

Tiempo y temporalización de la relación salarial. A propósito del tiempo del (post)taylorismo... y de la sociología que lo piensa

Time and dynamism of wage relation. About the time of (post)taylorism... and of the sociology that thinks about it

Jorge LAGO BLASCO

Universidad Complutense de Madrid
(Departamento de Sociología I, Fac. C.C. Políticas y Sociología)
E-mail: jorgelago@cps.ucm.es

RESUMEN

Poner en común los diagnósticos actuales de sociologías de trabajos y empleos lleva a una paradoja: ¿más autónomos en el trabajo y más heterónomos en la vida de trabajo? Desde esta paradoja, y siguiendo a las sociologías del trabajo, se intenta, primero, dar cuenta del concepto de tiempo —como tiempo del cambio social y como tiempo de las actividades de trabajo— subyacente a la epistemología y a los diagnósticos de dichas sociologías para, después, y desde la crítica del presentismo y el anclaje en el instante en el que se encuentran, proponer una categorización temporal que, a través del análisis del taylorismo y de su crisis, permita asir tanto el dinamismo de las relaciones salariales como las actuales transformaciones de los tiempos del trabajo. Transformaciones sólo comprensibles desde la relación establecida entre los tiempos del trabajo y la temporalidad del empleo. Relación que, en fin, cuestiona los discursos del crecimiento de la autonomía, la participación y la resubjetivación del trabajo y el trabajador postmodernos.

PALABRAS CLAVE

Tiempo.
Temporalización.
Relación salarial.
Trabajo.
Empleo.
Taylorismo.

ABSTRACT

By putting together the current diagnoses of employment and work sociologies we end up with a paradox: more autonomous at work and more heteronomous at the life of work? From this paradox, and following the work sociologies, we attempt, firstly, to report the concept of time —both as a time of social changes and as a time of work activities— underlying the epistemology and the diagnoses of those sociologies in order to, later on, and from the criticism of *presentism* and the anchorage in the instant where they are, propose a time categorization that, through the analysis of taylorism and its crisis, allows us to grasp both the dynamism of the wage relations and the current transformations in the times of work. Transformations which are only understandable from the established relation between the times of work and the temporality of employment. A relation that, at last, questions the discourses of the growth of autonomy, the participation and the re-subjectivism both of the post-modern work and worker.

KEY WORDS

Time.
Dynamism.
Wage relation.
Work.
Employment.
Taylorism.

SUMARIO 0. Introducción. 1. Cambio, dinamismo y taylorismo. ¿Cuál es el marco temporal de la observación? 2.. Cronómetros, racionalización temporal y taylorismo. 3. De la paradoja a la ambivalencia: a modo de conclusión.

o. Introducción

En la sociología empírica, la observación de lo dado, es decir, de los resultados de los movimientos sociales de ayer, es a menudo la observación de desagregaciones y de disociaciones de lo dado. La interpretación más rigurosa, en efecto, se centra en aquello que es conocido del pasado y del presente, y allí se agota. Basta, pues, que la historia continúe, y que haya futuro, para que la explicación propuesta devenga insuficiente. La sociología sólo reconoce lo nuevo una vez explícito y acabado y, por tanto, ya en crisis. Es por ello que las ciencias sociales están dominadas por los paradigmas de la agonía, la ruptura y la entropía (Rolle, 1996: 5)

Si un diagnóstico común puede ser identificado entre la multitud de discursos producidos en el campo de las sociologías de las relaciones laborales, éste es el del cambio. Vivimos, nos dicen no pocas sociologías de trabajos y de empleos, en momentos de cambio. Vivimos, incluso, en un post... algo. ¿Posttaylorismo, postfordismo, post-Estado social o del bienestar? El tiempo, nos dicen, ha cambiado o, incluso, que hemos cambiado de tiempo, ¿en el tiempo?

Un algo ha desaparecido o corre el riesgo de hacerlo, asistimos, parece, a cambios en la dinámica histórica: fin o crisis del taylorismo, se argumenta desde buena parte de las sociologías del trabajo; fin o crisis de los Estados sociales y sus modalidades conocidas de regulación social, exclaman, por su parte, no pocas sociologías del empleo. Este diagnóstico de la crisis, del cambio o de la mutación es enunciado, además, bajo gramáticas y nociones cargadas de referentes temporales: el fin o la pérdida de eficacia del cronómetro y la racionalización temporal taylorista, expresión, se argumenta desde estas sociologías del trabajo, de la imposibilidad de reducir a medidas temporales objetivas una actividad laboral enriquecida, inmaterializada, intelectualizada. El retroceso de la regulación del Estado en materia de empleo tendría como efecto mayor, señalan, por su parte, estas sociologías del empleo, una acelerada desincronización de los tiempos sociales (trabajo, vida familiar, ocio), una aguda crisis de la seguridad y estabilidad de las biografías laborales y una pérdida, en fin, de la linealidad y progresividad de los tiempos de vida de los trabajadores¹.

Cambios, pues, del tiempo y cambios en los tiempos.

Si ponemos en común, bajo una síntesis quizá exagerada, estos diagnósticos tan generales de estas dos sociologías, nos encontraremos inmersos en una paradoja cuya exploración constituirá el objeto último de este artículo: ¿Asistimos a un potencial crecimiento de la autonomía de la que dispondrían los trabajadores en relación con las formas en que se realiza la actividad

¹ Ver, a este respecto: CASTEL (1997), MARUANI (2000), HAICAULT (2000), MEDA (1995).

laboral (las formas, pues, de *hacer* y de *ser haciendo*), paralelo a un crecimiento de la heteronomía de que serían objeto en los mercados de trabajo, en sus trayectorias profesionales y vitales (en las formas, pues, de *ser* y de *hacerse*)? Dicho de otra manera, ¿un mayor control de la actividad de trabajo, de los tiempos y ritmos de realización de las operaciones, gestos y tareas ha sido acompañado por un menor control del tiempo y la duración en que se realiza dicha actividad, del control del acceso, la permanencia y la salida del empleo así como de su ubicación en el sistema de actividades que conforman los tiempos de la vida cotidiana? ¿Más autónomos en el trabajo y, a la vez, más heterónomos en la vida de trabajo?

