteridad. Esas identidades y alteridades varían históricamente y dependen de su contexto.

A lo largo del tiempo, siguiendo el pensamiento de Max Weber (sin duda inspirado en los trabajos de F. Tönnies), C. Dubar distingue entre dos grandes formas identitarias: comunitarias y societarias.

Las **formas comunitarias** de identidad “son sistemas de lugares y de nombres preasignados a los individuos y que se reproducen de manera idéntica a través de las generaciones”. Cada persona tiene entonces una pertenencia en tanto miembro de una comunidad: ocupa allí una posición y un lugar singular. Predomina lo colectivo sobre lo individual. En este caso, se identifican las personas a partir de su grupo de pertenencia; esta situación está cambiando rápidamente, pero persiste aún en las sociedades modernas.

Por el contrario, las **formas societarias** de identidad indican que la mayor parte de las personas pertenecen a colectividades múltiples, variables y efímeras, a las cuales se adscriben o adhieren los individuos por períodos limitados; son ellas las que les proporcionan los medios para su identificación y se administran de manera diversa y provisoria. Cada uno de los individuos posee-

ría así múltiples pertenencias, que pueden cambiar en el curso de la vida. De allí la importancia de la trayectoria o carrera profesional. En este caso predomina el individuo sobre el colectivo, o sea que el identificarse “para sí” tiene preponderancia con respecto a la identificación “para otro”. Ahora bien, como dice M. Weber, el proceso de modernización y de racionalización capitalista es un largo periodo histórico que ha provocado el cambio cultural, de los sistemas cognitivos, de la economía y de la política, **pasando el predominio desde las tradicionales formas comunitarias a las modernas formas societarias**, preponderantes actualmente en los países capitalistas industrializados (PCI).

Se pasa así desde una socialización con predominancia “comunitaria” hacia otra socialización con predominancia “societaria” y en este segundo caso la individualización significa potencialmente la preeminencia creciente del “yo” sobre el “nosotros”, lo cual implica por una parte la participación activa de los ciudadanos y de los trabajadores en lo que les concierne directamente, y por otra parte se toma más en cuenta las identidades personales en el momento de adoptar las decisiones colectivas.

Pero, como señala Dubar, las formas comunitarias no han desaparecido totalmente, coexisten con las formas societarias durante los procesos de transición y en un momento dado pueden llegar a coexistir los dos tipos de identidades, en una misma sociedad.

Cuando las crisis producen el cuestionamiento, -más o menos radical-, de la configuración anterior de las formas identitarias a dominante “comunitaria” y “para otro” (situación que ocurre tanto en las esferas de la vida privada, como en la profesional y en las identificaciones simbólicas éticas y políticas), eso dificulta la construcción de la identidad personal.

La noción de **identidad personal** es muy necesaria para estudiar el trabajo humano, porque marca bien el paso de una concepción objetiva y reificada de la identidad “para otros”, hacia una elaboración subjetiva y virtual de la identidad “para sí”. Ahora bien, la relación con el otro está en el origen mismo de la identidad personal. La identidad personal también está determinada o al menos fuertemente condicionada por las condiciones sociales vigentes. Es algo que se construye sobre la base de la trayectoria biográfica, que es una historia subjetiva. Es también un proceso de aprendizaje a partir de la experiencia. Pero los sujetos elaboran un proyecto vital en un proceso colectivo compartido con otros a quienes eligieron de alguna manera, directa o indirecta. La identidad personal implica una actitud reflexiva, al mismo tiempo que el sujeto mantiene relaciones significativas con otros (amorosas, solidarias, de amistad, competitivas o de cooperación) que permiten la construcción de su propia historia (el yo) se inserta en la historia y en un colectivo (el nosotros). Pero la identidad personal subjetiva “para sí” no es el puro reflejo de identi-

dades estatutarias, de posiciones ocupadas dentro de categorías socio profesionales, pues esas posiciones cambian mucho durante la vida adulta.

Entonces, concluye este autor, la identidad personal es una subjetividad permanentemente en devenir. La subjetividad se construye y desarrolla **en y por** las relaciones con los otros. Ser sujeto, es ser capaz de construir, a lo largo de toda la vida, relaciones de reconocimiento mutuo, de rechazar las relaciones de dominación propias de las formas comunitarias, poder ser verdaderamente un actor en la vida familiar, el trabajo, la actividad profesional y la política. Es salir de la pasividad y pasar a acciones colectivas destinadas a cambiar su suerte y la de los demás.

El proceso de construcción de la identidad personal no puede evitar enfrentarse con las crisis que resultan de la estructura misma de la subjetividad humana desde el momento en que comienza a emanciparse del encuadramiento comunitario debido a las crisis o a su propia iniciativa.

Dubar también distingue entre la **identidad de oficio, profesional y de empresa.**

Con el desarrollo del capitalismo industrial y la división técnica y social del trabajo, además de su identidad de **oficio**, los trabajadores asalariados habían adquirido a partir de ella una **identidad colectiva** organizándose para resistir y luchar contra la dominación y la explotación, lo que les permitiera construir una **conciencia de clase**. Esas identidades categoriales consisten en la manera colectiva de practicar su oficio, de organizarse, de definirse a partir del mismo, de estructurar su vida alrededor de los valores colectivos que los trabajadores reivindican con orgullo. Cuando anteriormente predominaban las formas comunitarias, esa identidad se basaba en las reglas vigentes, en una comunidad de intereses, en el reconocimiento de objetivos comunes. Dicha realidad fundamentaba las reivindicaciones y las acciones colectivas de resistencia, puestas en evidencia cuando generalmente los padres deseaban transmitir su oficio a los hijos y a su vez los hijos querían ejercerlo.

La identidad **profesional** no es la categoría objetiva para clasificar a las personas en función de su actividad de trabajo (como en el caso de las categorías socio profesionales o categorías ocupacionales), ni es tampoco su posición en el empleo. **Las identidades profesionales son maneras socialmente reconocidas por los individuos, de identificarse los unos y los otros, en el campo del trabajo y del empleo** (Dubar, 2000). El sentido del trabajo es así un componente de la identidad profesional que se refiere a la situación en su puesto de trabajo; a la actividad que allí desarrolla y a las relaciones de trabajo, refleja el compromiso de sí mismo en la actividad y el reconocimiento de sí que tiene lugar por parte de los colegas y especialmente de aquellos que juzgan el resultado de su actividad.

Durante casi un siglo el taylorismo, el fayolismo y el fordismo permitieron a las empresas contrabalancear la naciente fuerza colectiva de los asalariados, introduciendo nuevas formas de organización de las empresas, del trabajo y nuevos modos de gestión, consolidando por ese medio la posición de los mandos medios, cuadros y gerencias, dando lugar en ese grupo a una **identidad de empresa u organización**, muy diferente de la propia de los asalariados de ejecución. Esta se caracteriza por una fuerte movilización subjetiva, el deseo de hacer una carrera profesional dentro de la empresa, tener un reconocimiento por parte de sus superiores y una fuerte integración a los objetivos y a la lógica empresarial.

Estas tres formas identitarias (profesional, colectiva y de empresa) han sido construidas racionalmente por los investigadores, que han formulado tipologías, deduciéndolas de situaciones objetivas de trabajo, al suponer que son éstas las determinantes.

Pero las crisis, con los cambios introducidos en las formas específicas de empleo y las nuevas modalidades de relación salarial emergentes, hacen menos claras las separaciones y cuestionan fuertemente esas tipologías de identidades en varios aspectos:

- las categorías ocupacionales inscriptas en el convenio colectivo o el escalafón,
- una escala salarial normatizada,
- la relación entre el nivel de formación del trabajador y las clasificaciones de los puestos de trabajo que va a ocupar,
- los modos de gestión de la fuerza de trabajo aplicadas,
- las competencias evaluadas ahora individualmente y sólo por el empleador o sus ejecutivos,
- la estabilidad en el empleo que cede su plaza a la precariedad,
- las trayectorias profesionales individuales que difieren incluso dentro de la misma categoría ocupacional y entre regiones de un mismo país.

Por ello C. Dubar considera que actualmente estamos atravesando una crisis de la identidad profesional que produce sufrimientos, por la imposibilidad de los trabajadores de transmitir a sus hijos los saberes y los valores de un oficio reconocido y valorizado por otros; por las quiebras y cierres de empresas, los procesos de reconversión profesional, las deslocalizaciones que desestructuran los colectivos de trabajo, las innovaciones tecnológicas y los cambios en la organización del trabajo; pero la causa principal es el desempleo. El antiguo personal obrero de ejecución y sin alta calificación, se encuentra entonces cada vez más bloqueado: experimenta la pérdida de derechos adquiridos anteriormente como resultado de luchas y negociaciones; se ve amenazado en

la estabilidad y continuidad de su empleo, abandona la esperanza de hacer carrera profesional por sus anteriores méritos o en función de la antigüedad en la empresa y va perdiendo el reconocimiento de sus jefes, mientras al mismo tiempo entran jóvenes trabajadores con más años de escolaridad y diplomas, y ocupan desde el inicio puestos de mayor nivel jerárquico y más remunerados que el suyo.

Pero las identidades no se correlacionan solo y directamente con las actitudes subjetivas de esos trabajadores y con su expresión. Cuentan también las relaciones con la autoridad jerárquica y con los colegas de la empresa u organización, así como las relaciones de poder, entendidas como capacidad para influir directamente en el proceso de adopción de decisiones relativas a la concepción y modos de ejecución de su propio trabajo.

Fue a partir de esos dos grupos de variables, -los modelos culturales de la organización y las definiciones de sí mismo y de los otros- que René Sainsaulieu, un reconocido sociólogo del trabajo francés, ha intentado clasificar las diversas formas que puede adoptar la identidad en su obra *La identité au travail* (1985).

Por una parte la **identidad “de retirada”**, manifestada por trabajadores que se sienten marginalizados, periféricos para la empresa, que sienten cernirse a término una amenaza de exclusión. Al sentirse cada vez más ajenos al trabajo y faltos de motivación, plantean problemas que dificultarán luego los procesos de reconversión de su fuerza de trabajo. Esa específica identidad colectiva respecto del trabajo es de carácter netamente defensivo, resultado de una batalla que por anticipado ya se considera perdida, y que a término puede coincidir con una separación real o potencial respecto de su grupo de pertenencia.

La **identidad “fusional”** se constata cuando por la identificación del trabajador con su personal jerárquico, con un líder carismático o por su devoción a una causa, predomina entre los trabajadores el “nosotros” sobre el “yo”, integrándose de manera pasiva a los objetivos y a la lógica empresarial.

Por otra parte hay un modelo de **identidad “negociadora”**: lo ponen de manifiesto los asalariados fuertemente involucrados a la vida de la empresa y que en contrapartida de su compromiso activo esperan un reconocimiento económico y social por parte de esta.

Finalmente el modelo de **identidad “afinitario”**, que es incierto, funciona adoptando la forma de red y se constata con más frecuencia en los jóvenes técnicos y diplomados, que hacen un trabajo de calidad y son reconocidos por su jerarquía, pero que a pesar de ello no se sienten ligados de manera permanente a la empresa. Esta última modalidad de identidad resulta de una ruptura con formas comunitarias y del surgimiento de una nueva identidad que reconstru-

ye una forma societaria, voluntaria e incierta. Esos trabajadores procuran prioritariamente la realización de sí, su desarrollo personal, en un contexto de fuerte competencia con sus colegas, antes que una identificación devota con la empresa u organización.

En sus conclusiones, R. Sainsaulieu critica el carácter exclusivamente mercantil del trabajo tal como se da en la actualidad en las empresas de los países capitalistas desarrollados, pues piensa que por esa causa el trabajo sigue estando alienado. En ese contexto, **las empresas y las organizaciones no se han convertido en lugares donde se construye la identidad individual y colectiva**. Para lograrlo, éstas se deberían transformar, aplicando las nuevas formas de organización del trabajo y tratando de dejar un espacio para diversos modos de expresión de los trabajadores; al mismo tiempo se deberían articular de manera más coherente las actividades mercantiles y las no mercantiles, sin que las sociedades se basen exclusivamente en la competitividad (Sainsaulieu, 1990).

Como resultado de una larga investigación en empresas privadas innovantes, y tomando en consideración los trabajos de Norbert Elias, Max Weber y Karl Marx, Claude Dubar y sus colaboradores elaboraron de manera inductiva otra tipología socio-histórica con cuatro formas de identidad que explican los dispositivos de integración, de diferenciación y de exclusión-exclusión social, diferente de la construida inicialmente por R. Sainsaulieu. Incluye dos formas identitarias: el itinerario biográfico (identidad para sí) y el reconocimiento por parte de la empresa (identidades para otro). “Esas identidades constituyen una manera de vivir y de decir el trabajo y de darle un sentido y también maneras de anticipar el ciclo de vida profesional (que se desea concretar), que está socialmente condicionado por el origen social, la formación inicial y la trayectoria anterior” (Dubar, 1998).

