

Cosificación y sumisión en el trabajo contemporáneo

Sumario

Introducción. La ley del valor y las transformaciones del trabajo. Del Taylorismo a la individuación postfordista. La sumisión del trabajo en el postfordismo. La codificación del trabajador. La derrota de los trabajadores. Conclusiones.

Resumen

El interés de este ensayo es, por una parte, explicar las transformaciones del trabajo a la luz de la ley del valor desarrollada por Marx, en particular, el cómo la tasa de plusvalía se incrementa en función de la reducción del tiempo socialmente necesario y se traduce en una mayor explotación y expropiación del trabajo (proceso que Marx denominó plusvalía relativa). Por otra parte, pretende mostrar cómo este aumento de la tasa de plusvalía se ha manifestado en un triunfo político del capital y en un debilitamiento de la consciencia de clase de los trabajadores mediante un proceso de cosificación e individuación de los mismos.

Palabras Clave: Plusvalía, individuación del trabajo, consciencia de clase, cosificación

Abstrac

The interest of this text is, on the one hand, to explain the transformations of the work to the light of the law of the value developed by Marx, in individual, how the rate of capital gain is increased based on the reduction of the socially necessary time and it is translated in a greater operation and expropriation of the work (process that Marx denominated relative capital gain). On the other hand, explains how this increases the rate of capital gain has pronounced in a political triumph of the capital and in a weakening of the conscience of class of the workers by means of a process of cosificación and individuación of such.

Key words: Capital gain, individuación of the work, conscience of class, cosificación

Artículo: Recibido, febrero 17 de 2004; aprobado, abril 1 de 2004

Leticia Barrios Graziani: Licenciado en Ciencias Políticas y Administrativas, Universidad Central de Venezuela. Especialista en Planificación Global, Escuela de Ciencias y Técnicas de Gobierno (ESCITEGO). Instituto Venezolano de Planificación (IVEPLAN). Candidato a Doctor en Ciencias Sociales, Universidad de Carabobo.

E-mail: leticiabarríos@hotmail.com

Cosificación y sumisión en el trabajo contemporáneo

Leticia Barrios Graziani

Los cambios que ha experimentado la gestión industrial y la empresa capitalista en los últimos veinte años han originado numerosos debates en torno a las consecuencias que estas modificaciones han tenido en el trabajo y, en particular, en su principal sujeto: los trabajadores. Buena parte de este debate se centra en la discusión en torno a la vigencia o no de la teoría del valor trabajo concebida por Marx, que viene a constituir la base de la visión que concibe las relaciones entre el capital y el trabajo como inevitablemente conflictivas.

Los partidarios de la vigencia de la ley marxista consideran que ésta sigue siendo el principal instrumento teórico que permite comprender las transformaciones y mutaciones del trabajo en los últimos años, así como el debilitamiento del protagonismo y beligerancia del movimiento obrero. Los opuestos a la vigencia de esta ley, entre los que destacan la concepción neoclásica y las posturas revisionistas del marxismo, previenen acerca de la inutilidad de la ley marxista para comprender los nuevos fenómenos del trabajo, otorgándole a otros factores como el capital o los precios, la explicación de las transformaciones que experimenta el mundo del trabajo.

El interés de este ensayo es, por una parte, explicar las transformaciones del trabajo a la luz de la ley del valor desarrollada por Marx, en particular, el cómo la tasa de plusvalía se incrementa en función de la reducción del tiempo socialmente necesario y se traduce en una mayor explotación y expropiación del trabajo (proceso que Marx denominó plusvalía relativa) y, por otra parte, define cómo este aumento de la tasa de plusvalía se ha manifestado en un triunfo político del capital y en un debilitamiento de la consciencia de clase de los trabajadores mediante un proceso de cosificación e individuación de los mismos.

La ley del valor y las transformaciones del trabajo

Marx vislumbraba que el beneficio de los capitalistas nacía de la fuerza de trabajo, entendiéndolo a éste como una mercancía que creaba un valor mayor que el suyo propio. La ganancia del capitalista no era otra cosa que el resultado de una explotación, de la apropiación de la diferencia entre el valor del trabajo y el producto de este. Marx designaba a esta ganancia proveniente del trabajo no pagado con el nombre de plusvalía y concluía que de ello se desprendía un antagonismo de clase entre los capitalistas que reciben y los trabajadores que producen la plusvalía.