Los destinos de las paradojas son múltiples (Ramos, 1997) y habrá que especificar cómo abordar ésta. Podríamos tomarla como la conclusión del análisis: vivimos en un mundo paradójico y confuso que no se deja aprehender². Otra opción consistiría en considerarla como índice de las debilidades y deficiencias de unas sociologías incapaces de asir la unidad y coherencia de las estructuras sociales presentes. Podemos también, y es esta la vía que aquí seguiremos, pensarla como reveladora, sí, de debilidades analíticas pero que contienen, paralelamente, la indicación de cómo afrontarlas. Paradoja paradójica, pues.

Sostener que vivimos en un mundo paradójico es, sin duda, posible e, incluso, convincente. Ahora bien, la forma que adopta la paradoja antes señalada abre muchos (demasiados) interrogantes acerca de la relación establecida entre los dos términos que la forman: ¿Desconectados? ¿Fruto de evoluciones autónomas de esferas sociales separadas? Pero, ¿cómo separar la actividad de trabajo de su regulación social? Y, si están conectados, ¿por qué tipo de relaciones? ¿Causales? ¿Una mayor autonomía en el trabajo lleva a una inseguridad en el empleo? ¿Es una mayor inseguridad la que lleva a una mayor autonomía? ¿Relaciones no causales? ¿De qué naturaleza? Estas preguntas no encontrarán respuesta hasta que las sociologías de trabajos y empleos, tal y como señala Jorge García en el artículo incluido en este monográfico, no salgan del estado de incomunicación en el que se encuentran y puedan, por tanto, atender a la relación trabada entre sus objetos respectivos.

Tomar esta paradoja como síntoma de la incapacidad de comprender la unidad de las estructuras sociales actuales es arriesgado. ¿Es necesario buscar la unidad? ¿Existe? ¿No es el trabajo una categoría compuesta, dual, irreductible a ninguna de las dos polaridades que la estructuran? Sin duda. Pero la relación entre estas polaridades puede (debe) ser analizada si es salvada, de nuevo, la incomunicación en la que se encuentran sus sociologías respectivas: las del trabajo, las del empleo.

Vamos a huir, por el momento, de estas preguntas y afrontar esta paradoja como anunciábamos: indicación de debilidades analíticas pero que señalan formas posibles de abordarlas, que contienen, pues, las posibilidades de su aclaración. En efecto, y a pesar de lo poco claro de

² La paradoja de un crecimiento de la autonomía acompañado de una crisis de la seguridad aparece, en efecto, como conclusión del análisis en no pocos diagnósticos actuales que arriesgan poner en común los objetos de trabajo y empleo y las sociologías que los piensan: BOLTANSKI Y CHIAPPELO (1999), SENNET (2000).

las nociones de autonomía y heteronomía, de lo débil de las fronteras que separan los dos polos constitutivos de esta paradoja y de lo indeterminado de los sectores sociales a los que se refieren; podemos señalar que esta paradoja muestra, y a la vez oculta, tres dimensiones de análisis cuya exploración puede resultar esencial para comprender algo mejor este *post* de trabajos y empleos que aparentemente nos ha tocado vivir.

En primer lugar, la paradoja muestra la necesidad de pensar la conexión entre sus dos polos constitutivos, pero oculta las formas de hacerlo pues, separando ambas esferas, la relación entre estas dos polaridades se oculta. Volvemos a la paradójica incomunicación que señala García: un mismo objeto, el trabajo asalariado, es abordado por dos sociologías autistas la una para la otra.

En segundo lugar, esta paradoja muestra el cambio social, pero oculta el dinamismo que permitiría explicarlo. Se datan acontecimientos, se periodiza y se llama taylorista a una época y posttaylorista a otra, o fordismo y Estado providencia a una y postfordismo y Estado débil a otra. Se constatan, pues, cambios, pero el dinamismo, la relación entre pasado, presente y futuro no aparece y, cuando lo hace, es desde la tautología y la aporía. La referencia al cambio social o a una mutación de las estructuras de trabajos y empleos deberá ser pensada, problematizada, y no sólo constatada. Si el tiempo entendido desde las dinámicas del cambio social puede ser definido como la «interpretación de la realidad con respecto a la diferencia entre el pasado y el futuro» (Luhmann, 1992: 166), debería especificarse, si se diagnostica un cambio en las estructuras sociales, qué relaciones se identifican en el presente entre lo pasado y lo que se perfila como futuro posible y, en razón de ello, qué elementos, constitutivos de lo que hoy definimos como pasado, no se dan ya en el presente. Si, por el contrario, se sostiene la continuidad o la ampliación de las estructuras sociales pasadas habrá que especificar qué relaciones se dan hoy metamorfoseadas, mutadas, transfiguradas —o como quiera que se las nombre—, pues estaban contenidas de una manera u otra en ese presente ahora ya pasado. Y, por último, habrá que aventurarse en la identificación de aquellas relaciones estructurantes de nuestro presente puntual que señalan presentes futuros posibles. Sea como fuere que pensemos el ahora, parece razonable pretender acercarse a la comprensión de la dinamización (temporalización) de las estructuras de trabajos y empleos, y no sólo a la constatación de su transformación siempre crítica, agónica.

En tercer lugar, esta paradoja muestra, a partir de referentes temporales, cambios concretos: la emergencia de la autonomía y consiguiente retroceso de la racionalización temporal taylorista, la desincronización de actividades y tiempos, el riesgo laboral...; cambios que ocultan otras transformaciones sociales de mayor profundidad y que permitirían explicar el alcance de estos diagnósticos. En efecto, esta constatación del cambio en el tiempo toma como elementos centrales para la comparación entre el antes-como-pasado y el después-como-ahora referentes temporales que habrá oportunamente que especificar, pensar la relación trabada entre las gramáticas temporales del cambio y las dimensiones temporales de las actividades y procesos sociales cambiados: ¿es la autonomía y el retroceso del ritmo y la disciplina temporal tayloris-

ta el signo de la novedad? ¿Es el riesgo el signo de la transformación de las estructuras del empleo?