La forma biográfica o de **“identidad para otro”**, de tipo “comunitario”, es la que se desprende de la inscripción de los individuos en un linaje generacional traducido por su apellido y que designa la pertenencia a un país, a una región, a un grupo local y a una cultura heredada. Es una forma tradicional de identificación que perdura mientras predominan el “nosotros” sobre el “yo” y las formas pre-capitalistas de producción.

En contraposición, la **“forma relacional hacia otros”** se define en y por las interacciones de las personas en las diversas esferas de la vida social y las que están presentes en el seno de un mismo sistema institucionalizado y jerarquizado. Se construye en base a las obligaciones para integrarse a ciertas instituciones: la familia, el sistema educativo, los grupos profesionales, el Estado. Puede también llamarse “identificación estatutaria”, con la condición de aceptar que en la sociedad moderna los estatutos son múltiples, que cada persona puede asumir varios y que difieren a lo largo del tiempo.

La “**forma relacional para sí**”, es la que surge de la conciencia reflexiva poniendo en práctica el compromiso de una persona con un proyecto. Esta forma identitaria tiene un profundo sentido subjetivo e implica la identificación con una asociación de personas consideradas como sus pares y que comparten el mismo proyecto. Se trata, por ejemplo, de un compromiso político que deviene una verdadera pasión o de una militancia social a la cual se destina tiempo generosamente. Es una identificación que desarrolla el “cuidado de sí mismo” para concretar ese proyecto.

Por último, tenemos la “forma auto-biográfica” o de “**identidad para sí**”; implica el cuestionamiento de las identidades “comunitarias” atribuidas por la tradición y afirma la existencia de un proyecto de vida que se mantiene a lo largo del tiempo. “Es una historia que cada uno se cuenta a sí mismo sobre lo que uno es”, dice Dubar. Es el indicio de una búsqueda de autenticidad, un proceso biográfico, pero que está acompañada por crisis a lo largo de la vida (Dubar, 2000).

Retomando los trabajos teóricos mencionados de C. Déjours, esta noción de identidad personal y profesional adquiere gran relevancia, pues la acelerada transición desde las formas identitarias comunitarias hacia las societarias, -específicamente la introducción de cambios en la estructura de las empresas y en los modelos productivos, la implantación de innovaciones tecnológicas y organizacionales en los procesos de trabajo para hacer frente a la crisis- son fuente del *sufrimiento*, ocasionado por la deconstrucción de la anterior identidad.

Las empresas capitalistas modernas han conservado, aunque transformándola profundamente, la relación salarial y haciéndola más precaria e inestable, erosionando las garantías de la estabilidad y permanencia, propiciando los contratos de duración limitada y han introducido dichas innovaciones procurando aprovechar en su beneficio los cambios identitarios; éstos podrían resumirse -de manera no excluyente- en:

- la creciente importancia del individualismo y del deseo de diferenciarse,
- la búsqueda de la satisfacción en el trabajo por medio de una mayor autonomía y responsabilidad en la adopción de decisiones y en la relación con los clientes internos y externos,
- el acento puesto en las competencias con respeto a los requerimientos objetivos de los puestos de trabajo y a la formación profesional adquirida,
- el deseo de un reconocimiento social mediante la remuneración personalizada.

\* \* \*

¿Qué reflexiones incitan las importantes investigaciones de R. Sainsaulieu y de C. Dubar? Los resultados preliminares de las investigaciones emprendidas por el Área Identidades del CEIL-PIETTE del CONICET, dirigidas por el Mgr. Osvaldo Battistini, nos ofrecen un rico material que sintetizamos de la siguiente manera.

- 1.- Pareciera que en estas tipologías de formas identitarias se ha partido más bien de conceptos sociológicos teóricos acerca de las empresas modernas, que de un relevamiento empírico y sistemático de una realidad que toma también en cuenta la subjetividad de los trabajadores. Por eso, cuando la realidad de las empresas cambia tan rápidamente, a lo largo del tiempo y entre países, dichas categorías corren el riesgo de no ser totalmente adecuadas para explicarla.
- 2.- Las investigaciones de R. Sainsaulieu y de C. Dubar en Francia se refieren centralmente a los trabajadores empleados en empresas de cierta magnitud, que utilizan tecnologías modernas y nuevas formas de organización del trabajo. Por lo tanto, hablan específicamente de la identidad construida en el trabajo, en ese país y en esas empresas. Pero dado el cambio de las dimensiones identitarias, -el paso de las comunitarias a las societarias-, se requiere incorporar las otras múltiples instancias societales donde también se construye la identidad: la familia, las redes de amistad, el vecindario, la parroquia, el club, el sindicato, las asociaciones, los partidos políticos, etc.
3. Es cierto que la “identidad para sí” se construye siempre en la “relación con sí mismo” y “en relación con los otros”; pero ese proceso no se agota en la empresa ni depende sólo de la “identidad para otros”, es decir del reconocimiento de la autoridad jerárquica sino que se construye también con el aporte “horizontal” de los demás miembros del colectivo de trabajo y con los usuarios y clientes de la empresa, en una relación cada vez más directa y personalizada.
4. La biografía personal, el itinerario de los sujetos que a lo largo de la vida van formando parte de diversas formas comunitarias y societarias, -tanto la trayectoria profesional en la vida económicamente activa (ocupado o en la situación de no-trabajo) y en la vida familiar, social y política fuera de la actividad laboral-, no pueden excluirse ni desconocerse mutuamente, máxime cuando el empleo ha pasado a convertirse en un bien escaso.
5. Cuando se desea estudiar la identidad construida en el trabajo fuera de los países especialistas industrializados, la tarea es más compleja: **el contexto socio-económico estructural** (en el nivel macroeconómico, del sistema de relaciones de trabajo y de la protección o seguridad social) de los países capitalistas industrializados y los países periféricos, subdesarrollados, en vías de desarrollo o semi industrializados es diferente; impacta sobre los respec-

#### IV. Acerca de la naturaleza y significación del trabajo humano

tivos procesos identitarios. Las reflexiones que siguen son sólo pistas para estimular las futuras investigaciones.

En los primeros (PCI), el funcionamiento del mercado de trabajo está todavía regulado, la administración del trabajo interviene activamente con inspecciones en materia de cumplimiento de la legislación laboral y la de seguridad social; la relación salarial involucra a más del 80% de la PEA; las tasas de desempleo se han estabilizado y en promedio se sitúan alrededor del 10% y las agencias públicas de empleo funcionan para articular ofertas y demandas interviniendo en la reconversión profesional de los desocupados o de los que buscan su primer empleo; tienen vigencia las políticas públicas de empleo tanto activas como pasivas; el trabajo no registrado (o “en negro”) existe solo marginalmente; el seguro contra el desempleo atiende a la mayoría de los desocupados involuntarios; el Ingreso Mínimo de Inserción alcanza a buena parte del resto de los desocupados sin otros recursos; si bien existe la pobreza y la indigencia, su crecimiento es lento y está compensado con políticas sociales, siendo importante dentro de la estructura económica la proporción de las PYME, que a pesar de las tendencias a la concentración económica por la introducción de innovaciones tecnológicas y organizacionales, son viables y competitivas.

En los segundos, dentro de los cuales se inserta Argentina, el mercado de trabajo está desregulado; la legislación individual del trabajo ha sido reformada para permitir la flexibilización del uso de la fuerza de trabajo y disminuir los costos laborales; la reforma del derecho colectivo de trabajo ha erosionado el poder de negociación y ha debilitado a los sindicatos descentralizando el ámbito de la negociación; la protección social se ha privatizado (jubilaciones, pensiones, atención de la salud y prevención de riesgos ocupacionales) dejando afuera de su ámbito a vastos sectores de la PEA; se ha incrementado el trabajo por cuenta propia, el sector informal y el trabajo no registrado; no existe un servicio público de empleo, y en su lugar intervienen consultoras y agencias de trabajo temporario de carácter mercantil; el seguro contra la desocupación brinda recursos insuficientes y sólo para menos del 10 % de los desocupados involuntarios; no existe un ingreso mínimo de inserción o ingreso ciudadano; las políticas de empleo son de carácter pasivo y más que generar empleos procuran (sin demasiado éxito) combatir la pobreza y la exclusión social. Finalmente, la crisis económica por la que atraviesan estos países es de tipo estructural; en el caso de Argentina la recesión económica alcanzó tasas récord comparadas en el nivel internacional; el peso de la deuda externa y los vencimientos de los pagos de divisas a efectuar comprometen seriamente durante muchos años la posibilidad de convertir en inversiones productivas el previsible excedente del comercio exterior; el sistema financiero se ha concentrado en manos de instituciones extranjeras y sufrió un proceso de vaciamiento hacia las casas matrices y los paraísos fiscales y se ha debilitado en su

conjunto tornando escasa, cara y difícil la obtención de los créditos públicos y privados sin los cuales la economía tiene restricciones para reanudar el proceso de crecimiento; la redistribución del ingreso en un sentido desfavorable a los asalariados y el deterioro del salario real han incrementado la pobreza y la indigencia hasta el nivel más grave que registra la historia argentina, lo que afecta seriamente la demanda efectiva.

Por otra parte, difiere sustancialmente la **relación salarial**: en los países desarrollados cuando se habla de trabajo, se están refiriendo al empleo, donde, a pesar de los procesos de precarización, **hasta ahora** la mayoría de los trabajadores lo tienen por tiempo indeterminado, protegido socialmente y dentro de las empresas están vigentes las instituciones reivindicativas (el sindicato o la sección sindical de empresa) y de protección social (los comités de empresa); hay una legislación marco e instituciones sociales donde en el nivel central hay una representación de las centrales sindicales. Los desocupados involuntarios forman efectivamente parte de la PEA, se sienten insertos en ella; el servicio público de empleo los tiene en cuenta para el seguimiento y les informa sobre las posibilidades que se presentan; mientras tanto, durante un largo tiempo reciben un ingreso en lugar del salario, que les permite un margen de autonomía y mantener su nivel de consumo.

En los países capitalistas subdesarrollados y periféricos la situación es muy diferente debido a las elevadas magnitudes y a la persistencia del desempleo (histéresis); la tasa de salarización disminuye rápidamente al mismo tiempo que aumentan la “para subordinación jurídica”; la precarización generalizada del empleo asalariado, el crecimiento del trabajo no registrado, por cuenta propia e informal, la disminución de los salarios nominales y reales y el retraso para percibirlos; el debilitamiento y la privatización del sistema de protección social al mismo tiempo que la disminución del gasto público social. La cantidad de afiliados, el poder de negociación y el prestigio social de las organizaciones sindicales se han debilitado en el nivel de la rama de actividad y su presencia es aún menos visible en el nivel de las empresas, máxime en las medianas y pequeñas. Todo esto va unido a una tensa relación entre la base de los trabajadores y la conducción sindical, cuestionada en su representatividad, capacidad de acción y en el comportamiento respecto del manejo de los recursos obtenidos. El trabajo es ahora más valorado que nunca, pero el empleo se concibe como un privilegio y no como un derecho, se lo valora como una concesión de los empleadores, pues es la única fuente de ingresos genuinos. Como resultado, quien no tiene empleo piensa que no tiene nada, que sólo es fuerza de trabajo excedente, que no es socialmente útil y que para subsistir depende de otros: de la ayuda social contra la pobreza, de la solidaridad de sus familiares, del vecindario y de las nuevas organizaciones sociales que funcionan autónomamente o que se crean completamente al margen de los sindicatos.

A pesar de todo, adherimos a las conclusiones a las que llegan C. Dubar y C. Déjourns por diferentes vías: **dada la utilidad social del trabajo, sea éste asalariado o no, se constituye en el principal vector de la identidad personal y social.**

## 2. Reflexiones y propuestas sobre la concepción del trabajo

### 2.1. El trabajo humano es multidimensional

El trabajo es para nosotros una actividad tan propiamente humana como el juego, el arte y la vida contemplativa. Es una actividad corporal y espiritual, física y “metafísica.” Pero la actividad laboriosa implica la intervención del cuerpo humano, que encuentra resistencias y obstáculos para superar, presentes en la tenacidad de la materia para transformarse en el aprendizaje requerido para el uso de las herramientas y maquinarias. Hasta las tareas laborales consideradas “intelectuales” requieren valerse de órganos corporales para llevarse a cabo.