El capitalismo visto por Marx no es una sociedad de trabajadores independientes que cambian sus productos de acuerdo con el promedio social de tiempo de trabajo incorporado en ellos; por el contrario, la sociedad salarial es una economía productora de plusvalía. Y ello es así, porque los trabajadores no poseen los medios de producción y se ven obligados a vender su fuerza de trabajo a los dueños del capital. De modo tal, que el trabajo en términos de valor se basa en el hecho de que parte del trabajo socialmente producido no es cambiado por salario sino que es apropiado por los compradores de la fuerza de trabajo y es ésta, precisamente, la fuente de ganancia del capitalista.

A la teoría del valor se une otro fenómeno que aparece indisolublemente ligado a ella: la acumulación. Marx explica este proceso del siguiente modo: *“El desarrollo de la producción capitalista convierte en ley la necesidad del incremento constante del capital invertido en una empresa industrial, y la competencia impone a todo capitalista individual las leyes inmanentes del régimen capitalista de producción como leyes coactivas impuestas desde fuera. Les obliga a expandir constantemente su capital para conservarlo y no tiene más medio de expandirlo que la acumulación progresiva.”* (Marx, 1975, p. 499)

Pero esta acumulación tiene su contrapartida en un descenso de la tasa de ganancia, que según Marx se expresa: *“de una parte en la tendencia al descenso progresivo de la cuota de ganancia y, de otra parte, en el aumento constante de la masa de plusvalía o ganancia apropiada.”* (Marx, 1975, p. 224)

El decrecimiento de la tasa de ganancia es contrarrestada con los aumentos de productividad, con la introducción de innovaciones, pero sobre todo con las distintas formas de expropiación, explotación y control del trabajo. Claramente existen dos vías para aumentar la tasa de plusvalía: alargando la jornada de trabajo (plusvalía absoluta) o acortando el tiempo socialmente necesario (plusvalía relativa), tal como lo expresa Marx: *“La acumulación se caracteriza por: primero, el aumento del trabajo sobrante, es decir, en la reducción del tiempo de trabajo necesario que es indispensable para la reproducción de la fuerza de trabajo; en segundo lugar, en la disminución de la cantidad de fuerza de trabajo (número de obreros) empleada en general para poner en movimiento un capital dado.”* (Marx, 1975, p. 245)

Es a la luz de estas dos leyes: la ley del valor y la ley de la tendencia decreciente de la

tasa de ganancia, que se pueden explicar los cambios constantes de la empresa capitalista. Marx también alertó acerca de la constante inestabilidad del capitalismo y la ocurrencia de dos fenómenos que se generaban cíclicamente: la sobreproducción o sobreacumulación y la subsiguiente desaceleración. Es precisamente en los ciclos de desaceleración económica en que el capital busca aumentar la tasa de plusvalía para recuperarse y crecer nuevamente.

Si observamos el comportamiento de la economía mundial durante el siglo XX encontraremos que experimentó una etapa de crecimiento y prosperidad durante la segunda postguerra hasta mediados de los setenta, momento en que tiene lugar la crisis petrolera y que provoca una desaceleración de la economía mundial. Así mismo, se puede ver en las últimas cuatro décadas una menor tasa de crecimiento económico en relación a las décadas precedentes, esto también se puede entender como una notable reducción de la tasa de plusvalía, lo cual se convierte en una presión para el incremento de la tasa de explotación. Uno de los graves problemas del capitalismo contemporáneo es el círculo vicioso que representa el intento por recuperar la tasa de ganancia, ya que al aumentar el desempleo, precarizar el trabajo o reducir los salarios, termina por incrementar la pobreza, lo que a su vez impide seguir aumentando la tasa de explotación. Esto es mucho más evidente en el caso de las naciones subdesarrolladas, cuanto más pobres se vuelven, menos mercado ofrecen para los productos de los países desarrollados y menos capaces son para industrializarse a sí mismas y aumentar la demanda, todo esto implica una reducción de la plusvalía y un freno en el proceso de acumulación.