Ahora bien, abordar directamente el análisis de la relación establecida entre, por un lado, las gramáticas temporales referidas a los procesos de cambio y, por el otro, la estructuración cambiante de los tiempos de trabajos y empleos, se nos antoja tarea excesiva. Tomar uno de los elementos que fundamentan esta paradoja como vía de exploración de las gramáticas y las dimensiones señaladas nos parece empresa quizá factible y, en cualquier caso, más prudente. Tomaremos así la aparente superación o crisis postmoderna de los dispositivos de racionalización temporal taylorista como objeto de análisis, y las sociologías del trabajo pasadas y presentes que pensaron el taylorismo y diagnostican hoy su crisis, como objeto de discusión y evaluación crítica. De manera que este texto estará estructurado por la exploración de dos hipótesis.

Una: la constatación del cambio en las sociologías del trabajo se ha hecho en detrimento de la comprensión del dinamismo de la evolución social que permitiría comprenderlo y no sólo constatarlo. Identificaremos en la incomunicación entre estas sociologías y aquellas del empleo la huella de la imposibilidad en que se encuentran para pensar el dinamismo, esto es, la ausencia de temporalismo en sus herramientas de análisis.

La otra: situadas en una comprensión estática y presentista del cambio, estas sociologías van a concluir en la superación del taylorismo y sus modalidades de racionalización temporal identificándola en la emergencia de la autonomía, la inmaterialización, la resubjetivación —o como quiera que se la nombre— de la actividad de trabajo, ocultando otras transformaciones que, uno, permiten comprender el alcance de dichos cambios y, dos, los resitúan en un nivel de análisis bien diferente, el de la relación dinámica articulada entre los trabajos y los empleos, entre los ritmos y tiempos de los unos y las duraciones y las evoluciones de los otros.

1. Cambio, dinamismo y taylorismo: ¿cuál es el marco temporal de la observación?

Hemos señalado, en forma de hipótesis, que las sociologías del trabajo privilegian la constatación del cambio a su comprensión, a la identificación del dinamismo de las estructuras y los procesos del trabajo asalariado. Si el tiempo es, como se señaló, una dimensión relacional, deberán analizarse las relaciones permanentes entre lo pasado, lo presente y lo que se anuncia como futuro. Pero, como señalábamos, estas sociologías, en lugar de pensar el dinamismo de las estructuras del trabajo asalariado, van a proceder a través de la periodización del cambio social, del recorte de la evolución social en fases unitarias o, en el mejor de los casos, a través de lógicas que enfrentan pasados unitarios y homogéneos a presentes siempre críticos, heterogéneos e inasibles. Que el presente sea heterogéneo es claro, que esté permanentemente en crisis es sospechoso y que esa permanente crisis del presente se defina en oposición a un pasado coherente es, como veremos, insostenible. Sin embargo, y vista en perspectiva, esta parece ser la forma en que estas sociologías del trabajo han ido dando cuenta, es decir, constatando, el paso del tiempo. La utilidad de la periodización es, claro, evidente, pero si no se puede dar respuesta a la pregunta por la relación entre las estructuras sociales pasadas, presentes y futuras

estaremos siempre presos de los paradigmas de la crisis, sean en forma del vacío por venir y la angustia, o de una novedad cargada de esperanzas de liberación.

De manera que proceder a una descripción de las formas de trabajo actuales, de los nuevos métodos de gestión de la mano de obra y las nuevas técnicas de producción, de las modalidades cambiantes de los contratos de trabajo, etc., va a permitir constatar, sin duda, la crisis de sus formas pasadas y, por tanto, definir el presente en términos de novedad y de crisis, de emergencia de un algo nuevo y de desaparición de lo hasta ahora existente. Lo va a permitir a riesgo, sin embargo, de caer doblemente en la tautología. En primer lugar, porque no parece especialmente arriesgado, más bien al contrario, afirmar que si la modernidad se caracteriza de alguna manera ésta es la de una permanente transformación de las estructuras sociales que conforma y la conforman³. En segundo lugar, y en razón de ello, porque la constatación del cambio, si no identifica o comprende las relaciones que lo están fundamentando, va a tomar la presencia cambiada de sus objetos de estudio por el cambio de las estructuras sociales que los articulan, cuando éstas es bien posible que se definan, precisamente, por implicar la transformación permanente de los objetos del sociólogo: trabajo, empleo, identidad social, etc.

Surgen, a partir de aquí, no pocas dificultades. Señalemos alguna de ellas: la sociología del trabajo clásica toma el taylorismo como «*el símbolo mismo de la sociedad industrial moderna*» (Vatin, 1999: 88) y buena parte de la sociología del trabajo actual toma hoy su progresiva desaparición como principio explicativo de los cambios sociales presentes. Esto es, se considera que el taylorismo permitió definir una época que hoy parece ya pasada; los elementos que permitirían entender el cambio son aquellos que estructuran el taylorismo. Ahora bien, tomar el taylorismo como principio de vertebración de un periodo de las relaciones salariales, delimitar y comprender el presente pasado a partir de la arquitectura taylorista, identificar hasta confundir el régimen salarial en el que el taylorismo se desarrolla con el taylorismo mismo, ¿no convierte toda comprensión del cambio en tautológica? Esto es, todo cambio observable en ese período previamente definido como taylorista será el resultado de los movimientos internos al taylorismo y, por tanto, toda crisis o mutación aparente de éste será tomada como anuncio inequívoco de crisis o mutaciones sociales que informarán de un cambio sustantivo, de la irrupción de un nuevo periodo de las relaciones de trabajo. El cambio, lo cambiado y el motor del cambio se reducen a un mismo objeto, el taylorismo, y a una misma observación: la volcada sobre instantes inconexos que definen arbitrariamente periodos sociales acotados.