Señalaremos algunas de sus principales dimensiones, clasificándolas, tentativamente, según se refieran al resultado objetivo externo, es decir la obra, o al sujeto que la realiza.

#### 2.1.1. Dimensiones objetivas

1. El trabajo, por estar orientado a producir algo exterior a la persona que lo ejecuta, tiene una dimensión social, está orientado hacia otros, y su finalidad por lo tanto es utilitaria. Para lograrlo el sujeto debe conocer y someterse a las leyes propias de la materia (físicas, químicas, biológicas) al intentar transformarla. Crea bienes y servicios dotados de una utilidad social, pues el esfuerzo humano voluntario y consciente busca que la materia, una vez transformada, sea útil para satisfacer necesidades humanas (Vialatoux, 1953).

2. El trabajo requiere de manera manifiesta en primer lugar **un gasto de energía humana**, -el esfuerzo, las posturas y los gestos-, y un despliegue de funciones biológicas osteomusculares y viscerales, psíquicas y cognitivas, y por eso provoca fatiga. Como es toda la persona la que está involucrada en el acto de trabajar, también intervienen sus facultades psíquicas (afectivas y relacionales) y mentales (cognitivas) e implica la presencia consciente de una intención voluntaria y determinada, el objetivo que se desea alcanzar. La energía que se va a gastar trabajando no se consume, como en el caso del juego, por el simple gusto de utilizarla: está orientada a obtener un objetivo, “está finalizada” (Vialatoux, 1953). Ya hemos visto algunas posiciones sobre la esencialidad o no del trabajo vinculadas con esta dimensión (Gorz, 1988; Rifkin, 1996).

3. El trabajo es una **actividad socialmente necesaria**, porque en su carácter de mediador entre la naturaleza y los seres humanos, al transformar y dominarla, el trabajador es creador o transformador de bienes y servicios necesarios para la supervivencia y reproducción de la especie humana. Por eso, es también fuente de derechos. En consecuencia, el trabajo puede considerarse una necesidad y un deber social. Se trabaja co-laborando y, para producir, el trabajador debe asociarse con otros, se trata de una experiencia de solidaridad humana. En el trabajo se crean lazos, porque varias voluntades cooperan en una obra común, actúan en conformidad buscando alcanzar un objetivo exterior a ellos (Borne y Henry, 1944)

4. Es una **actividad trascendente**, pues los productos (las obras) tienen una existencia objetiva propia y separada del productor, -aún cuando lleven su impronta o su marca-, permanece más allá de su vida, y le permiten superar los límites geográficos que el espacio impone a la movilidad de las personas, trascender el medio local y las fronteras geográficas. Las Nuevas Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (NTIC) han contribuido mucho a potencializar estos alcances.

5. Por medio del trabajo los seres humanos establecen una **relación particular de intermediación con la naturaleza**.

Proudhon había definido al trabajo como “una emisión del espíritu”. Veía el aprendizaje del trabajo como el fin del hombre mientras viva sobre la tierra. Por su acción inteligente sobre la materia el hombre se distingue de los animales; ellos pueden hacer cosas útiles para los seres humanos, pero sólo por instinto. Los animales no trabajan, porque no tienen una conciencia reflexiva, voluntaria y libre, pues no son sujetos (Proudhon, *Création de l'ordre dans l'humanité*, citado por Vialatoux, 1953).

El trabajo en los sectores productivos se ejerce sobre una materia que el hombre in-forma (incorpora la forma a la materia) y transforma, como decía Aristóteles (Borne y Henry, 1944). Desde esa perspectiva el trabajo requiere una intervención del pensamiento inteligente, que concibe el objetivo, organiza los medios, se moviliza voluntariamente para alcanzar una finalidad y “dirige la mano”.

Dice H. Marcuse, en *Ética de la revolución*, que el trabajo es un hacer, y no una simple actividad. Al trabajar las personas actúan como mediadoras entre sí mismas y la naturaleza, para dominarla, tratan de hacer el mundo para sí, de objetivarse en el producto mientras que los objetos se humanizan. A diferencia del juego, el trabajo requiere constancia, su resultado tiene una realidad permanente y está objetivado. Quien trabaja, cualquiera sea su estatuto, se orienta a producir una cosa o a prestar un servicio, que tiene una existencia independiente y fuera de sí mismo (Vialatoux, 1953). Las obras del trabajo, los fines directos e inmediatos, son vías o medios, es decir mediaciones.

### 2.1.2. Dimensiones propias del sujeto

1. **El trabajo es siempre la actividad de un ser humano**, porque es una actividad voluntaria orientada hacia una finalidad, laboriosa, fabricante, que significa un esfuerzo sobre sí mismo y sobre la materia (Borne y Henry, 1944). El hombre es definido como un “animal laborioso” (*animal laborens*), que gracias a sus facultades cognitivas lleva a cabo una actividad transformadora del mundo. Para el filósofo Bergson, por su naturaleza el ser humano es también un animal fabricante (*homo faber*) capaz de fabricar herramientas y de emplearlas como instrumentos para hacer otras herramientas y maquinarias. La mano sería “el instrumento de los instrumentos” y como decía Anaxágoras “el hombre piensa porque tiene manos” (Vialatoux, 1953).

El trabajo sujeta de alguna manera al trabajador a la materia pero por otra parte lo libera al generar un producto. Es una mezcla de necesidad y de libertad.

2. **El trabajo va siempre acompañado de sufrimiento y/o placer**. Se piensa a menudo que el trabajo intelectual, como actividad libre proporciona si no alegrías, al menos placer, mientras que por el contrario el trabajo manual provocaría pena y fatiga, aun cuando ya no signifique un castigo, ni maldición divina.

Pero en la realidad, el trabajo se despliega acompañado siempre de estados afectivos tales como la pena, el sufrimiento, el placer, la alegría y tiene una dimensión ascética, que implica aceptar voluntariamente un esfuerzo necesariamente generador de fatiga.

El intento de vencer las resistencias de la materia u orientar su dinamismo en otra dirección y de adquirir las destrezas para el uso de las herramientas y máquinas es de por sí penoso y provoca fatiga, pero como al mismo tiempo es una actividad creativa, que proyecta la personalidad fuera de sí, si el trabajador toma conciencia de ello puede dar lugar al placer y a la alegría, aún sin llegar a constituir un fin en sí mismo (Vialatoux, 1953).

Cuando el trabajo es objeto de una racionalización que intensifica la división técnica y social, la repetición monótona de gestos operativos puede ser agotadora y crea condiciones de alienación: en esa circunstancia el trabajador ve cada vez menos la utilidad de lo que hace y no obtiene satisfacción alguna (Borne y Henry, 1944).

3. Durante la actividad laboral y según sean las condiciones y medio ambiente de trabajo, se establece una **relación directa y permanente con la vida y la salud del trabajador**. La esperanza de vida y el estado de salud dependen del contenido y organización del trabajo, de su duración y configuración, de su intensidad, de sus requerimientos en términos de tiempo de trabajo, carga de trabajo, esfuerzo físico, aportes psíquicos y mentales, en el contexto del

medio ambiente físico, químico y biológico imperantes. Nuestras investigaciones en diversos sectores de actividad sobre la relación entre CYMAT y salud de los trabajadores lo han confirmado (Neffa, 1987; Epelman, Fontana, Neffa, 1990; Catalano, Mendizábal, Neffa, 1993).

4. El trabajo permite o contribuye a la **realización personal** es decir al desarrollo de la personalidad de quienes lo ejecutan y define una identidad social cristalizada en la profesión o el oficio, porque durante su ejercicio permite la actualización de todas, o al menos algunas, de las potencialidades físicas, biológicas, psíquicas y mentales del ser humano. El desarrollo de la personalidad está condicionado por los sentimientos de **pertenencia** y de **identidad** de las personas. La **pertenencia** implica que el sujeto reúne ciertas condiciones o cualidades similares a las de un grupo o categoría socio-profesional de inserción que le sirve de referencia. Como se mencionara anteriormente, la **identidad** personal es precisamente lo que dentro de ese conjunto lo distingue a un trabajador de los otros, su estilo particular de hacer las cosas o de comportarse. La identidad se construye en la acción, en el acto de hacer. Ahora bien, como dice C. Déjours, la identidad no se construye sólo en la interioridad de la persona, ya que depende de la mirada y de la evaluación que emiten sobre él los demás miembros que pertenecen al mismo colectivo de trabajo. Como ya se analizó, el sentimiento de identidad contribuye de manera substancial a la constitución y permanencia de los oficios, de las profesiones (Sainsaulieu, 1996). Ahora bien, cuando la pertenencia y/o la identidad del trabajador se cuestionan, el resultado es necesariamente una crisis psíquica de esa persona. Gracias al trabajo, los seres humanos **construyen su propia identidad** y por su intermedio **buscan encontrar un sentido** a lo que hacen. Según R. Sainsaulieu, esta identidad puede alcanzar diversos niveles de intensidad: puede ser asumida de manera pasiva, puede ser objeto de negociación, o dar lugar a una fuerte integración en el colectivo de trabajo y a la empresa.

5. El trabajo **pone a prueba las personas**, permite que ellas demuestren lo que son capaces de hacer, la utilidad de su actividad. Es siempre un desafío. El trabajo tiene siempre una dimensión desconocida -es una incógnita, o un enigma- pues pone a las personas frente a sí mismas, haciéndoles descubrir sus potencialidades y límites, frente a la infraestructura y las maquinarias y equipos que no siempre funcionan correctamente.

6. Trabajar **significa asumir riesgos**, pues como la actividad que efectivamente se desarrolla se diferencia del trabajo prescrito y para llevarlo a cabo se deben desconocer o violar consignas, esas desobediencias se vuelven visibles y susceptibles de sanciones. Se asumen conscientemente esos riesgos porque a cambio del trabajo se busca obtener una retribución, que no consiste solamente en dinero; su carácter es simbólico pues en última instancia lo que se busca es un reconocimiento social en sentido amplio.

7. El trabajo también provoca una **movilización del involucramiento**, tanto en el nivel individual como colectivo: requiere la coordinación y la cooperación dentro del colectivo de trabajo, lo cual implica captar y procesar información, comunicarse, expresar ideas por medio de la palabra y mediante silencios, gestos y signos. A veces, por la organización de la producción, o por la excesiva división social y técnica del proceso de trabajo, se hace difícil comunicarse de manera adecuada y la coordinación y cooperación son más bien impuestas a los trabajadores por sus empleadores y superiores, antes que negociadas y aceptadas voluntariamente. Los resultados de los obstáculos o de una insuficiente movilización de la subjetividad para comunicarse, coordinarse y cooperar no sólo se reflejan negativamente en la salud psíquica y mental de los operadores, sino que, lo reiteramos, repercuten también sobre los resultados cuantitativos y cualitativos de la producción, es decir sobre la competitividad de las empresas y en última instancia en su rentabilidad. El trabajo para llevarse a cabo eficazmente requiere del trabajador un compromiso subjetivo, el involucramiento.

Danielle Linhart dice que, salvo casos extremos, el deseo de hacer bien el trabajo siempre subsiste, ya que es vital para la identidad del propio trabajador. Sin ese compromiso personal de los trabajadores, ninguna organización productiva ni siquiera la más tayloriana habría podido funcionar (Linhart, 1978).

8. El trabajo socializa las personas y es fuente de inserción social. Necesita y al mismo tiempo permite **instaurar relaciones interpersonales y construir un colectivo de trabajo**, es decir una entidad nueva generada por los lazos e interrelaciones que crean una solidaridad de hecho, primeramente entre todos los trabajadores, pero esencialmente entre los obreros y empleados asalariados de ejecución y también con las demás categorías socio-profesionales de mayor nivel jerárquico de una misma unidad productiva. En todos los tiempos, pero sobre todo en nuestra época, el trabajo crea las condiciones para que las personas tomen realmente contacto, de manera directa o indirecta, con el resto de la sociedad, desbordando el ámbito estrecho de la familia y adopta la forma de una verdadera relación social. El trabajo se ha convertido desde hace mucho tiempo en un instrumento privilegiado para la integración social pues es creador de lazos y entramados sociales.

9.- Finalmente, el trabajo ejerce una función psicológica a la que los profesores Clot y Meyerson catalogan como **una ruptura** entre las preocupaciones personales, domésticas y permanentes del sujeto con respecto a las ocupaciones sociales y rutinarias asumidas en su lugar de trabajo, donde por lo general se ejerce por obligación una forma disciplinada de trabajo y continua, cuyos resultados no siempre están directamente relacionados con sus vidas y necesidades personales. El trabajo permite hacer algo por otros, no directamente para sí, o dicho en otros términos, es la realización de sí mismo que se ob-

tiene al hacer cosas para otros. Durante el tiempo de trabajo, el trabajador -sobre todo asalariado- puede salir de la relación doméstica y familiar de persona a persona, tomar distancias. De allí sus propiedades “terapéuticas”, aunque llevada al extremo, esa ruptura pueda dar lugar a un desequilibrio en las relaciones entre el trabajo y la vida personal o familiar (Clot, 1995).