Sin embargo, para algunos, el análisis marxista no parece ser suficiente para explicar los fenómenos del trabajo. Dos enfoques importantes niegan la ley del valor en el trabajo contemporáneo. Uno es el neoclásico, que considera que el excedente es atribuible íntegramente al capital. Otro, es una de las tantas corrientes revisionistas del marxismo y que encabezan Hard y Negri (1998). Ellos señalan que las nuevas manifestaciones del trabajo, consagradas dentro de la categoría marxista de *trabajo inmaterial* y denominada por estos autores *trabajo afectivo*, no se pueden explicar a la luz de la ley del valor en virtud de que en el trabajo contemporáneo desaparece progresivamente la relación salarial y rígida entre el capital y el trabajo.



Entre tanto, las concepciones neoclásicas que consideran el intercambio trabajo-salario como un puro intercambio de mercado ignoran un elemento esencial de la organización capitalista: el poder del capitalista sobre el trabajador. La fuerza de trabajo del individuo delimita el nivel máximo de rendimiento que puede obtener de él el capitalista, dadas las condiciones técnicas y organizativas corrientes. Sin embargo, el trabajo o el trabajo real suministrado por el individuo no se determina en absoluto en la esfera de las relaciones de intercambio, sino que representa la actividad concreta realizada durante el proceso de producción y depende esencialmente de la estructura social y política de la empresa.

El rendimiento al máximo por parte de los trabajadores beneficia al capitalista más que al trabajador. Normalmente, la productividad real del trabajo será inferior al máximo posible con la fuerza de trabajo disponible. Sin embargo, normalmente el valor del producto medio del trabajo será superior al valor de la fuerza de trabajo (el salario), lo que dará lugar al beneficio. Así, pues, los beneficios procedentes de una cantidad dada de capital monetario se maximizan explotando al máximo la fuerza de trabajo de cada trabajador; es decir, obteniendo de cada trabajador tanto trabajo como sea posible. Los beneficios también aumentarán manteniendo bajo el valor de la fuerza de trabajo. Ambos objetivos se persiguen mediante una selectiva elección de los trabajadores y una apropiada estructura técnica, organizativa y política en la empresa. La organización social de la producción es, en gran parte, un reflejo de la necesidad de los capitalistas de disponer de mecanismos de incentivos y controles, que extraigan trabajo de los trabajadores al salario más bajo posible e impidan la formación de coaliciones de trabajadores y de la consciencia de clase de estos.

Del taylorismo a la individuación postfordista

Ahora bien, ¿tiene o no vigencia la ley del valor en la sociedad postindustrial? ¿Representa, acaso, el predominio del trabajo inmaterial una ruptura con la concepción marxista de control, explotación y expropiación del trabajo?

Revisando a algunos continuadores de Marx y, en especial de su teoría del valor-trabajo, encontramos los siguientes desarrollos:

Braverman (1979), por ejemplo, consideraba que la tendencia real del capitalismo era

el sometimiento del trabajo a la máquina y la descalificación masiva del trabajador. Reconoce la explotación del trabajo, analizada por Marx, e introduce un nuevo elemento: *el control patronal*. Braverman se centra en este punto: ¿Cómo controlan los capitalistas la fuerza de trabajo que emplean? y atribuye a la gerencia un papel importante en este control, otro factor sería la especialización y la división del trabajo. La especialización permite un mayor control de los trabajadores por parte de los gerentes; aumenta la productividad del trabajo y permite a los capitalistas pagar menos por el trabajo. Igualmente, otro factor que contribuiría al control de los trabajadores lo representa la administración científica del trabajo, todo aquello que constituyó los principios tayloristas en la fábrica. Es, pues, mediante mecanismos tales como la especialización del trabajo, la administración científica del trabajo, las máquinas y el papel de la gerencia como se logra controlar a los trabajadores en la empresa capitalista.

Hoy se podría decir que con la relevancia del trabajo inmaterial y las transformaciones del trabajo en el que imperan las calificaciones y las competencias, muy distintas a las realidades tayloristas estudiadas por Braverman, la situación ha cambiado lo suficiente como para considerar a estas teorías sin vigencia alguna. Sin embargo, su línea de pensamiento parece verse reforzada no sólo por la continuación teórica de sus aportes, sino por las mismas realidades.