³ Si bien las razones de este cambio encontrarán enormes diferencias en la literatura sociológica, diferencias que sería oportuno tener en cuenta: «Todo lo sólido se desvanece en el aire», recordaba Marx aludiendo a un mundo burgués fundado en el tiempo infinito del valor que produce valor; la anomia como fruto de la permanente inadecuación entre estructuras morales y estructuras sociales, señalará, por su parte, Durkheim; la racionalidad weberiana estará informando a su vez de la permanente transformación de lo real pues, como recuerda Allais, en materia de racionalidad la máxima fundamental se resume en una frase: «sólo el futuro cuenta».

Las tautologías, señala Ramos, «son distinciones que no distinguen, que niegan lo que las hace posibles» (Ramos, 1997: 139). Esta tautología, lo acabamos de señalar, no distingue entre el taylorismo y el régimen de trabajo en el que se desarrolla. Si el taylorismo coexiste con otras formas de trabajo, si se apoya en principios anteriores a él y otros que fueron progresivamente sustituidos, si las técnicas que utilizó así como los sectores productivos y poblacionales a los que afectó cambiaron progresivamente, es porque el taylorismo debe ser analizado a partir de la relación cambiante establecida entre las modalidades de trabajo observadas, las formas de su evolución, jerarquización y regulación así como la estructura y formación cambiantes de las poblaciones a las que integró. Esto es, en función de un régimen de trabajo (régimen salarial), con el que no se identifica. No se trata, claro está, de oponer una definición hipostasiada de un régimen de trabajo estable, e inmutable para el periodo que el análisis decida considerar, a las manifestaciones concretas y cambiantes del trabajo en ese periodo observadas o, dicho de otra manera, oponer «una teoría pura de la relación salarial a las variantes que provocaría su puesta en práctica» (Ver el artículo de Rolle incluido en este monográfico); sino de atender a la relación dinámica establecida entre los procesos de trabajo observados y los procesos sociales que los comprenden en el tiempo. Esta relación ignorada, la tautología se vuelve inevitable y topamos, de nuevo, con la incomunicación entre los objetos de trabajo y empleo y las sociologías que los piensan. Una incomunicación que, señalábamos, es la huella de la negación del dinamismo.

Toda tautología niega, en efecto, lo que la hace posible: ésta está negando lo que hace posible el punto de observación de la sociología del trabajo, niega lo que estructura y transforma el trabajo concreto (la forma de la actividad, la relación entre el trabajo y el trabajador una vez reunidos). Este trabajo concreto, resultado de una relación, es convertido en vértice explicativo de las transformaciones de las sociedades salariales. Se toma un polo de una relación, el resultado parcial de las relaciones salariales, y se convierte, anulando esa relación y el dinamismo que genera, en la forma transversal a toda configuración social. El análisis se sitúa en un presente indefinido desde el momento en el que niega los tiempos por los que su objeto (y la posibilidad de su observación) es producido, formado y transformado. Nos explicamos.

Al tomar como centro del análisis de cara a la comprensión del cambio las observaciones volcadas sobre el taylorismo, lo que se está haciendo es tomar un conjunto de elementos (herramientas, maquinarias, técnicas de fabricación, obreros, ingenieros, directores...) que se encuentran ya ligados, reunidos y coordinados entre sí. Se trata, pues, de observaciones sobre un instante en tanto que centradas sobre la reunión o el encuentro de elementos cuya génesis no encuentra explicación en y por ese instante y, por tanto, tampoco la posibilidad de su reunión. El instante remite así a las observaciones centradas en la reunión de un trabajador con un trabajo, al análisis de las relaciones que entre ambos se establecen, a los cambios constatados en estas reuniones, realidades que no permiten, en ningún caso, atender por sí solas a los tiempos y procesos por los que ese trabajador y, más generalmente, el conjunto de los trabaja-

dores, tienen unos u otros orígenes familiares, son más o menos formados, adquieren una u otra cualificación al ser afectados a unos u otros puestos de trabajo y permanecen, o no, en ellos; ni a los procesos y evoluciones de los sistemas técnicos, las organizaciones empresariales, los ciclos e inversiones financieras, etc., que están permitiendo que ese puesto o conjunto de puestos de trabajo sea configurado de esa manera, en ese momento concreto (Ver el artículo de Pierre Rolle incluido en este monográfico).

Si desde una mirada instantánea se constata la adaptación de un individuo a un puesto de trabajo, desde una mirada temporalizada la constatación se desplaza, necesariamente, a la comprensión del juego ambivalente por el que los puestos de trabajo se adaptan a los movimientos de las poblaciones y éstas, en otro tiempo, a los puestos de trabajo. Pero al confundir estos tiempos y procesos en su encuentro instantáneo, esto es, en un límite o punto de intersección temporal sin duración, se centra el análisis en un ahora, en un presente indefinido desprovisto, pues, de pasado y de futuro al que se da el nombre de trabajo y la capacidad de explicar el paso del tiempo a través de las formas que registra, esas formas que el análisis *descubre*.

De forma que el periodo analizado (taylorismo, artesanado, postaylorismo) es definido a partir de la observación de las configuraciones del trabajo concreto, esto es, de las formas de la actividad en ese periodo registradas y por el análisis *descubiertas* —actividad sujeta a los ritmos del cronómetro taylorizado, dividida y segmentada, expropiada, controlada y vigilada—. Y es así que la sociología del trabajo clásica pudo identificar en la expansión de las formas de actividad ligadas a la prestación de servicios un indicador en apariencia inequívoco de la superación de las formas del trabajo asalariado. Habiendo asimilado el taylorismo al régimen de trabajo en sí —¿régimen industrial, capitalista, salarial?, la tautología no distingue—, la irrupción o expansión de la relación de servicios fue considerada como anuncio de un consecuente y radical cambio de época: de la sociedad industrial a la sociedad de servicios ¿postindustrial?, ¿postcapitalista? Si, por el contrario y como intentaremos mostrar en este texto, el periodo analizado es definido desde la comprensión de la forma-trabajo como resultado de una específica forma de interrelación social, esto es, y para el periodo que nos ocupa, como actividad mediada por relaciones salariales, la irrupción de los servicios será comprendida como el resultado de la generalización y por tanto realización de esa forma social, como el resultado del desarrollo de los principios que fundan ese periodo histórico, y no como su crisis o superación. Sociedades industriales y sociedades de servicios no corresponderían, como hoy empieza a aparecer claro, a dos tipos sociales unitarios y opuestos que se suceden en el tiempo, sino a la expansión y permanente transformación de lo que anunciaba y contenía ese pasado: relaciones salariales heterogéneas y en expansión.