## 2.2. El trabajo como fin en sí mismo o como medio

El trabajo es un hacer al servicio de la producción, ésta es lo que resulta del trabajo. Por otra parte la naturaleza no está acabada, siempre es susceptible de ser dominada, apropiada, completada, transformada y perfeccionada. Al trabajar los seres humanos se reivindican como seres históricos, que hacen acontecer la propia existencia mediante la consciente mediación en la producción y la reproducción, siguiendo a Marcuse “el trabajo trasciende la ciencia económica e implica todas las dimensiones de la vida social ” (Marcuse, 1970).

Pero el trabajo no constituye un fin absoluto y duradero sino un **fin intermedio**, que se orienta a algo exterior al ser humano. En la misma dirección, los filósofos personalistas afirman que convertir al trabajo en un deber absoluto, en una quasi-religión, se opone a la contemplación de la verdad, el amor al bien y la admiración de la belleza, fines supremos para todos los seres humanos (Borne y Henry, 1944).

**En conclusión la vida no es para el trabajo, no existimos para trabajar; el trabajo es para hacer posible la vida, se trabaja para vivir.**

Pero si bien la vida de los seres humanos no se reduce sólo al trabajo, no puede comprenderse plenamente en su ausencia.







## Conclusiones

---

El concepto de trabajo se ha ido transformando a lo largo del tiempo, como se trata de mostrar en el libro, y no cabe excluir la posibilidad de que siga cambiando. Partiendo de una actividad dedicada exclusivamente a satisfacer necesidades vitales de las familias y comunidades, pasó por las etapas de la esclavitud y la servidumbre (incluso en las grandes civilizaciones de la antigüedad). Emergió luego como trabajo abstracto asalariado dominado y heterónomo desde la instauración del modo de producción capitalista; fue objeto de procesos de racionalización productivista gracias a la división social y técnica del trabajo; se consolidó durante un corto período (los treinta años gloriosos de la segunda posguerra) una relación salarial fruto de un “pacto social” que otorgaba reconocimiento, estabilidad, salarios elevados indexables según la inflación y protección social, en contrapartida de la aceptación de la paz social, la disciplina, la subordinación y una rígida organización del trabajo; entra en crisis desde mediados de la década de los años setenta como resultado de la ruptura del anterior régimen de acumulación.

Desde entonces, la emergencia de un nuevo régimen dentro del modo de producción capitalista, el derrumbe de las economías de los países del socialismo real con su dramática transición al capitalismo y la irrupción de los nuevos países industriales operada en un contexto de mundialización, dominación de las finanzas sobre la economía real, incorporación de innovaciones tecnológicas y organizacionales, privatizaciones, liberalización del comercio y desregulación, asignaron un papel hegemónico a las fuerzas del mercado que presionaron para configurar una nueva relación salarial. El incremento de la productividad y la disminución del tiempo de trabajo contenido en los bienes y servicios crearon las condiciones para poner en la agenda el tema “fin del trabajo”, descalificando las políticas de pleno empleo y cuestionando la teoría del valor trabajo.

En la segunda parte se trató de identificar los argumentos utilizados como justificaciones de la necesidad irreversible de aceptar la persistencia del desempleo masivo, el subempleo involuntario, la informalidad, el trabajo no registrado y la precarización del empleo. Simultáneamente surgieron fenómenos paralelos tales como el deterioro de los salarios reales y la adopción de políticas compensatorias y de contención social de lucha contra la pobreza y la exclusión consistente en subsidios, ingresos mínimos de subsistencia y la promoción del autoempleo -es decir del trabajo no asalariado-. Se produjo un cambio en el anterior sistema de relaciones de trabajo que generó: fortalecimiento del poder de los empleadores, redefinición del rol del Estado, debilitamiento del poder sindical de los trabajadores ocupados y al mismo la emer-

gencia de nuevos movimientos sociales, como expresión de la desocupación, pero no siempre aliados de los sindicatos.

Si bien no se han verificado las tesis o profecías formuladas por J. Rifkin y otras similares acerca del fin del trabajo (es decir la disminución absoluta del empleo), ya que los asalariados constituyen todavía la mayor parte de la población ocupada en los países capitalistas industrializados y su volumen total crece, o al menos no disminuye de manera significativa; lo que sí sucede es que el contenido del trabajo se transforma, se desarrollan las “formas particulares” o “formas específicas de empleo” y éste se precariza. En consecuencia, el estatuto del trabajo asalariado que antes representaba una garantía de estabilidad y de protección social se deteriora, se fragiliza debido al desempleo, al cambio de las reglas y al debilitamiento de las organizaciones sindicales. Pero como es obvio, para salir de la crisis, los asalariados no pueden abandonar la relación salarial y convertirse automáticamente en empleadores o productores independientes (por cuenta propia) porque no disponen de capital y por la imposibilidad de acceder al crédito en condiciones favorables, como señala Michel Aglietta (1997). Las mujeres han aumentado significativamente su participación en la PEA, tanto en las actividades directamente productivas como sobre todo en las terciarias y de servicios y la discriminación sexual comienza a ser socialmente cuestionada aunque de manera lenta, pero sostenida. Estos fenómenos de desempleo y precarización que acrecentaron las diferencias dentro de la PEA y en la población ocupada, no significa que el trabajo humano vaya desapareciendo, ni que haya disminuido el número absoluto de los trabajadores directa o indirectamente asalariados, a pesar de que su proporción frente a los “verdaderos empleos” crezca relativamente. Además, la mayor parte de los nuevos empleos asalariados creados son por tiempo determinado, de tiempo parcial y puedan incluirse dentro de la categoría de subempleo, o son trabajos informales, no registrados o “en negro”.

Los embates y críticas contra lo sustancial de la teoría del valor trabajo, al postular que el cambio científico y tecnológico se convierte en la verdadera fuerza productiva creadora de valor, no han logrado su cometido, aunque sí exigen su actualización debido a que por diversos factores se ha incrementado la fuerza productiva del trabajo, es decir la productividad, lo que vuelve poco elástica la creación de empleos a medida que crece el producto. La crisis ha dejado al descubierto el crecimiento de la composición orgánica del capital, es decir que progresivamente va aumentando la proporción del capital constante sobre el variable. Para sus adherentes las tesis marxistas del valor trabajo siguen manteniendo su coherencia y la constatación de un aumento de la productividad aparente del trabajo logrado por la introducción de innovaciones tecnológicas y organizacionales, no hace sino verificar la vigencia del concepto de plus valor relativo y la utilidad de la noción de fuerza productiva del trabajo. El tiempo de trabajo socialmente necesario requerido a cada tra-

bajador para producir una unidad de producto ha disminuido y, en una misma cantidad de tiempo, ahora se producen más bienes y se prestan más servicios. En consecuencia, cada producto o servicio generados contiene ahora una menor cantidad de trabajo, es decir, se ha desvalorizado.

Recientemente, luego de la crisis de la relación salarial fordista, pero sin que desaparezcan la heteronomía, la subordinación, la apropiación de la plusvalía propia del proceso del trabajo capitalista, ni la alienación del trabajo asalariado, otra norma productiva se va instaurando progresivamente en las empresas más competitivas de países capitalistas industrializados. La incorporación dentro de las empresas y organizaciones de las innovaciones tecnológicas y organizacionales es una respuesta a los límites del taylorismo y del fordismo para aumentar la productividad y hacer frente a los rápidos e imprevisibles movimientos del mercado, imponiéndose la necesidad de que los asalariados sean polivalentes, flexibles y móviles, se involucren movilizando no sólo su fuerza física, sino también sus capacidades psíquicas y mentales, sus calificaciones, experiencia y competencias, en otras palabras, su subjetividad, como condiciones necesarias para responder a los cambios en la demanda, operar adecuadamente los nuevos equipos, cumplir los plazos de entrega y mejorar la eficiencia y la calidad de la producción buscando la satisfacción del cliente o usuario.

Esas son las condiciones necesarias para incorporar eficazmente las innovaciones científicas y tecnológicas, hacer frente a los incidentes, superar los límites del trabajo prescripto y lograr, en cantidad y calidad, los objetivos cada vez más exigentes de las unidades de producción y bajo severas restricciones de tiempo. Se puede ver esta participación e integración gratuitas del trabajador en los objetivos de la empresa como una suprema alienación (Linhart, 1996). Pero además, para que los objetivos prescriptos mencionados de la producción sean alcanzados, los trabajadores por su propia iniciativa deben tener que ingeniarse, incluso hacer trampas, violar los reglamentos y las consignas del trabajo prescripto (Dejours, 2002).

En la tercera parte se analizaron algunas de las transformaciones más relevantes producidas en el trabajo humano en sus diversas dimensiones, partiendo de lo sucedido en los países capitalistas industrializados, para compararlas con las economías subdesarrolladas de los países periféricos, dominados y semi-industrializados, donde la situación es actualmente muy diferente por razones estructurales, dada su heterogeneidad económica, social y política. Esas transformaciones también repercuten de diferente modo según las diferentes formaciones sociales, trayectorias nacionales de crecimiento y las asimetrías en cuanto a los modos de regulación y los regímenes de acumulación de estos países. Son cambios no exentos de contradicciones, que operarán primeramente por la vía de las empresas transnacionales y de las grandes empresas modernas de capital nacional, al incorporar innovaciones y destinar una parte

sustancial de su producción a la exportación dentro de una severa competencia.

La lógica de producción y de acumulación que emerge vigorosamente desde la crisis de mediados de los setenta en los PCI ha cuestionado la vigencia generalizada de la “relación salarial fordista” (el trabajo asalariado contratado por tiempo indeterminado, con garantías de estabilidad y protegido socialmente), porque generaría rigideces en cuanto a la gestión de la fuerza de trabajo, dificultaría la extracción de plus valor y por ende la obtención de altas tasas de ganancia. La relación salarial cambia así con el impulso de ciertas innovaciones: nuevas formas de organización empresarial, de gestión de la fuerza de trabajo y de organización del trabajo.

A pesar del desempleo y la precarización, los trabajadores no han dejado de valorar el trabajo como fuente de identidad, de desarrollo de su personalidad, de medio para la inserción en la sociedad. Las demás actividades, no consideradas propiamente trabajo, se han revalorizado respecto del trabajo asalariado y van ocupando una proporción cada vez más grande del tiempo y del mundo de vida de las personas. De manera individual y por medio de sus sindicatos, importantes sectores de trabajadores de esos países buscan cada vez más -aunque hasta ahora infructuosamente- que el trabajo asalariado tenga mayores garantías de estabilidad y de promoción (aún implicando cambios de puestos de trabajo), valore las calificaciones, experiencia y competencias adquiridas, sea calificante, les deje espacio para la autonomía, la creatividad y la expresión de la personalidad en la concepción y ejecución, es decir, tenga un sentido y sea creador de identidad. Las centrales nacionales afiliadas a la Confederación Europea de Sindicatos son una prueba de ello.

Sin embargo, no ha desaparecido el “núcleo duro” de empleos, sino que se ha reducido concentrándose en los mercados “internos y primarios” y, en un mercado segmentado, ahora comparte posiciones con las formas particulares de empleo y con todas las modalidades de empleo precario y flexibilizado en los mercados de fuerza de trabajo “secundarios y externos”.

En nuestros días se verifica la creciente valoración subjetiva de todas las actividades humanas fuera del trabajo, al mismo tiempo que el refortalecimiento del individualismo y de la conciencia reflexiva, la crisis de las identidades como fruto de la transición desde formas identitarias comunitarias hacia las formas societales (Dubar, 1999) y la importancia creciente de las dimensiones subjetivas y de las vivencias de los trabajadores. Las experiencias europeas de reducción legal del tiempo de trabajo van creando las condiciones para permitir a los asalariados participar más activamente en “el mundo de la vida”: la vida doméstica, social, ciudadana, política... Pero el reconocimiento de que los trabajadores (además del trabajo productivo) realizan otras actividades diversas, no implica que el trabajo humano sea “un valor en vías de desapari-

ción” o que haya perdido vigencia la “sociedad salarial” o “sociedad del trabajo”.