Dos autores marxistas continuadores de la herencia de Braverman profundizarán otro aspecto de gran importancia: la sumisión de los trabajadores contemporáneos, entendiéndose postfordistas. Ellos son: Edwards (1982) y Burawoy (1979).

Edwards plantea que en la empresa moderna el control es técnico y burocrático y se aplica de un modo sutil y personal. Los trabajadores modernos pueden ser controlados por la misma tecnología con la que trabajan, ello es inevitable en la cadena de montaje. Pero en los talleres postfordistas se aprecia la misma situación, las computadoras pueden registrar con exactitud cuánto trabaja un empleado. También son controlados por las reglas burocráticas que el trabajador acepta y que no necesitan supervisión. *“Los jefes ejercían el poder personalmente, intervenían con frecuencia en el proceso laboral, para exhortar a los trabajadores, intimidarlos y amenazarlos, recompensar el buen comportamiento, contratar o despedir,*

favorecer a los empleados leales y, por lo general actuaban como déspotas, benevolentes o de otro tipo." (Edwards, 1979, p. 19)

Edwards señala también diversas formas de control. La primera, que él denomina *control simple* es típica del capitalismo competitivo, pero, a medida que se centraliza el capital y se hace más compleja la organización, resulta necesario experimentar otras alternativas más elaboradas. Este periodo de experimentación es históricamente paralelo al nacimiento del capital monopolístico y en él, no sólo aparece el control en su versión taylorista, sino que también se dan intentos de integración de la fuerza de trabajo a través de diversos incentivos de bienestar o de creación de consejos sindicales en la empresa. Puesto que ninguno de estos experimentos tuvo éxito, dada la resistencia de los trabajadores, fue necesario un viraje hacia formas estructurales de control. En contraposición al control simple, las formas estructurales están despersonalizadas y ya no dependen del poder del propietario porque están inmersas en la propia estructura organizativa del centro de trabajo.

La segunda forma de control estructural es el *control burocrático*, y es el cambio más importante forjado por la moderna corporación en el proceso de trabajo. Este proceso da como resultado una enorme estratificación interna dentro de la empresa, no sólo en términos de familias de puestos afines, sino que también se generan subdivisiones por escalas salariales, bonificaciones especiales, formas de contratación, etcétera. El control burocrático permite localizar el conflicto en uno o en varios sectores, evitando que se generalice al resto de la organización. En este sentido, cumple un doble papel: prevé la promoción y movilidad dentro de la corporación, permite garantizar la seguridad en el empleo y recompensar el buen comportamiento de los empleados.

Otro continuador de la tradición bravermaniana es Burawoy (1979). Él se interesará en ¿por qué trabajan tanto los trabajadores en el sistema capitalista? Burawoy considera que la coerción y el control no pueden responder por sí solos a esa pregunta. Debe existir entonces un consentimiento por parte de los trabajadores. Esto quiere decir que la empresa diseñará mecanismos más eficaces que la coerción misma, basados en la cooperación activa y en el consentimiento para lograr que los trabajadores se comprometan con la empresa y colaboren en pos de su rentabilidad.

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

Dando por supuesto la integración de los trabajadores al sistema, Burawoy somete a una rigurosa observación las formas en que se expresa el autocontrol, es decir, la manera en que los propios trabajadores crean las condiciones para el consentimiento. Tal adaptación se produce en la forma de juegos, es decir, reglas informales y prácticas destinadas a crear un espacio y un tiempo propios, controlar el aumento de la producción para alcanzar una prima complementaria sobre la retribución mínima y, en definitiva, hacer la vida laboral un poco menos dura. Burawoy los denomina "arreglos laborales". La meta de cada trabajador se establece en función de una serie de circunstancias, como el tipo de trabajo, la máquina que maneja, o su propia experiencia. Mientras algunos se contentan con alcanzar una meta, otros se sienten insatisfechos y se plantean metas más difíciles. Así pues, la cultura de la organización gira en torno a las posibilidades de estos arreglos; un juego que dota al conflicto de características diferenciadas porque, si bien cada individuo regula la velocidad o el avance de su máquina, al mismo tiempo depende de otros trabajadores que actúan a su vez con cierta autonomía. Esto da lugar a diversos conflictos, que él clasifica en laterales y jerárquicos.