Así pues, tomar el taylorismo como relación de trabajo dominante de una fase o época delimitada y coherente llevó a identificar una figura como arquetipo absoluto: el obrero de la producción industrial, referente mítico negativo de cara a la definición de una etapa o fase histórica que marcaba la diferencia, en forma de oposición simétrica (Saunier, 1993) con un pasado

simple (el artesano como mito positivo) y con un presente futuro que sólo sería plenamente identificado una vez entrara en crisis. Hoy, estas sociologías del trabajo, asumiendo la herencia de estos planteamientos, se esfuerzan en identificar al trabajador y el trabajo propios de la nueva fase de trabajo: ¿el trabajador de servicios (Bell, 1976; Gorz, 1998)?, ¿el operario polivalente, recualificado e intelectualizado (Zarifian, 1995, 2001; Veltz 1992, 2000a, 2000b)?, ¿el obrero social inmaterializado (Negri, 1969, 1994; Lazzarato, 1994)?, ¿el artesano posmoderno de los distritos industriales (Sabel y Piore, 1990)?

¿O todas estas figuras confundidas en un presente que define su complejidad por oposición a un pasado simple y homogéneo, el del tiempo industrial o taylorista (Haicault, 2000)?

Ambos procedimientos, la oposición entre presentes puntuales definidos por tipos sociales unitarios y la contraposición entre pasados simples y presentes críticos y complejos reenvían, lo venimos señalando, a una observación que toma el instante de la reunión de trabajos y trabajadores como vértice explicativo primero y acaba por otorgar a esta unidad un estatuto ontológico, el del metabolismo del hombre con su actividad como principio explicativo de toda configuración social. En razón de este privilegio ontológico acordado a la unidad, la separación entre el trabajo y el trabajador registrada en las sociedades modernas será interpretada como el fruto de la desnaturalización, siempre imperfecta e inacabada en tanto que imposible, de una sustancia: la actividad como ser genérico del hombre y la sociedad. La alienación, explotación o dominación aparecerán así como las gramáticas explicativas de las consecuencias sociales de un proceso histórico arbitrario y, por tanto, reversible: el que habría separado al trabajador de su trabajo, proceso identificado en la figura y el tiempo del taylorismo. La posibilidad de la reunión y confusión de estas figuras marcará así mismo tanto un momento histórico que opera como mito de referencia originario, el artesanado; como el horizonte de superación posible del capitalismo. Así, un principio de interpretación normativo del curso de la historia se sustituye a la comprensión del dinamismo de las estructuras sociales, aquel que nos aleja o acerca de la recomposición de trabajos y trabajadores.

Dos elementos están aquí en juego: la unidad y el instante, y dos elementos ausentes: la relación y el tiempo -o el dinamismo de las sociedades salariales. La unidad lleva a definir el trabajo asalariado desde la relación establecida entre trabajador y trabajo; el instante lleva al análisis a centrar sus observaciones en esa unidad tomándola como dato no construido por el análisis, sino descubierto por él, a saber: una noción general de trabajo, la actividad a-histórica en tanto que transversal a todo colectivo humano; una unidad que al cambiar de forma descubre las manifestaciones concretas que adopta en momentos históricos determinados, es decir, ignorando así tanto «*la relación existente entre la forma social y las articulaciones concretas de los trabajos, como el dinamismo de esta relación*» (Rolle, 1974: 263). Dinamismo que permitiría atender, de no ser ignorado, a la diferencia, en el seno de nuestro presente efímero, entre las estructuras sociales pasadas y las posibilidades de su continuidad (¡o discontinuidad!) futuras.

Pero un dinamismo negado por un análisis que se encuentra, sin embargo, obligado a identificar, en el seno de esa ley intemporal representada por la unidad entre los trabajos y los tra-

bajadores, la o las variables que permitirían explicar el paso de unas formas de actividad a otras, el paso del artesano al obrero taylorizado dividido y la posibilidad de su superación actual, por ejemplo. Esto es, inscribir los acontecimientos en una duración que ha sido previamente negada. La dificultad es manifiesta: ¿cómo introducir tiempo en una figura unitaria y atemporal?, ¿cómo introducir dinamismo en relaciones estables? A través de dos procedimientos que reenvían, de nuevo, a lo paradójico (la clase, la técnica) y a lo tautológico (la relación de fuerzas, la construcción social).

Un primer procedimiento reenvía a la paradoja pues asigna a la clase (la burguesía, los capitalistas) la responsabilidad de haber creado un sistema que, paradoja, es la causa de su existencia. La clase, siendo identificada como vehículo del cambio social, reaparece, también, bajo la forma de su producto. En efecto, habiendo asimilado el taylorismo al régimen de trabajo burgués o capitalista, y habiendo identificado en la acción de la burguesía o los capitalistas (a través, por ejemplo, de la lucha emprendida contra el saber hacer obrero -Coriat, Bravermann-) el vector explicativo del origen de dicho régimen de trabajo, la clase de los capitalistas se presenta al análisis como causa y efecto de sí misma. Dada la unidad entre trabajos y trabajadores, cuya realización se ubica históricamente en el artesanado (figura mítica de estas sociologías), se ha de explicar su desnaturalización presente por la acción de un elemento externo a la unidad (Rolle, 1988): una clase capaz de auto-crearse. Señala Luhmann que «*los mitos privilegian la forma de la paradoja, por ejemplo, la unidad se produce a sí misma y a lo otro*» (Luhmann y De Giorgi: Ramos, 1997: 144). La unidad se produce a sí misma pues, aun desnaturalizada, está presente en las formas capitalistas de trabajo y, a la vez, produce a lo otro: una clase social autorreferente cuya disolución, fruto de la acción mecánica y/o espontánea de su antagonista, permitirá el retorno del mito.