En la historia de la humanidad, la revolución industrial produjo un fuerte deterioro de las condiciones y medio ambiente de trabajo anteriores, y en su primera etapa generó un elevado desempleo, creando las condiciones para el surgimiento del movimiento obrero. Con el desarrollo del capitalismo industrial surgió la clase trabajadora asalariada y se instauró una relación salarial. Las inhumanas condiciones de trabajo y de vida a las cuales estuvo sometida, impulsaron su oposición y organización en sociedades de resistencia, uniones y sindicatos, cuyas luchas y reivindicaciones asumidas, apoyadas o acompañadas por partidos políticos vinculados al movimiento obrero, dieron como resultado el reconocimiento del poder público del derecho a asociarse profesionalmente, la constitución del derecho laboral (individual, colectivo y de la seguridad social), una mayor independencia personal frente a las clases dominantes y el Estado, el mejoramiento de los salarios directos e indirectos y la reducción de las desigualdades sociales, conquistas que sentaron las bases para dar nacimiento a la democracia moderna y a periodos prolongados de expansión económica.

En los países capitalistas industrializados las reivindicaciones de los trabajadores organizados se han desplegado, desde hace un cuarto de siglo a pesar de la crisis por la que atraviesan, como lo testimonian nuestras investigaciones. A las reivindicaciones tradicionales fuertemente cuestionadas por la crisis (reconocimiento legal de su papel representativo y para negociar colectivamente, defensa del empleo, mejoramiento salarial, ampliación de la seguridad social, mayor protección contra los riesgos profesionales) se agregan ahora las que se refieren a las condiciones y medio ambiente de trabajo, a la autonomía y responsabilidad en la ejecución del trabajo, al reconocimiento social tanto dentro de la empresa (por sus pares y la jerarquía) como hacia afuera de la misma (proveedores y clientes o usuarios) y el derecho a participar por medio de representantes en la adopción de decisiones en la gestión empresarial.

Pero por impulso de los empresarios, las innovaciones organizacionales, primero en el proceso de trabajo con el taylorismo, y posteriormente mediante la mecanización y la instauración de la producción masiva de productos homogéneos (fordismo), incrementaron la productividad, reduciendo el tiempo de trabajo incorporado en cada unidad del producto; esto permitió reducir la duración de la jornada de trabajo e incrementar las remuneraciones salariales, sin impedir el crecimiento de las tasas de ganancia ni la continuación del proceso de acumulación del capital (Neffa, 1999).

Como eran condiciones propias del trabajo asalariado la heteronomía, la subordinación, la alienación e incluso la explotación, el derecho individual y colectivo del trabajo se justificó para compensar esos desequilibrios, poner lími-

tes a la arbitrariedad de los empleadores, convirtiendo progresivamente a los asalariados en sujetos de derecho (Suppiot, 1996). Con la emergencia de la nueva relación salarial, los procesos de selección y reclutamiento las empresas son más exigentes respecto de sus trabajadores en términos de edad, nivel educativo, formación profesional, competencias y capacidad de adaptación, aunque no garanticen a cambio ninguna seguridad en el empleo. Deja así de tener vigencia el principio fundador de la relación salarial fordista: el intercambio entre subordinación, aceptación del proceso de trabajo y de la disciplina (por parte de los trabajadores asalariados) y la estabilidad, altos salarios y protección social (a cargo de los empleadores). Se exige ahora un mayor involucramiento del trabajador, su aceptación de diversas modalidades de flexibilidad y la movilidad, pero en un contexto de precariedad.

El derecho del trabajo que se va construyendo en los países miembros de la Unión Europea para hacer frente a esta nueva situación tiene una amplitud que incluye el trabajo no mercantil, da igualdad de posibilidades para hombres y mujeres y valoriza la formación continua; es decir, asegura la continuidad de una trayectoria profesional más que la estabilidad en un mismo puesto de trabajo y busca proteger al trabajador (asalariado o no) en la fases de transición que transcurren entre varios empleos, el desempleo, periodos de formación y reconversión, sin interrumpir la carrera profesional entre un empleo y otro. Ese nuevo estatuto profesional debe fundarse no ya en la noción restrictiva del empleo asalariado, sino en la del trabajo. Para Alain Suppiot (cfr. segunda parte), el trabajo se distingue de la actividad porque responde a una obligación, suscripta voluntariamente o impuesta legalmente, que puede ser determinada a título oneroso o gratuito, vinculada con la norma legal (un convenio colectivo, un estatuto profesional, o simplemente mediante un contrato de trabajo formalizado o implícito). El trabajo asalariado se inscribe siempre en una relación que otorga derechos inherentes al estatuto profesional de las personas, mientras que los derechos sociales son independientes de ese estatuto.

En la cuarta parte se intenta una síntesis que comprenda a las anteriores: **el trabajo es un valor que permanece** a pesar de sus transformaciones. Es un derecho y no sólo un deber social. Su valor consiste en que por el dominio y transformación de la naturaleza, el trabajo es una actividad creadora de bienes y servicios sin los cuales no podría asegurarse la vida ni la reproducción de la especie. Facilita la inserción social y permite, por medio de los ingresos salariales, o del seguro o subsidio a los desocupados, la obtención de recursos para sobrevivir autónomamente sin depender de la beneficencia o del esfuerzo de otros. Es una actividad donde los hombres desarrollan las diversas dimensiones de la personalidad y contribuye a construir la identidad profesional. Por su dimensión social, se lleva a cabo en un colectivo de trabajo, enti-

dad nueva generada por los lazos e inter-relaciones de coordinación y de cooperación, creando así bases objetivas para instaurar la solidaridad entre los trabajadores de una misma unidad productiva. Los trabajadores adquieren trascendencia pues sus obras van a perdurar, mucho más allá de la vida física de sus creadores y de las fronteras geográficas de ejecución.

La nueva lógica de producción y de funcionamiento que ha adoptado desde hace varias décadas el modo de producción capitalista no permite sin embargo que los trabajadores encuentren u otorguen siempre un sentido a su trabajo ya que el mismo sigue basado en la heteronomía, la dominación, la subordinación y la extracción de plus valor, provocando la explotación, el extrañamiento y la alienación de los trabajadores asalariados.

Podemos concluir citando a dos colegas que intentan dar una respuesta a la aparente contradicción: **“si bien la relación salarial ha evolucionado desde la consolidación del capitalismo y sigue transformándose en nuestros días, el trabajo no es ‘un valor en vías de desaparición’, ni ‘una simple categoría histórica’ susceptible de desaparecer; constituye una real necesidad de los seres humanos y por esa causa está en la esencia misma de la naturaleza humana”** (Déjours y Molinié, 1995).

Es a partir del fortalecimiento de la conciencia de sí, para sí y para los otros que los trabajadores establecen consigo mismos y con los demás, de la solidez de su organización, y de la coherencia de sus reivindicaciones para obtener el pleno reconocimiento de la dignidad y de los derechos que emanan del trabajo, que podrán reencontrar el sentido a su trabajo y convertirlo en una fuerza emancipadora.



## Glosario de conceptos y definiciones

---

Con el propósito de facilitar el estudio de su evolución temporal y hacer comparaciones entre regiones y países facilitamos el acceso a los principales conceptos y definiciones operativas que se utilizan habitualmente por parte de los estadísticos, economistas y sociólogos del trabajo para procesar la información referida al mercado de trabajo.

Se los incluye porque, de manera repetida, en este libro se hace referencia a los conceptos y definiciones sobre las diversas categorías de población económicamente activa, inactiva y socio-profesionales que permiten analizar la evolución del trabajo humano.

### 1. Actividad, trabajo y empleo

1. **Actividad** es una noción muy amplia, que indica la forma en que se utiliza el tiempo de vida, y que expresa todo el dinamismo de la naturaleza humana, **siendo el trabajo solo una de ellas**, al lado de las actividades desarrolladas en las esferas doméstica, educativa, cultural, recreativa, deportiva, relaciones con los amigos y familiares, las actividades asociativas, sindical, política, religiosa, lúdicas, etc. La actividad tiene un sentido en primer lugar para quien la realiza y expresa el dinamismo propio de la vida humana; puede estar orientada a obtener de manera directa un bien o acceder a un servicio que satisfaga una necesidad, material o inmaterial.

2. **El trabajo es una actividad**, realizada por una o varias personas, orientada hacia una finalidad, la prestación de un servicio o la producción de un bien -que tiene una realidad objetiva y exterior al sujeto que lo produjo-, con una utilidad social: la satisfacción de una necesidad personal o de otras personas. El trabajo así entendido involucra a todo el ser humano que pone en acto sus capacidades y no solamente sus dimensiones fisiológicas y biológicas, dado que al mismo tiempo que soporta una carga estática, con gestos y posturas despliega su fuerza física, moviliza las dimensiones psíquicas y mentales. El trabajo puede dar lugar a la producción de bienes y servicios destinados al uso doméstico, en la esfera no mercantil, sin contrapartida de remuneración salarial.

3. Cuando el trabajo se realiza con el objetivo de obtener a cambio un ingreso, en calidad de asalariado, de empleador o actuando por cuenta propia, estamos en presencia de un **empleo**.

## 2. Categorías ocupacionales básicas

Los conceptos y definiciones básicas de las categorías ocupacionales se construyen a partir de dos dimensiones: 1) el ejercicio efectivo de alguna actividad laboral, expresada en la tenencia de alguna ocupación; y 2) la voluntad de buscar alguna actividad laboral, expresada en la búsqueda activa de una ocupación remunerada.

La combinación de ambos elementos permite configurar las categorías básicas de la condición de actividad de la población:

**1. La Población Económicamente Inactiva (PEI)** comprende a los que en la semana de referencia del relevamiento estadístico no tienen un empleo ni lo buscaron de manera activa, y que por lo tanto no pueden considerarse desocupados. Los integrantes pueden clasificarse como inactivos típicos o como inactivos marginales (trabajadores desalentados, por ejemplo). Incluye a **los desocupados que por una causa u otra no buscan activamente trabajo** (falta de iniciativa, otras fuentes de recursos personales, sostenidos por sus familias, prefieren permanecer ociosos antes que trabajar por bajos salarios), o **están desalentados** luego de numerosas búsquedas de empleo con resultados infructuosos.

**2. Población Económicamente Activa (PEA):** es el conjunto de personas que independientemente de su edad, tiene una ocupación (remunerada) o que, sin tenerla (desocupada), en la semana de referencia de la encuesta ha buscado trabajo y estaba en condiciones de hacerlo. Se excluyen de manera explícita los enfermos de larga duración, y las demás personas impedidas de trabajar.

Dentro de la PEA se pueden identificar diversas categorías ocupacionales:

**2.1. Población ocupada:** es el conjunto de personas que tiene, por lo menos, una ocupación, independientemente de su edad. Operacionalmente, es la población que en un tiempo específico, denominado “semana de referencia”, ha trabajado por lo menos una hora en forma remunerada, o 15 horas o más, sin remuneración. Los ocupados pueden clasificarse en:

**2.1.1. Ocupados plenos:** es el conjunto de los ocupados que trabajan un lapso considerado “socialmente normal”, que en nuestro país se ha establecido entre 35 y 45 horas semanales.

**2.1.2. Sobre-ocupados:** es el conjunto de los ocupados que trabajan un lapso mayor al considerado “socialmente normal”, es decir 45 o más horas semanales.

**2.1.3. Sub-ocupados visibles o desde el punto de vista horario:** es el conjunto de la población ocupada que, involuntariamente, trabaja menos de 35 horas semanales, pero desearía trabajar más horas. Dentro de esta categoría se ha establecido la siguiente clasificación:

a) **El subempleo invisible** puede existir en diversos casos:

- cuando se estima un **sobre-empleo en el sector público** (jugaría el papel de sector refugio, alimentado por el clientelismo, el nepotismo, o como un sucedáneo del seguro de desempleo, etc.),
- caso de personas ocupadas en actividades consideradas poco o no productivas; incluye esencialmente al **servicio doméstico tradicional** (aunque se trate de una actividad indirectamente productiva y crucial para la reproducción de la fuerza de trabajo),
- varias de las formas adoptadas por el **“cuenta-propismo”** o la informalidad, tales como las “actividades refugio: vendedores ambulantes, cuidadores de autos en espacios públicos, etc.

b) **el subempleo en materia de calificaciones:** ciertas actividades que requieren una capacitación sensiblemente inferior a la del trabajador que ocupa dicho puesto de trabajo, por lo común profesionales jóvenes al iniciarse en la vida activa, que trabajan como simples empleados de ejecución, etc.

c) **el subempleo desde el punto de vista de los ingresos:** personas que a falta de otras oportunidades, de manera voluntaria o involuntaria, aceptan puestos de trabajo con baja productividad; los bajos ingresos responden a una **estrategia de sobrevivencia** y de escapar al desempleo.