Los conflictos entre los diversos grupos de trabajadores debilitan los posibles enfrentamientos con la dirección de la empresa. La desviación de los conflictos jerárquicos hacia conflictos laterales conspira obviamente contra la identificación de clase, de modo tal, que la empresa logra la hegemonía, pero no de una manera coercitiva, sino consensuada.

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



para conseguir la adhesión a la empresa. La competencia existente se asume bajo la forma de una ideología individualista y competitiva. La empresa encubre las relaciones capitalistas de producción mediante la constitución de los trabajadores como individuos, ciudadanos industriales, que son titulares de derechos y obligaciones, en lugar de miembros de una clase.

La sumisión del trabajo en el postfordismo

El predominio de las innovaciones cambiaron el escenario taylorista y transformaron radicalmente la subjetividad obrera. El origen de ello se encuentra en la fábrica postfordista y en particular en la experiencia toyotista. Tal como señala Coriat (2000), el toyotismo surge de las cenizas de uno de los sindicalismos más poderosos de entonces. *Del sindicalismo de industria, marcado por una tradición y una voluntad de enfrentamiento abierto con los patronos y sus representantes, el sindicalismo después de derrotas capitales, tuvo que aceptar su transformación en sindicato de empresas, al tiempo que se vio obligado a pasar de prácticas de enfrentamiento a formas cada vez más evidentes de concertación y hasta de cooperación con los representantes de los intereses del capital.* (Coriat, 2000, p. 69)

Es gracias a una política de recursos humanos abiertamente individualizante que se destruye absolutamente cualquier vestigio de colectivización. De allí la famosa frase de la "familia Toyota". Esta sumisión se logra gracias a que la empresa garantizaba el empleo de por vida y el salario por antigüedad, con ello se generaba lo que Coriat llama "el círculo virtuoso de la empresa japonesa", y que se traduce en una constante productividad para la empresa.

Coriat sostiene la existencia de relaciones laborales democráticas en la empresa japonesa, sin embargo no deja de reconocer que este sistema es capaz de destruir cualquier resistencia por parte del trabajador: *"El sistema de salario a la antigüedad, que tiene por objeto retener al trabajador, también permite a la empresa invertir en su calificación con menos reserva pues podrá recuperar con creces la inversión efectuada. Una garantía suplementaria del beneficio del retorno de inversión que se haya efectuado en la formación es que las modalidades propiamente incitativas en que el asalariado está atrapado son lo bastante fuertes y disuasivas como para desalentar cualquier*

veleidad de resistencia verdadera y ganar la adhesión." (Coriat, 2000, p. 90).

La individuación del trabajo es a todas luces una fuente de obtención de plusvalía orientada a la reducción del tiempo socialmente necesario. La sumisión definitiva de los trabajadores es a la vez el fundamento de los incrementos de productividad de las empresas, en esa incesante lucha por evitar la tendencia decreciente de la tasa de ganancia.

De modo tal, que a medida que se desarrolla el capitalismo, la generación de plusvalía se profundiza y se hace evidente en estos procesos:

- a) La incorporación sostenida de nuevas tecnologías racionalizadoras de trabajo y de normas flexibles de contratación laboral o, en su lugar, políticas orientadas a la desestructuración de la consciencia de clase.
- b) La extensión de la jornada de trabajo en las zonas semi industriales y subdesarrolladas, lo cual genera una adición al plusvalor general por la extracción de plusvalía absoluta. Cuanto más pobres se vuelven las naciones subdesarrolladas, menos mercado ofrecen para los productos de los países industrializados y menos capaces son de capitalizarse a sí mismas y aumentar la demanda general. Esta ausencia de demanda se convierte en descenso de plusvalía lo que obliga al aumento de la explotación de esas zonas.
- c) Un aumento incesante de la productividad del trabajo y una disminución del valor de las mercancías salarios y del correspondiente valor de la fuerza de trabajo, mostrando un claro aumento del plusvalor relativo.
- d) La expulsión de trabajadores aumentando el ejército de desempleados y excluidos y presionando a la baja de los salarios.