Es posible, también, otro procedimiento paradójico capaz de hipostasiar el movimiento en esa unidad estable sin atribuirlo, esta vez, a sujetos ahistóricos con capacidades demiúrgicas: el progreso técnico. Si la unidad está definida por la relación entre el trabajo y el trabajador, ¿cómo pensar en su división? A través de la mutación de un elemento que media el metabolismo entre el trabajador y su actividad: la herramienta convertida en máquina. El progreso técnico, siendo ya una variable dinámica (Rolle, 1988), permitiría explicar el paso del artesanado al régimen taylorizado y, así mismo, estaría sentando las bases del retorno del mito de una forma menos conflictiva que la que nos promete la lucha de clases (y, por tanto, más actual). ¿Cómo? A través de lo que Friedmann (1963) llamó la dialéctica de la tecnología moderna, a saber: la técnica industrial, si en un primer momento dividía las tareas productivas y, con ellas, las operaciones de trabajo, estaba permitiendo, en su desarrollo continuo, la progresiva recomposición de esas tareas en conjuntos maquínicos que acabarían por reunir los trabajos antes segmentados. El progreso técnico, proceso indefinido por definición, tiene, paradójicamente, una forma última (Rolle, 1988): la de la recomposición y reunificación de las tareas, permitiendo la vuelta del mito, esto es, la vuelta de un trabajo complejo y completo transitoriamente simplificado y desmigajado. Paradoja que esconde, de nuevo, una unidad subyacente que sólo es temporalmente dividida: esperemos, pues, a su recomposición.

Una tercera opción se abre paso en los últimos años, aquella que simplemente ignora y/o asume, corrigiéndolas y matizándolas, las dos opciones precedentes: nos encontramos con sociologías que toman el cambio tecnológico como fuente de todos los males (o bienes): ahí están las retóricas de las nuevas tecnologías de la información como fundamento del cambio; o teorías donde las relaciones de poder o de fuerza entre sujetos han ido sustituyendo a las relaciones de clase como principio explicativo del motor de la historia. Sigue habiendo buenos y malos en la película, pero ésta ya no es un *western* clásico, sino *le dernier film de la nouvelle vague* en boga: es el acontecimiento, la *durée*, el devenir, enfrentados a la abstracción, lo especializado o el tiempo como necesidad (Zarifian, 2001). Queda, también en esta línea, el recurso a la «construcción social» como vía para huir de las paradojas precedentes: la técnica y la clase son construcciones sociales, lo social pasado explica lo social presente, el tiempo es una construcción social, lo social se produce, se explica y se dinamiza a sí mismo... y la tautología nos deja donde estábamos.

Se nos dirá que muchas sociologías del trabajo actuales han abandonado los principios que aquí denunciábamos, que las gramáticas de la explotación así entendida, que los mitos artesanales y las retóricas de la expropiación de los saberes obreros que, en fin, todo ese universo explicativo paradójico y toda esta colección de aporías desaparecieron o se mitigaron con el derrumbe del obrerismo universitario (Saunier, 1993), con la complejización y diversificación de las ciencias sociales en las décadas de los ochenta y los noventa y, también, con la irrupción de nuevos problemas sociales durante los últimos treinta años (paro, crisis del movimiento obrero y sindical, precarización y exclusión social...).

Si la complejización y enriquecimiento de las sociologías del trabajo ha sido del todo considerable, creemos, como ha señalado oportunamente Stroobants (1994), que la superposición de disciplinas y enfoques (psicosociales, cognitivistas, culturalistas, interaccionistas...) no ha impedido, más bien al contrario, que los problemas epistemológicos que aquí venimos señalando persistan en los planteamientos actuales. Una permanencia que vuelve a nuestros ojos relevante una mirada retrospectiva sobre los fundamentos de la sociología del trabajo. Mirada que nos permite señalar la continuidad entre los debates de los años 50, 60 y 70 sobre el taylorismo y los actuales planteamientos que piensan su superación desde las gramáticas del modelo de las competencias, la resubjetivación del trabajo, su devenir inmaterial y comunicativo, la deriva cognitiva del valor y la acumulación, etc. El cambio aparente de paradigma sociológico señala una inversión en la dirección supuesta de los cambios sociales, pero mantiene idéntica la forma de observarlos y, por tanto, las razones supuestas de tales cambios: de la desnaturalización del trabajo a su recomposición y resubjetivación, de la descualificación de los trabajadores a su recualificación e intelectualización, de la materialidad del trabajo a su inmaterialidad, del idiotismo y atomismo de los trabajadores a lo comunicativo y resocializado de sus prácticas... Oposiciones simétricas que dan cuenta de una continuidad epistemológica: aquella que toma como principio explicativo de las relaciones sociales el instante en el que trabajos y trabajadores se encuentran reunidos, el momento de su aparente unidad.

Ahora bien, esto no quiere decir que las observaciones volcadas sobre esas reuniones instantáneas no tengan valor sociológico, ni que su exploración no sea fundamental para dar cuenta tanto de las configuraciones variables de los procesos de trabajo como de los conflictos, luchas y representaciones que los actores que en ellos encontramos despliegan. Significa que esas configuraciones ni se explican por sí mismas ni permiten entender desde su sola observación el sentido y la dirección de sus transformaciones. Si la pregunta era la del cambio (crisis del taylorismo, transformaciones en las estructuras de los procesos productivos y reproductivos de las sociedades salariales), las formas de abordarla deberían pasar por la comprensión de los tiempos que están, por un lado, amplificando y confirmando la separación abierta entre las morfologías de los procesos de trabajo (divisiones técnicas del trabajo) y las configuraciones variables de las poblaciones (divisiones sociales de los trabajadores) y, por otro lado, permitiendo su encuentro en configuraciones inestables y puntuales (empleos) en permanente transformación.