**2.2. Población desocupada:** es el conjunto de personas sin límite de edad que, sin tener ningún trabajo (remunerado), buscaron uno en forma activa en la semana de referencia. Esta definición corresponde al concepto de **desocupación abierta**. Esta categoría **no incluye** diversas formas de precariedad laboral, tales como las personas con trabajos transitorios mientras buscan activamente una ocupación, los que trabajan jornadas involuntariamente por debajo de lo que se considera “socialmente normal”, los desocupados (ocultos) que han suspendido la búsqueda por falta de oportunidades visibles de empleo (desalentados), los que se consideran subocupados en puestos de trabajo remunerados por debajo del salario mínimo legal o en aquellos cuyos requerimientos están por debajo de su calificación, etc.

### 3. Trabajo informal

Son aquellas actividades de bajo nivel de productividad, trabajadores independientes (con excepción de los profesionales), empresas muy pequeñas o no organizadas; se lo asocia frecuentemente al subempleo urbano (PREALC, 1978). Este enfoque, definido inicialmente por el PREALC de la OIT, tiene la

limitación de su generalidad, porque pone el acento en un sector de la economía más que en la condición de actividad de los individuos. Para la OIT, dentro del Sector Informal, coexisten numerosas actividades: los trabajadores de empresas con menos de 5 ocupados, los trabajadores por su propia cuenta (excepto los profesionales universitarios), los trabajadores del servicio doméstico remunerados y los trabajadores familiares no remunerados.

#### 4. Trabajadores no registrados o "en negro"

Trabajadores asalariados que no han sido declarados por los empleadores, principalmente para no invertir tiempo en trámites administrativos y sobre todo para reducir los costos laborales (evasión del pago del salario indirecto). La OCDE define al empleo no registrado, como aquel que sin ser ilícito en sí mismo, no está declarado a las autoridades que deberían tomar conocimiento, se sustrae a la reglamentación o al pago de impuestos, o implica una reducción en las prestaciones de la seguridad social.

#### 5. Modalidades de la relación de trabajo

Es útil para distinguir las modalidades históricas de la relación laboral. Haciendo el cruce de dos variables, -los tipos de actividad y las modalidades de movilización de la fuerza de trabajo (para sacarla de la inactividad)-, hay una clasificación en dos grandes tipos de actividad propuesta por Jacques Freyssinet: **mercantil y no mercantil** y al menos tres modos de movilizar la fuerza de trabajo: el **trabajo libre** (no mantiene una relación de servidumbre con los propietarios terratenientes, esclavitud en la sociedad feudal), **el trabajo asalariado**, (en relación de dependencia), y **el trabajo forzado** (Freyssinet, 1991 y 1996).

Este último es el trabajo propio de los **esclavos**, o el de los **prisioneros**, que lo cumplen como obligación impuesta por la condena, aunque haya una remuneración de carácter simbólico.

El trabajo libre en la esfera no mercantil está representado por el **trabajo doméstico no remunerado**, **el trabajo voluntario**, y el **trabajo militante**, donde no se pagan salarios ni existe relación de dependencia y en la esfera mercantil agrupa a todos los **trabajadores independientes, informales o cuenta-propistas** que desarrollan tareas de tipo mercantil (no reciben salarios ni existe relación jurídica o formal de dependencia).

El trabajo asalariado en la esfera no mercantil, está compuesto por los **empleados de la administración y los servicios públicos**, los "servicios de proximidad" y el trabajo en calidad de **servicio doméstico asalariado**; en la es-

fera mercantil, comprende a los **asalariados que trabajan en cualquier tipo de empresas** siempre que cumplan actividades de tipo mercantil.

## 6. Movimientos desde la inactividad a la actividad

1. Cuando la tasa de desocupación es elevada, un aumento de la tasa de actividad no hace sino incrementarla, pues con frecuencia en el hogar donde uno de los miembros cae víctima de la desocupación, otros miembros de la familia, además del desocupado, salen a buscar empleo. El “**trabajador adicional**” se genera endógenamente dentro de las familias. Se puede así observar la paradoja de que si una empresa de cierta magnitud se instala en una región donde anteriormente la tasa de desempleo era reducida, se generan nuevos empleos, pero al mismo tiempo se puede incrementar la desocupación, debido a que se produce una movilización de la fuerza de trabajo anteriormente inactiva, en mayor cantidad que los puestos de trabajo ofrecidos.

2. Otra forma de trabajador adicional proviene del “**efecto llamado**”, que opera cuando, -aunque no se hayan destruido empleos-, crece el volumen y la tasa de desocupados o de empleo, porque personas que estaban en la inactividad ingresan en el mercado de trabajo al percibir mayores posibilidades de empleo, y pasan a formar parte de la PEA, aunque no hayan tenido éxito en la búsqueda. Este incremento puede deberse a un factor estructural, de naturaleza socio-cultural como es la creciente y sostenida tendencia de las mujeres a ingresar al mercado de trabajo.

## 7. Movimiento desde el desempleo hacia la inactividad

El efecto “**trabajador desalentado**”, se verifica cuando alguien que formaba parte de la población empleada, subocupada o desocupada que buscaba un empleo, se retira de la población económicamente activa luego de búsquedas infructuosas, o por razones institucionales o familiares, o por haber perdido la voluntad para buscar empleo. Se trata de un desocupado latente, pero no contabilizado como tal en las encuestas, porque se “**retira**” de la PEA.



## Bibliografía

---

- AGLIETTA Michel (1991), *Regulación y crisis del capitalismo*, Siglo XXI, México.
- Alinea (1997), Les crises du travail, N° 8 .
- ANDREY Bob (1996), “L’entreprise individuelle. Vers un nouveau modèle de travail”, *Futuribles*, marzo.
- ANTUNES Ricardo (1998), “¿Fin de la sociedad del trabajo?”, *CAT*, México, Año I, N° 1, Junio.
- ANTUNES Ricardo (1999), “La metamorfosis y la centralidad del trabajo, hoy”, en: CASTILLO Juan José (ed.), *El trabajo del futuro*, Complutense, Madrid.
- ANTUNES Ricardo (1999), *¿Adiós al trabajo? Ensayo sobre la metamorfosis y el rol central del mundo del trabajo*, Herramienta, Buenos Aires.
- ARENDT Hannah (1988), *La condition de l’homme moderne*, Calmann-Levy, París.
- ARISTOTELES (1982), *La politique*, Vrin, París.
- ARISTÓTELES (1983) *Moral a Nicómaco*, Espasa Calpe, Madrid.
- ARISTOTELES (1986), *Méthaphysique*, Vrin, París.
- ARISTOTELES (1994), *Política*, Porrúa, México.
- AYMARD A. (1965), “Epílogo”, en PARIS Louis-Henri, *Historia General del Trabajo*, Grijalbo, Barcelona.
- AZNAR Guy, CAILLE Alain, LAVILLE Jean Louis, ROBIN Jacques, SUE Roger (1995), *Vers une activité plurielle, un travail, une activité, un revenu pour tous*, Syros, París.
- AZNAR, Guy (1993), *Travailler moins pour travailler tous. 20 propositions*, Syros, París.
- BARRÈRE-MAURISSON Marie-Agnès (1999), *La división familiar del trabajo*, Trabajo y Sociedad/PIETTE, Lumen-Humanitas, Buenos Aires.
- BARTOLI Henri (1957), *Science économique et travail*, Dalloz, París.
- BEFFA J.L., BOYER, R., TOUFFUT, J. PH. (1999A), “Les relations salariales en France”, *Notes de la Fondation Saint-Simon*, N° 107.
- BEFFA J.L., BOYER, R., TOUFFUT, J. PH. (1999b), “Droit du travail face a l’hétérogénéité des relations salariales”, en: *Droit Social*, N° 12, diciembre.

- BENARROSH Yolanda (2000), "Le travail: norme et signification", *Mauss*, abril-mayo.
- BEVERIDGE W. (1909), *Unemployment a problem of industry*.
- BEVERIDGE W. (1944), *Full employment in a free society*.
- BIDET Jacques, TEXIER Jacques (1995), *La crise du travail. Actuel Marx Confrontation*, Press Universitaires de France, París.
- BOISSONNAT J. (1995), *Rapport de la commission Le travail dans vingt ans*, Commissariat Général du Plan, Odile Jacob, París.
- BOLTANSKI, Luc y CHIAPELLO, Eve (1999), *Le nouvel esprit du capitalisme*, Gallimard, París.
- BOLTANSKI, Luc y CHIAPELLO, Eve (2001), Conferencia sobre *Le nouvel esprit du capitalisme*, CEPREMAP, policopiado, febrero.
- BORNE, E. y HENRY, M. (1944), *El trabajo y el hombre*, Desclée de Brouwer, Buenos Aires.
- BOUFFARTIGUE Paul y ECKERT Henri (1997), *Le travail a l'épreuve du salariat (à propos de la fin du travail)*, París, Le Harmattan.
- BOUTET, Josianne, KERGOAT, Jacques, JACOT, Henri, LINHARD Danièle (dir.) (1998), *Le monde du travail*, La Découverte, París.
- BOYER, Robert (1988), *La flexibilización del trabajo en Europa*, Madrid, Ed. Ministerio de Trabajo.
- BOYER, Robert (1989), *La teoría de la regulación; Un análisis crítico*. Buenos Aires, Humanitas.
- BOYER, Robert, y SAILLARD, Yves (1996, 1997, 1998), *Teoría de la regulación: estado de los conocimientos*, Tomos I, II y III, CBC y EUDEBA y Trabajo y Sociedad, Buenos Aires..
- BRAVERMAN, H. (1974), *Trabajo y capital monopolista*, Nuestro tiempo, Mexico.
- BRIDGES, BROWN, Richard (1999), "El reto del trabajo del futuro para las Ciencias Sociales del Trabajo. Una perspectiva desde Gran Bretaña", en: CASTILLO Juan Jose, *El trabajo del futuro*, Complutense, Madrid.
- CAILLE Alain (1995) en AZNAR Guy, CAILLE Alain, LAVILLE Jean Louis, ROBIN Jacques, SUE Roger (1995), *Vers une activité plurielle, un travail, une activité, un revenu pour tous*.
- CALVEZ, Jean Yves (1997), *Nécessité du travail. Disparition d'une valeur ou rédefinition?*, Editions de l'Atelier, París.

- CARNOY Martin, CASTELLS Manuel, BENNER Cris (1997), “Mercados laborales y formas de empleo en la era de la flexibilidad. Estudio monográfico de Silicon Valley”, *Revista Internacional del Trabajo*, OIT, vol. 116, N 1, Primavera.
- CASTEL Robert (1995), *Les métamorphoses de la question social. Une chronologie du salariat*, Fayard, Paris, 1995.
- CASTEL Robert (1995): “Travail et utilité au monde”, en: SUPIOT A. (dir.) *Le travail en perspective*, Paris, LGDJ.
- CASTEL Robert (1998), “Centralité du travail et cohésion sociale”, en BOUTET, Josianne, KERGOAT, Jacques, JACOT, Henri, LINHARD Danièle (dir.), *Le monde du travail*, La Découverte, Paris.
- CASTEL Robert (1999), “L’effritement de la société salariale”, en *Métamorphoses du salariat*, número especial de la *La Revue de la CFDT*, Paris.
- CASTELLS Manuel (1998), *La era de la información. Economía, sociedad y cultura*, Vol. 1: La sociedad red, Alianza Editorial, Madrid.
- CASTELLS Manuel y AOYAMA, Yoko (1994), “Vers la société de l’information: Structures de l’emploi dans les pays du G7, de 1920 a 1990”, *Revue Internationale du Travail*, vol 133.
- CASTILLO Juan José (ed.) (1999), *El trabajo del futuro*, Complutense, Madrid.
- CDJ (1994), L’illusion du plein emploi, Introduction au colloque “5 tabous en question pour le travail de demain”, Paris, 21 de enero.
- CDJ (1994), *Construire le travail de demain*, Les Editions de l’Organisation, Paris.
- CDJ (1996), *L’entreprise au XXIème siècle*, Paris Flammarion.
- CICERON (1975), *Tratado de los deberes*, Nacional, Madrid.
- CLOT Yves (1995), *Le travail sans l’homme? Pour une psychologie des milieux de travail et de vie*, La Decouverte.
- CORIAM Benjamin (1995), *Made in France*, Alianza Editorial y Trabajo y Sociedad, Buenos Aires.
- COULOMB Charles-Augustin (1821), *Memoire de l’Academie des Sciences, et théorie des machines simples*, Paris, Bachelier (citado por F. Vatin 2003).
- CHAMOIX, Marie-Noëlle (1998), “Sens et lace du travail dans les sociétés,” en: BOUTET, Josianne, KERGOAT, Jacques, JACOT, Henri, LINHARD Danièle (dir.), *Le monde du travail*, La Découverte, Paris.