La cosificación del trabajador

Así se desprende que a pesar de la degradación del trabajo, de la cual son víctimas una gran mayoría de trabajadores en el mundo, como consecuencia de los procesos de flexibilización laboral; de la pérdida de derechos sociales; de la precariedad y ocasionalidad del trabajo y del desempleo y el subempleo, los trabajadores sean cada vez menos beligerantes o conflictivos. Los trabajadores ya no aparecen como la clase portadora de una alternativa a la socie-

dad global. Esto tiene múltiples explicaciones y ha sido un fenómeno que se viene estudiando con relativo interés por parte de las teorías marxistas. Desde la perspectiva marxista, el debilitamiento del papel de los trabajadores es parte de una estrategia del capital orientada a impedir la formación de la consciencia social en la clase trabajadora y sustituir su sentimiento o la identidad de clase por la fragmentación e individuación.

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

La evolución de la lucha de clases en el capitalismo supone la existencia de consciencia de clase en el proletariado. El sistema de las fábricas, la regulación e intensificación del trabajo, la miseria de los proletarios, la concentración de la producción, son factores que estimulan el desarrollo de la consciencia de clase. En el proceso de formación de esta consciencia, Marx (1968) distinguía dos fases, una económica, en la que los trabajadores luchaban por la conquista de las principales reivindicaciones económicas; y otra política, cuyo objetivo es el desplazamiento del capitalismo.

Los planteamientos de Marx en torno al papel político del proletariado lo expresa Lukacs de este modo: *“La superioridad del proletariado sobre la burguesía estriba exclusivamente en que el proletariado es capaz de contemplar la sociedad desde su mismo centro, como un todo coherente, y, por lo tanto, es también capaz de actuar de un modo central que transforme la realidad entera. Esa superioridad consiste en que el proletariado es capaz de lanzar conscientemente su propia acción como momento decisivo en la balanza del desarrollo histórico.”* (Lukacs, 1975, p. 75).

Es precisamente la existencia de consciencia de clase lo que puede hacer del proletariado una clase vencedora sobre el capitalismo, de allí la importancia que se le otorga. *“Una vez inaugurada la crisis económica definitiva del capitalismo, el destino de la revolución (y, con él, el de la humanidad) depende de la madurez ideológica del proletariado, de su cons-*

ciencia de clase. Con eso queda determinada la peculiar función que tiene la consciencia de clase para el proletariado, a diferencia de su función para otras clases. Precisamente porque el proletariado como clase no puede liberarse sin suprimir la clase sociedad de clases como tal.” (Lukacs, 1975, p. 76)

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

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

De la racionalización del trabajo del taylorismo la empresa capitalista pasará a nuevas formas de organización del trabajo y de la producción. Por ejemplo, el *management* participativo del toyotismo se apoya sobre una transformación de la consciencia de los trabajadores en pequeños gerentes, con el *management* participativo el trabajador se convierte en cierta manera en un pequeño gerente, ya que será responsable de la buena marcha de la producción de la cuadrilla y además luchará para que se cumplan los objetivos fijados por el grupo. De este modo, se olvida que es un obrero y se hace solidario con el patrón. Un obrero de la Toyota, por ejemplo, ya no pertenece a la clase obrera, sino a la “gran familia Toyota”.

Otra modalidad para impedir la formación de la consciencia de clase y para individualizar a los trabajadores son las nuevas formas de contratación, el recurso de la subcontratación permite a los patronos segmentizar al máximo a los trabajadores, logrando dividirlos.



Los asalariados ya no trabajan juntos en la misma fábrica, o sí están en la misma fábrica no pertenecen a la misma empresa. Esto hace posible un amplio proceso de individuación del trabajador.

La segmentación también rompe la solidaridad de clase de los trabajadores. Estos son individualizados, así como sus condiciones de trabajo, la clasificación y el puesto de trabajo. De esta manera, los capitalistas encuentran menos oposición a los nuevos métodos de trabajo y a cualquier otra medida antiobrero que deseen introducir. Si hay un opositor este tendrá menos posibilidades de encontrar apoyo en los trabajadores individualizados. Por lo tanto, será fácil eliminarlo.