2. Cronómetros, racionalización temporal y taylorismo

Si el taylorismo pudo definir una época (y sigue haciéndolo) fue porque se analizó a partir de uno de sus polos constitutivos, la forma del trabajo concreto, las relaciones entre los trabajos y los trabajadores tomados en el puesto de trabajo, dando por natural, lógica, insignificante o determinada por ese instante las formas por las que ambas polaridades (trabajos, trabajadores) estaban siendo constituidas, formadas y reproducidas. Introduciendo esta relación (los tiempos que unen y separan trabajos y fuerzas de trabajo), la comprensión del taylorismo, de su relación con el régimen salarial y de su aparente superación actual será bien diferente.

Si el enorme incremento de la producción, la productividad del trabajo y el rendimiento del capital conseguidos bajo el taylorismo han tendido a ser analizados como el resultado de un modelo técnico-económico de organización, apropiación y sometimiento de los elementos que componían una unidad preexistente: la que fundía al trabajador con su actividad, la simbiosis entre el trabajo y el trabajador; nosotros, ubicaremos el proyecto taylorista en la profundización que lleva a cabo de la separación abierta en la modernidad entre individuos y tareas productivas. Lejos, pues, de tomar la relación entre trabajos y trabajadores como realidad primera a organizar de forma más eficiente, Taylor y el taylorismo van a operar desde la transformación paralela de los procesos de trabajo y de los procesos de formación, movilización y reproducción de los trabajadores. En razón de ello, la observación del taylorismo no podrá centrarse en los cambios por él operados en los procesos del trabajo concreto sin comprender y analizar que dichos cambios son el resultado de una profunda transformación histórica del lugar de la producción en el conjunto de las relaciones sociales, transformación que el taylorismo comprende, controla y agudiza pero que, en ningún caso, inicia y con la que, por tanto, no se confunde.

Esto es, y por decirlo de forma sintética: Taylor no tayloriza a un obrero ya existente, incide en los mecanismos que permiten producirlo y formarlo.

2.1. La producción del obrero normal

El interés primero y explícito de Taylor es el de encontrar los mecanismos adecuados para producir al hombre «normal», en lugar de estar sujeto a la búsqueda incierta y azarosa de hombres «excepcionales» (Taylor, 1961). Y va a producir este hombre normal permitiendo, en primer lugar, la entrada masiva de trabajadores inmigrantes al trabajo asalariado. Para ello, Taylor adapta el proceso de trabajo —la medida y descomposición de tareas y su consiguiente simplificación— al estado de la población (formación, tradiciones laborales adquiridas, ritmos de reproducción y consumo) que se encuentra a las puertas de la industria. No tayloriza, por tanto, a un obrero preexistente expropiándole de su saber hacer, sino que, de entrada, moldea, simplifica y formaliza, a través de la medida de los tiempos y movimientos, un trabajo industrial que pueda ser realizado por poblaciones históricamente ajenas a él. Las tareas simplificadas y los gestos de trabajo reducidos en su complejidad permiten, en efecto, el acceso al trabajo industrial de poblaciones desprovistas, por una parte, de los saberes y habilidades prácticas de que eran poseedores los antiguos trabajadores artesanos y, por otra parte, liberadas de los vínculos comunitarios tradicionales: libres para contratar (o morir de hambre). La separación del trabajo y el trabajador, si bien principio explicativo del taylorismo, y clave de su éxito como modo de gestión del trabajo, no puede entenderse desde lo que intramuros de la fábrica estuviese ocurriendo. La gestión y organización del trabajo llevada a cabo bajo el movimiento de racionalización taylorista cobra sentido desde la comprensión del proceso ambivalente de adaptación mutua entre trabajos y poblaciones. Un movimiento ambivalente de adaptación entre, por una parte, unos procesos de trabajo donde operaciones y gestos dejan progresivamente de marcar a un trabajador particular y, por otra parte, unas poblaciones heterogéneas, compuestas en su gran parte de grupos sociales rurales, desescolarizados y desligados de las estructuras comunitarias tradicionales, esto es, poblaciones que ya no se encuentran ligadas a una forma de actividad concreta: aptas, pues, para contratar.

Es esta enorme ampliación de los sectores sociales potencialmente adaptables al proceso de trabajo industrial el mecanismo que permita producir al «hombre normal», es decir, asegurar una disponibilidad ampliada de fuerza de trabajo: el reemplazo permanente y temporalmente calculable de trabajadores. La introducción del cronómetro en el taller taylorizado lleva a cabo, por tanto, una creciente generalización —*democratización*— del trabajo asalariado y de sus modalidades de acceso y, de esta manera, limita drásticamente las formas tradicionales de acceso a la actividad, dependientes de la pertenencia de los trabajadores de oficio a estructuras comunitarias cerradas. O, lo que es lo mismo, amplía la separación entre el lugar de la producción y el de la socialización para la producción, históricamente confundidos.

De manera que la variable meramente productiva característica del taylorismo —una óptima sincronización de los tiempos operatorios en vistas a una mayor eficiencia productiva—, no podrá ser analizada sin dar cuenta de las modalidades de adaptación y conexión existentes entre los movimientos de la división técnica del trabajo y aquellos de las divisiones sociales de los trabajadores. Relación que se expresa, en primer lugar, en la generalización de la disponi-

bilidad de los trabajadores, esto es, en la instauración de dispositivos de previsión y organización de su movilidad en el tiempo y en el espacio a través del aparato productivo. Analizado en el largo plazo, uno de los efectos más potentes de los dispositivos de racionalización de tiempos y actividades (de los que, insistimos, el taylorismo representa tan sólo una variante que ni los inicia ni los acaba), es el de una asalarización inédita de las poblaciones, una creciente universalización del trabajo asalariado como principal fuente de ingresos. Esta expansión del asalariado condicionará en el tiempo, como hoy parece evidente, «*las posibilidades de la regulación estatal de la relación salarial*», de forma que el progresivo «*agotamiento de las poblaciones campesinas y la consiguiente necesidad de reproducción de la fuerza de trabajo asalariada a partir de sí misma*» va a explicar «*una de las dimensiones esenciales que tomará esta regulación: la consolidación de mecanismos institucionales de redistribución de los ingresos salariales*» (García, 2001: 200). La regulación estatal de la relación salarial no supone, desde este punto de vista, una desmercantilización de las relaciones sociales, sino la regulación e institucionalización de relaciones sociales expresadas en gramáticas mercantiles.