- CHENU D. (1960), *Hacia una teología del trabajo*, Estela, Madrid.
- D'IRIBARNE, Philippe (1989), *La logique de l'honneur. Gestion des entreprises et traditions nationales*, Paris, Seuil.
- DE LA GARZA Enrique (1997), "Trabajo y mundos de vida", en: Hugo Zermelman (coord), *Subjetividad: umbrales del pensamiento social*, Madrid, Antropos.
- DE LA GARZA Enrique (1999), "¿Fin del trabajo o trabajo sin fin", en CASTILLO Juan José (ed.), *El trabajo del futuro*, Complutense, Madrid. Mexico, Año I, N° 1, Junio, 2a. Epoca.
- DE LA GARZA Enrique (comp): *Los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el siglo XXI*, Colección Grupos de Trabajo, Trabajo, sujetos y organizaciones laborales, CLACSO, Buenos Aires.
- DE LA GARZA Enrique y DEL CAMPILLO Marcia (1998), "¿Hacia donde va el trabajo humano?", en *¿Fin de la sociedad del trabajo?*, CAT, Mexico, Año I, N° 1, junio, 2° época.
- DECAILLOT Maurice (1999), *Au delà du marché. L'économie humaine*, La Dispute, Paris.
- DEJOURS Christophe (1989), *Travail et usure mentale*, Centurion, Paris (Versión en español: *Trabajo y desgaste mental. Una contribución a la psicopatología del trabajo*, Área de Estudios e Investigaciones Laborales de la SECYT, CEIL/CONICET, CREDAL/CNRS, Facultad de Psicología de la UBA, Humanitas, Bs. As., 1990).
- DEJOURS Christophe (1994), "Entre souffrance et réappropriation, le sens du travail", *Politics*, N°7, Paris.
- DEJOURS Christophe (1996), "Le travail entre subjectivité et rapports sociaux", en: *Liberté du travail*, Collection Le Present Avenir, Syllepse, Paris.
- DEJOURS Christophe (1998), "Centralité ou déclin du travail?", en BOU-TET, Josianne, KERGOAT, Jacques, JACOT, Henri, LINHARD Danièle (dir.), *Le monde du travail*, La Découverte, Paris.
- DUBAR Claude (2000), *La crise des identités. L'interprétation d'une mutation*, PUF, Paris.
- DUPIN Charles (1820), *Reccueil de discours sur la sur l'industrie, le commerce, la marine et les sciences*, Paris.
- DURKHEIM Emile (1967), *De la división del trabajo social*. Schapire, Buenos Aires.

- El cuerpo humano trabajando* (1989), Traducción de una serie de artículos de la Asociación Medio Ambiente de Trabajo de Suecia, Area de Estudios e Investigaciones Laborales de la SECYT, CEIL/CONICET, CRE-DAL/CNRS, OPS/OMS, Humanitas, Bs. As.
- ESPRIT (1998), *Les Temps modernes, Mutations du travail, metamorphoses sociales*, julio.
- FAVENNEC Henry (1996), “Formacion profesional, una frontera que se desdibuja”, *Revista de la OIT*: Número especial: Reflexiones cruzadas sobre el trabajo y su porvenir., OIT, Vol. 115, N° 6, Ginebra, 1996/6.
- FERRY Jean Marc (1995), *L'allocation universelle. Pour un revenu de citoyeneté*, Paris, Cerf.
- FORTE Miguel Angel (1998), *Sociología, sociedad y política en Augusto Comte*, Eudeba.
- FOUQUET Annie (1998), “Travail, emploi et activité”, *La Lettre*, CEE, N° 52, Paris.
- FOUQUET Annie (1998), “Travail, emploi ou activité?”, en JACOT y KERGOAT, *Travail*, Association RESSY, Paris.
- FOUQUET Annie (1998), “Le concept d'emploi de proximité”, *Etudes et Recherches de l'ISERES*, N° 141, abril, Paris.
- FOUQUET Annie y LETABLIER M.-T. (1995), “Le partage du travail ou la gestion sexuée de la pénurie d'emploi”, en HIRATA H., SENOTIER D., *Rapports de sexe, partage du temps et temps de travail*, Paris, La Découverte (Recherches).
- FREYSSINET Jacques (1996), *Le chômage*, La Découverte, Paris
- FREYSSINET Jacques (1998), “Definición y medida del desempleo”, en GAUTIE J. y NEFFA J. C., *Desempleo y políticas de empleo en Europa y Estados Unidos*, Humanitas/Trabajo y Sociedad /PIETTE del CONICET, Buenos Aires.
- FREYSSINET Jacques (2000), “Plein emploi, droit au travail et emploi convenable”, *Revue de l'IRES*, N° 34, Paris.
- FRIEDMANN G. y NAVILLE, P. (1972), *Traité de sociologie du travail*, Armand Collin, Paris (hay traducción al castellano *Tratado de Sociología del Trabajo*, Fondo de Cultura Economica, Mexico, 1983).
- GAUDU F. (1995), “Du statut de l'emploi au statut de l'actif”, *Droit social*, Paris.
- GAUTIE J. y NEFFA J. C. (1998), *Desempleo y políticas de empleo en Europa y Estados Unidos*, Humanitas, Trabajo y Sociedad y PIETTE del CONICET, Buenos Aires.

- GAUTIE Jérôme (1998), Documento elaborado para su Seminario DEA, de l'ENS de Paris, offset.
- GAZIER Bernard (1990), "L'employabilité: brève radiographie d'un concept en mutation", *Sociologie du Travail*, Paris.
- GAZIER Bernard (1997), "Ce que sont les marchés transitionnels", *Cahiers du CEE*, N° 37, Paris.
- GIDDENS Anthony (1995), *El capitalismo y la moderna teoría social*, Labor, Barcelona.
- GODET Michel (1995), *Emploi: le grand mensonge. L'emploi est mort*, Flixot, Paris.
- GORZ André (1982), *Adiós al proletariado (Mas alla del socialismo)*, El viejo Topo, Barcelona.
- GORZ André (1988), *Metamorphoses du travail. Quête du sens. Critique de la raison économique*, Paris, Seuil.
- GORZ André (1997), *Misère du présent. Richesse du possible*, Paris, Galilée, (hay traducción castellana: *Miserias del presente, riquezas de lo posible*, Paidós, Buenos Aires).
- GORZ André (1998), "Le travail fantôme", en BOUTET Josianne, KERGOAT Jacques, JACOT Henri, LINHART Danièle (dir.), *Le monde du travail*, La Découverte, Paris.
- GORZ, André (1994), "Sortir de la Société Salariale", *Cahiers et Revue de l'Ours*, N° 1, Paris.
- GROZELIER, Anne-Marie (1998), *Pour en finir avec la fin du travail*, Paris, Atelier.
- GUITTON, Christophe (1997), "Travail et ordre social. Une étude historique et juridique des politiques d'insertion par le travail", *Travail et emploi*, N° 77.
- HABERMAS J. (1975), *La technique et la science comme idéologie*, Gallimard, Paris.
- HABERMAS J. (1984), *The theory of communication action*, Boston, Beacon Press (hay versión en castellano: *Teoría de la acción comunicativa*, Madrid, Taurus, 1992).
- HABERMAS J. (1988), *Le discours philosophique de la modernité*, Gallimard.
- HABERMAS J. (1989), "The New obscurity", en *The New conservatism: cultural criticism and the historian debate*, Cambridge, Polity Press.

- HABERMAS J. (1990), *Ecrits politiques, Culture, Droit, Histoire*, París, Cerf.
- HARRIBEY Jean Marie (1994), “Pour le travail minimum garantie”, *Futuribles*, N° 184, febrero.
- HARRIBEY Jean Marie (1996), “Temps de travail et travail du temps”, *Journées du PIREVS, Le temps de l’environnement*, Toulouse, 5-7 noviembre.
- HARRIBEY Jean Marie (1996), “Theorie de la justice, revenu, citoyenneté”, *Revue du MAUSS*, N° 7, primer semestre.
- HARRIBEY Jean Marie (1998), “Travail, emploi, activité: essai de clarification de quelques concepts”, *Economies et Sociétés, Serie Economie du Travail, Serie AB*, N° 20.
- HARRIBEY Jean Marie (2001), “El fin del trabajo: de la ilusión al objetivo”, en DE LAGARZA Enrique, NEFFA Julio C. (coord.), *El futuro del trabajo. El trabajo del futuro*, CLACSO, Buenos Aires.
- HEGEL (1982), *La philosophie de l’esprit*, PUF, París.
- HEGEL (1989), *Principes de la philosophie du droit*, Gallimard, París.
- HIRATA Helena y KERGOAT Daniele (1997), *La división sexual del trabajo: permanencia y cambio*, Trabajo y Sociedad, PIETTE/CONICET, Buenos Aires.
- HUSSON Michel (1998), “Fin du travail o reduction de sa durée”, Contribución al Congrès Marx International, Octubre, ronéo.
- HYMAN Richard (1996), “Los sindicatos y la desagregación de la clase obrera”, *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, N°4.
- HYMAN Richard (1998), “La teoría de la producción y la producción de la teoría”, ¿Fin de la sociedad del trabajo?, CAT, Mexico, Año I, N° 1, junio, 2° época.
- JACOB Annie (1992), *Le travail, reflet des cultures*, París, PUF
- JACOB Annie (1995), “La noción de trabajo. Relato de una aventura socioantropo-histórica”, PIETTE, Sociología del Trabajo N 4.
- JENOFONTE (1945), *Oeconomicus*, citado en Thierry, Marcos (2000)
- JOUVENEL H. de (1995), “La société française à l’ horizon 2010; Reinventer l’univers du travail”, en: *Le travail au XXIème siècle*, Dunod, París.
- KERN H y SCHUMANN (1998), “Limits of the division of labor. New production and employment concepts in west germany industry”, *Economic and Industrial Democracy*, N° 8.
- KEYNES J. M. (1936), *Théorie générale de l’emploi, de l’intérêt et de la monnaie*, Payot, París. (Existe una traducción al castellano, Fondo de Cultura Económica)

- LACROIX Jean (1963), "Philosophie du travail", en: *Travail et condition humaine*, Fayard, Paris.
- LAVILLE J.L. (1995), en AZNAR Guy, CAILLE Alain, LAVILLE Jean Louis, ROBIN Jacques, SUE Roger, *Vers une activité plurielle, un travail, une activité, un revenu pour tous*, Syros, Paris.
- LAVILLE J. L. (1993), "La crise de la société salariale", en *Le Travail, quel avenir*; Folio, Paris.
- LAVILLE, J.L. (1999), *Une troisième voie pour le travail*, Desclée de Brower, Paris.
- LINHART Danièle (1997), *La modernización de las empresas*, Trabajo y Sociedad, PIETTE-CONICET, Bs. As.
- LINHART Robert.(1978): *L'Etabli*, Paris, Minuit.
- LIPIETZ Alain, (1996), *Le travail en sablier*, La Decouverte, Paris.
- LOCKE J. (1992), *Traité du gouvernement civil*, Flammarion, Paris.
- LOJKINE Jean: (1992), *La révolution informationnelle*, Paris PUF.
- LUKÁCS G. (1980), *The ontology of social being: Labour*, Merlin Press, Londres.
- MALLET Serge (1972), *La nueva clase obrera*, Tecnos, Madrid.
- MARCUSE H. (1970), *Ética de la Revolución*, Taurus, Madrid.
- MARCHAND Olivier (2001), *Plein emploi, l'improbable retour*, Le Monde, Paris.
- MARGLIN S. (1975), "What do bosses do? The origins and function of hierarchy in capitalist production", en GORZ A. (Ed) *The division of labour*, Brighton, Harvester Press.
- MARSHALL A.(1962[1890]), *Principles of Economics*, Macmillan, Londres,.
- MARX Karl (1982), *Elementos fundamentales para la crítica de la economía política, (Grundrisse)*, Mexico, Siglo XXI Editores.
- MARX Karl (1979), "Notes de lecture", *Economie et Philosophie* (Oeuvres, Economie, Tome II), Gallimard, Coll. La Pléiade.
- MARX Karl (1979), *Principes d'une critique de l'Economie Politique*, en *Oeuvres*, Gallimard, Col. La Pléiade, Tomo II.
- MARX Karl (1979), *Le Capital, Livre III, Conclusions*, en *Oeuvres, Economie*, Tome II, La Pléiade. Paris.
- MARX Karl, HOBSBAWN Eric (1999), *Formaciones económicas precapitalistas*, Siglo XXI, México.