Esta tendencia también se observa en los modelos de gestión de recursos humanos, en particular el de competencias y el de capital humano. La teoría del capital humano es un paso más en la eliminación de la clase como concepto económico central. Esta teoría postula la importancia que tiene la inversión en el desarrollo personal; apoyándose además en los centros de estudios académicos con la introducción de cátedras orientadas al estímulo del individualismo y el desarrollo personal en el medio de trabajo; así como la internalización y el estudio de obras literarias que son portadoras de estos “valores”.

La producción de “trabajadores mejores” no se puede comprender simplemente haciendo referencia a la forma en que las calificaciones del trabajador están relacionadas con su productividad. Una mano de obra muy calificada segmenta a los trabajadores, impide la concienciación de la clase trabajadora y legitima la desigualdad económica al proporcionar un mecanismo abierto, objetivo y meritocrático para asignar individuos a posiciones ocupacionales desiguales.

El capitalista se vale de todos los medios para aumentar el producto de la fuerza de trabajo y la reducción del tiempo socialmente necesario para obtener plusvalía. Es esta la vía predilecta adoptada por la empresa contemporánea. Pero, aparte del aumento del excedente, los capitalistas logran que los trabajadores también les entreguen su interés por el proceso de trabajo, compromiso con la empresa y se involucren emocionalmente con su trabajo, anulando así, todo vestigio de conciencia de clase. De esta manera, el valor de un trabajador para el capitalista depende, además de sus capacidades productivas, de sus características personales.

La derrota de los trabajadores

La individuación aunada al proceso de cosificación que implica una actitud meramente contemplativa ha significado una fuerte derrota política al movimiento obrero y ha significado al mismo tiempo un amplio espectro para que la explotación del trabajo se profundice, haciendo que la consolidación de una conciencia de clase en la empresa capitalista contemporánea sea una tarea difícil.

Castel (1999) explica este proceso en la etapa actual del capitalismo, señalando los procesos que simultáneamente actúan para impedir la formación de la conciencia de clase: *“La clase obrera ha sufrido un retroceso social y político decisivo que ha desactivado la potencialidad subjetiva que parecía encarnar. ¿Por qué ha ocurrido esto? Mi hipótesis es que se ha visto minada, flaqueada, desbordada por una transformación sociológica profunda de la estructura de la condición salarial. De este modo, se ha visto desposeída, me atrevería a decir que superada, por la generalización y la diversificación de la condición salarial y por la promoción de categorías salariales que la han relegado a una posición subordinada, a una posición que ya no es central, en la configuración de asalariados”* (Castel, 1999, p. 22).

Castel se refiere a las transformaciones ocurridas en la transición del fordismo al postfordismo. Este tránsito implicó la desestabilización de la sociedad salarial, para muchos, el fin o muerte de ésta y la aparición de nuevas formas de trabajo. La sociedad salarial sufre transformaciones pero no desaparece, se complejiza, se fragmenta y se hace más heterogénea. En muchos casos encontramos el predominio del trabajo inmaterial, pero ello no implica la muerte o el fin del trabajo material, ni el abandono por parte del capitalista de su inquebrantable interés por la ganancia y el control del trabajador.

El aumento de las horas trabajadas, la superexplotación, la precarización y otros fenómenos aquí señalados se explican por la crisis de acumulación capitalista y el intento de la burguesía por recuperar la tasa de ganancia, lo que ha implicado un cambio en la forma de explotación capitalista del trabajo, con un incremento descomunal del trabajo parcial, del trabajo temporal y del trabajo autónomo, así como del consiguiente deterioro salarial que estas nuevas formas de empleo han permitido. Esto último ha obligado a muchos trabajadores, a fin de conservar su nivel de vida actual,

a la aceptación de largas jornadas laborales o la pérdida de derechos laborales.