- MAUSS *Revue trimestrale* (1996), “Vers un Revenu Minimum Inconditionnel?”, N°7.
- MEDA Dominique (1995), *Le travail. Une valeur en voie de disparition*, Alto, Aubier, Paris.
- MEDA Dominique (1995), “Une mise en perspective de la valeur du travail”, en SUPIOT A. (dir.), *Le travail en perspective*, Paris, LGDJ.
- MEDA Dominique (1996), “El valor trabajo visto en perspectiva”, *Revista Internacional del trabajo*, vol. 115, N° 6.
- MEDA Dominique (1998), “Travail, emploi, activité; des redefinitions en cours”, CEE.
- MEDA Dominique (1999), *¿Qu'est-ce que la richesse?*, Champs, Flammarion, Paris.
- MEDA Dominique (1999), “Activité, travail, emploi”, *Cahiers Français, La société contemporaine*, N° 291, mai-juin, Paris.
- MEDA Dominique, SCHOOR Juliet (1996), *Travail une révolution a venir*, Arte/Mille et une nuits, París.
- MONDOLFO Rodolfo (1999), *El pensamiento antiguo*, Vol I, Losada, Buenos Aires.
- NEFFA Julio César (1989), *Proceso de trabajo y economía de tiempo. El pensamiento de K. Marx, F. W. Taylor, y H. Ford*, Humanitas, Buenos Aires.
- NEFFA Julio César (1999), *Los paradigmas productivos taylorista y fordista, y su crisis*, Lumen Humanitas, Trabajo y Sociedad y PIETTE del CONICET, Buenos Aires.
- NEFFA Julio César (coord.), Panigo, D.T., y Pérez, P. E. (2000), *Actividad, empleo y desempleo. Conceptos y definiciones*, Trabajo y Sociedad/PIETTE del CONICET, Buenos Aires
- Observatoire National de la Pauvreté et de l'Exclusion Sociale (2000), *Rapport 2000*, La Documentation Française, Paris.
- OFFE Claus (1985), “Le travail comme catégorie de la sociologie”, *Les temps modernes*, N° 466.
- OFFE Claus (1985), *Disorganised Capitalism*, Cambridge, Polity Press.
- OFFE Claus (1989), “Trabalho como categoria sociologica fundamental”, *Trabalho & Sociedades*, Vol. I.
- OFFE Claus (1995), “Un diseño no productivista para las políticas sociales”, en *Contra la exclusión. La propuesta del ingreso ciudadano*, CIEPP y Miño y Davila Editores, Buenos Aires.
- OFFE, Claus (1996), “El pleno empleo ¿Una cuestión mal planteada?”, *Sociedad*, N° 9, Facultad de Ciencias Sociales de la UBA, Buenos Aires.

- OIT (1957), “La mesure du sous-emploi”, *Revue Internationale du Travail*, Ginebra, octubre.
- OIT (1996), Numero especial: Reflexiones cruzadas sobre el trabajo y su porvenir, OIT, Vol. 115, N° 6, Ginebra.
- OIT (1998), *El empleo en el mundo, 1996/97*, OIT, Ginebra.
- OIT (2002), *Informe sobre el empleo en el mundo, 2001. La vida en el trabajo en la economía de la información*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.
- OWNITZ Aron Stanley y DIFAZIO William (1992), “La perdida del sentido del trabajo”, en *¿Fin de la sociedad del trabajo?*, CAT, Mexico, Año I, N° 1, Junio, 2a. Epoca.
- PARIS Louis-Henri (1965), *Historia general del trabajo*, Grijalbo, Barcelona.
- PERRET Bernard y ROUSTANG Guy (1993), *L'économie contre la société*, Seuil.
- PIORE Michael y SABEL Charles (1990), *La segunda ruptura industrial*, Alianza, Madrid.
- PLATÓN (1967), *Protagoras*, Flammarion, Paris.
- PLATÓN (1986), *La República*, Eudeba, Buenos Aires.
- POLANYI Karl (1983), *La grande transformation. Aux origines politiques et économiques de notre temps*, Gallimard, Paris.
- RIFKIN Jeremy (1996), *El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo; el nacimiento de una nueva era*, Barcelona, Paidós.
- ROBIN Jacques (1995), en AZNAR Guy, CAILLE Alain, LAVILLE Jean Louis, ROBIN Jacques, SUE Roger, *Vers une activité plurielle, un travail, une activité, un revenu pour tous*, Syros, Paris.
- ROCCARD Michel (1996), “Préface” en RIFKIN Jeremy, *La fin du travail*, La Découverte, Paris.
- ROLL Eric (1973), *Historia de las doctrinas económicas*, Fondo de Cultura Económica, México.
- ROSANVALON Pierre (1995), *La nouvelle question sociale*, Seuil, Paris.
- ROUSTANG G. (1995); “La pleine activité ne remplacera pas le plein emploi”, *Esprit*, N° 217, Paris, diciembre.
- RUGGIERO Guido de (1973), *El concepto de trabajo en su génesis histórica*, La Pleyade, Buenos Aires.
- SABEL C. y ZEITLIN (1985), “Historial alternatives to mass production”, *Past and present*, N° 108

- SAINSAULIEU René (1985), *L'identité au travail. Les effets culturels*, Presses de la FNSP, Paris.
- SAINSAULIEU René (1990), *L'entreprise, une affaire de société*, Presses de la FNSP, Paris.
- SAINT-SIMON Henry (1960), *Catecismo de los industriales*, Aguilar, Madrid.
- SAINT-SIMON Henry (1966); *Sistema industrial*, Aguilar, Madrid.
- SALAI Robert (1994), "Observations sur les fondements historiques et conventionnels du concept d'emploi dans l'économie du travail", en ERBÉS-SEGUI S. (dir.), *L'emploi, dissonances et défis, sociologues et économistes en débat*, Paris, L'Harmattan (Logiques sociales).
- SALAI Robert, BAVAREZ Nicolas, REYNAUD-CRESSANT, Benedicte (1986), *L'invention du chômage*, PUF, Paris.
- SALLES Vania (2000), "El trabajo, el no-trabajo: un ejercicio teórico analítico preliminar desde la sociología de la cultura", en: DE LA GARZA (comp.), *Los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el siglo XXI*, Colección Grupos de Trabajo, Trabajo, sujetos y organizaciones laborales, CLACSO, Buenos Aires.
- SAN AGUSTIN (1955), *Del Génesis a la Letra*, VIII, BAC, Madrid.
- SAN AGUSTIN (1954), *El trabajo de los monjes*, BAC, Madrid.
- SANTO TOMÁS DE AQUINO (1968), *Suma contra Gentiles*, BAC, Madrid.
- SANTO TOMÁS DE AQUINO (155), *Suma Teológica*, BAC, Madrid.
- SCHMID G. (1995), "Le plein emploi est-il encore possible? Les marchés du travail "transitoires", en tant que nouvelle stratégie dans les politiques d'emploi", *Travail et emploi*, DARES, Paris, N° 65.
- SCHNAPPER Dominique (1997), *Contre la fin du travail*, Paris, Textuel.
- SCHOR Juliet (1991), *The overworked american. The unexpected decline of leisure*, Basic Books, USA.
- SCHOR Juliet (1995), "Note de lecture par Dominique Meda", *Travail et Emploi*, N° 69.
- SCHUMANN Michael (1999), "El desarrollo del trabajo industrial: nuevas contradicciones", en CASTILLO Juan José (Editor): *El trabajo del futuro*, Complutense, Madrid.
- SCHWARZ Bernard (1981), *L'insertion professionnelle et sociale des jeunes, Rapport au Premier Ministre*, La Documentation Française, Paris.
- SCHWARZ Yves (1996), "De l'inconfort.intellectuel, ou comment penser les activités humaines", en *La liberté du travail*, Paris.

- SCHWARZ, Yves (1988), *Experience et connaissance du travail*, Messidor, Paris,
- SEN Amartya K. (1996), “L’inegalité, le chômage et l’Europe.d’aujourd’hui”, *Revue Internationale du Travail*, N° 2, Volume 136, BIT, Geneve.
- SMITH Adam (1991), *Recherches sur les causes de la richesse des nations*, Paris, Garnier-Flammarion.
- SORRENTINO Constance (1995), “Intenational unemployment indicators, 1983-1993”, *Monthly Labor Review*, agosto.
- SUE Roger (1995), en AZNAR Guy, CAILLE Alain, LAVILLE Jean Louis, ROBIN Jacques, SUE Roger, *Vers une activité plurielle, un travail, une activité, un revenu pour tous*, Syros, Paris.
- SUPIOT Alain (1994), *Critique du droit du travail*, PUF, Paris.
- SUPIOT Alain (dir.) (1995), *Le travail en perspective*, Paris, LGDJ.
- SUPIOT Alain (1999), “Transformation du travail et devenir du droit du travail; une perspective.européenne”, *Revue Internationale du Travail*, N° 1, Volume 138, BIT, Genève.
- SUPIOT Alain (coord.) (1998), *Au delà de l’emploi, Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Flammarion, Paris.
- SUPPIOT Alain (1996), “Introduccion a las reflexiones sobre el trabajo”, *OIT*, Numero especial: Reflexiones cruzadas sobre el trabajo y su porvenir, OIT, Vol. 115, N° 6, Ginebra.
- SUPPIOT Alain (1999), “Le droit du travail doit être le droit de toutes les formes du travail”, *Le Monde*, 9 febrero.
- SUPPIOT Alain (1996), “El trabajo y la oposición público - privado”, *OIT*, Numero especial: Reflexiones cruzadas sobre el trabajo y su porvenir, OIT, Vol. 115, N° 6, Ginebra.
- THIERRY Marcos (2000) *El trabajo ¿condena o salvación?*, *Lecturas sociales y económicas*, Ediciones de la UCA/Universitas, Buenos Aires.
- TOPALOV C. (1994), *Naissance du chomeur, 1880-1910*, Paris, Albin Michel.
- TOURAINÉ Alain (1955), “La qualification du travail: histoire d’une notion”, *Journal de Psychologie Normale et Pathologique: Le travail, les métiers, l’emploi*, Paris, PUF.
- TOURAINÉ Alain (1978), “Les grands problèmes actuels de la sociologie du travail”, en Société Française de Psychologie, *Que va devenir le travail?*, Paris, Entreprise Moderne d’Edition.

- TOURAINÉ Alain (1985), *El retorno del actor*, Gedisa, Madrid.
- TOURAINÉ Alain (1989), *Los nuevos conflictos sociales*, Lua Nova, San Pablo, Marcos Zero, N° 17.
- VATIN François (2003), *Trabajo, ciencias y sociedad*, Trabajo y sociedad/CEIL-PIETTE, Buenos Aires.
- VERNANT J.P. (1993), *Mito y pensamiento en la Grecia Antigua*, Ariel Filosofía, España.
- VERNANT, J.P. (1988), *Travail et esclavage en Grèce Ancienne*, Complexe, Paris.
- VIALATOUX, J. (1953), *Signification humaine du travail*, Les Editions Ouvrières, Paris
- VINCENT J. M. (1995), “Flexibilité du travail et plasticité humaine”, en BIDEET Jacques, TEXIER Jacques, *La crise du travail. Actuel Marx Confrontation*, Presses Universitaires de France, Paris.
- VINCENT J.M. (1998), “Regards philosophiques sur le travail”, en BOU-TET Josianne, KERGOAT Jacques, JACOT Henri, LINHART Danièle (dir.), *Le monde du travail*, La Découverte, Textes à l’appui, Paris.
- VINCENT, J. M. (1996), “La légende du travail”, en *La liberté du travail*, Collection Le Présent Avenir, Syllepse, Paris.
- VISSER J. (1992), “La representación de los trabajadores en los centros de trabajo en Europa Occidental. Estructura, escala, alcance y estrategias”, *Sociología del trabajo*, N° ?????.
- WEBER Max (1990), *L’Éthique protestante et l’esprit du capitalisme*, Presses Pocket, Col. Agora.
- WILLMANN Christophe (1998), *L’identité juridique du chômeur*, Collection du Droit Social, tome 32, Paris.
- WISNER Alain (1988), *Ergonomía y condiciones de trabajo*, Area de Estudios e Investigaciones Laborales de la SECYT, CEIL/CONICET, Humanitas, Bs. As.
- WOMACK J. y otros (1990), *La máquina que cambió el mundo*, México, Mac Graw Hill.
- ZARIFIAN Philippe (1991), *La nouvelle productivité*, L’Harmattan, Paris.
- ZARIFIAN Philippe (1996), *Travail et communication. Essai sociologique sur le travail dans la grande entreprise industrielle*, Paris, PUF.
- ZARIFIAN Philippe (1997), *Eloge de la civilité*, L’Harmattan, Paris.