Los procesos subjetivos que acompañan las transformaciones postfordistas se podrían resumir del siguiente modo:

1. Pérdida del protagonismo social y político de los trabajadores
2. Profundización de la subordinación y disociación de los trabajadores
3. Destrucción de los colectivos y de las categorías obreras
4. Ruptura de las solidaridades obreras
5. Descolectivización e individuación del trabajo

La complejización de la sociedad salarial ha ido desplazando al típico asalariado industrial, nuevas categorías aparecen y desdibujan la polarización capital trabajo, y dejan abierta la posibilidad de sostener una asociación y una solidaridad creciente entre el capital y el trabajo. El creciente paro y la precariedad arrojan constantemente a numerosos contingentes a la categoría de exclusión. Esta permanencia del desempleo de larga duración implica un proceso creciente de descolectivización de las condiciones de trabajo. Por otra parte, en las relaciones laborales se somete a los trabajadores a una intensa competencia y conflictividad entre ellos, lo que conduce inevitablemente a una individuación o como dice Castel (1999), a los trabajadores se les condena de algún modo a ser individuos y a sentirse cada vez menos pertenecientes a una clase social.

En la explicación de la derrota de los trabajadores no se puede soslayar el papel del sindicalismo socialdemócrata y el abandono de la postura revolucionaria frente al capital. Hace más de un siglo de esta confrontación entre revolucionarios y reformistas en el movimiento obrero, y hoy parece marcar la victoria del reformismo. Las implicaciones de esta tendencia en el movimiento obrero han sido sombrías, y ello fue advertido por muchos marxistas, en particular por V.I. Lenin. Para principios del siglo XX, Lenin (1976) describía claramente el papel del reformismo o “revisiónismo” en el movimiento obrero: *“Adaptarse a los acontecimientos del día, a los virajes de las minucias*

políticas, olvidar los intereses cardinales del proletariado y los rasgos fundamentales de todo el régimen capitalista, de toda la evolución del capitalismo y sacrificar estos intereses cardinales por ventajas reales o supuestas del momento, esa es la política revisionista”. (Lenin, 1976, p. 305).

Estos comportamientos revisionistas señalados por Lenin y que gravitan en la adaptación al capitalismo y el abandono o la renuncia a la defensa de los intereses de los trabajadores fueron promovidos y consolidados por los movimientos sindicales reformistas en todo el mundo.

Conclusiones

La presente fase del capitalismo confirma la dominación del capital sobre el trabajo y ratifica la teoría marxista del valor. A pesar de las transformaciones y mutaciones experimentadas en el mundo laboral sigue siendo la extracción de plusvalía y la expropiación del trabajo el principal mecanismo generador de la ganancia.

Observamos una evolución de las formas de control ejercidas por el capital sobre el trabajador. Estas modalidades de control se corresponden con las innovaciones tanto organizacionales como tecnológicas que experimenta la empresa capitalista y tiene una expresión tanto coercitiva como persuasiva.

Las transformaciones del trabajo comprendidas en la llamada “era postmoderna” han significado la continuación y el incremento de la expropiación, el control y la explotación del trabajo, notándose un aumento de la plusvalía relativa (reducción del tiempo socialmente necesario y del tiempo muerto)

La dominación del capital no solo se ha consolidado por las vías antes mencionadas sino que se acompaña de una fuerte desestructuración de la subjetividad de los trabajadores, teniendo su máxima expresión en la aniquilación de la conciencia de clase y en un amplio proceso de individuación y cosificación de los trabajadores.

Referencias

Burawoy, M. (1979). *El consentimiento en la producción. Cambios en el proceso laboral bajo el capitalismo monopolístico*. México: Editorial Era.

Braverman, H. (1979). *Trabajo y Capital monopolista*. México: Nuestro tiempo.

Castel, R. (1999). “¿Por qué la clase obrera ha perdido la partida?”. En *archipiélago. cuadernos de crítica de la cultura*. 48, p. 22-26. Barcelona

Coriat, B. (2000). *Pensar al revés. Trabajo y organización en la empresa japonesa*. México: Siglo XXI.

Edwards, Richard. (1982). *Las transformaciones de la fábrica en el siglo XX*. Madrid: Alianza editorial

Lukacs, G. (1975). *Historia y Consciencia de clase*. Barcelona: editorial Grijalbo.

Lenin, V. (1976). “Marxismo y Revisionismo”. *Obras escogidas*. Moscú: Editorial Progreso.

Marx, K. (1975). *El capital*. México: Fondo de cultura económica.

Marx, K. (1968). *Miseria de la filosofía*. México: Aguilar.

Negri, a y m. hardt. (1998). *Trabajo afectivo*. Barcelona: El viejo topo.