2.2. *Externalización de la formación*

Instalado en un proceso histórico complejo, Taylor pretende producir, pues, al obrero normal, y desarrollar los mecanismos que permitan formarlo. Lo hace contribuyendo a la separación de la experiencia en el trabajo y la formación para el trabajo. ¿Cómo? Formalizando los modos operatorios, introduciendo visibilidad en las formas de hacer, no negándolas. El cronometraje permite conocer los tiempos de realización pero es, también, inseparable de un análisis detallado de las formas de hacer, de las que la dirección nada sabía. Cuando la reproducción de los trabajadores está asegurada por estructuras comunitarias y la actividad de trabajo así como la experiencia y el aprendizaje confundidas con la pertenencia a esas comunidades, no hay necesidad alguna de conocer, formalizar y moldear las formas y los tiempos de la actividad laboral para que ésta continúe realizándose sin tregua. Es precisamente la transformación de las poblaciones, la progresiva escisión entre las estructuras, tiempos y espacios de la actividad de producción y las modalidades de la formación, el consumo y la reproducción de los trabajadores, las que van a permitir dar cuenta de las condiciones de posibilidad lógicas e históricas del taylorismo y, en el caso que ahora nos ocupa, de las formas en las que favorece los procesos de externalización de la formación y reproducción de los trabajadores.

Es la simplificación y consiguiente conversión de los procedimientos y tiempos operatorios en visibles y comprensibles desde las direcciones empresariales el dispositivo clave para acabar con las formas tradicionales de transmisión de saberes y, así, ampliar la externalización de la formación de los trabajadores, dependiente históricamente de la experiencia del operador confundida con su pertenencia a comunidades fundadas en la repetición de sus estructuras pasadas. Este proceso de separación entre actividad y formación, y la consiguiente externalización de ésta última, hacen que la transmisión de saberes recaiga, potencial y progresivamente, sobre instituciones centralizadas, fundamentadas en mecanismos objetivables para la adqui-

sición de las competencias requeridas por un trabajo industrial en permanente mutación (Stroobants, 1994). Dichos mecanismos están basados (¡de nuevo!) en el tiempo: se trata de la objetivación de los tiempos de formación, sancionados por el Estado a partir de diplomas -dispositivos de condensación y validación de tiempos sociales a través de sistemas educativos centralizados (Neville, 1956).

La emergencia de los tiempos de formación como tiempos discriminantes de cara a la distribución y asignación de los trabajadores a través de las jerarquías establecidas por las diferencias salariales y ocupacionales va a aparecer, pues, como un criterio radicalmente social (generalizable o universalizable) de comparación entre trabajadores, alejado, por tanto, de las particularidades de cada trabajo concreto y de cada trabajador o grupo de trabajadores particulares. La posibilidad de comparar, de poner en relación conjuntos de elementos heterogéneos —trabajadores— a partir de aquello que tienen en común —unos u otros tiempos de formación—, va a estar en la base de un potente, y a su vez ambivalente, criterio de justicia (y, claro, de conflicto en torno a él). Por una parte, se sientan las condiciones de posibilidad de la institucionalización de criterios formal y socialmente objetivables a partir de los cuales distribuir salarios, modalidades de entrada y salida de los mercados de trabajo y de movilidad ascendente en torno a ellos (carreras profesionales, itinerarios laborales). Pero, por otra parte, esta formalización de las condiciones de acceso a, permanencia en y movilidad sobre los mercados de trabajo no puede asegurar en el presente que las opciones tomadas en el pasado (un tipo de formación y rama productiva a ella asociada, por ejemplo) encuentren en el futuro las condiciones de su realización, esto es, que tal salario presente ligado a tal ocupación se mantengan idénticos en un futuro próximo, que el vínculo establecido entre trabajador y empresa se mantenga en el tiempo, que la cualificación adquirida hoy no se desvalorice mañana cuando nuevas generaciones más formadas la conviertan en anacrónica, etc. El riesgo se instala como dimensión primera y estructurante de esta relación... salarial.

La condición de posibilidad de la eficacia del criterio de justicia que venimos de señalar, negado tanto por las desigualdades de acceso a la formación como por los procesos de reproducción social y la permanente y desigual incertidumbre de su continuación futura encuentra, paradójicamente, solución en el tiempo, en las posibilidades que abre la dinamización de las estructuras salariales, al hacer depender la igualdad de un horizonte, esto es, de un futuro que no puede empezar: «el postulado de la igualdad no puede referirse a la realidad, sino solamente al tiempo. Su sola función es la de negar la importancia del pasado -por ejemplo de las biografías y estatus atribuidos de cara al acceso a la educación (igualdad de oportunidades) o a las elecciones políticas» (Luhmann, 1992: 182).

Apuntada (que no sistematizada) la relación trabada entre los procesos de racionalización del los tiempos del trabajo y los tiempos de la formación, movilización y reproducción de los asalariados, podemos atender al entrelazamiento de tres movimientos que, a nuestro juicio, fundamentan la significación mayor de los procesos de racionalización temporal de los que el taylorismo representa uno de sus momentos:

Elevando el número de trabajadores en disposición de las competencias profesionales y las disposiciones sociales requeridas para su incorporación a la producción, ampliando, en consecuencia, las posibilidades de sustitución de un trabajador por otro y las posibilidades de elección de los patrones, favoreciendo, por último, la comparabilidad entre unos y otros trabajadores mediante la homogeneidad formal de clasificación de títulos legitimada por la unificación del sistema escolar (García, 2001: 200).

Podemos así argumentar que la racionalización temporal del trabajo concreto (cronómetros y tiempos operatorios), la socialización e institucionalización de los procesos de formación, reemplazo y movilidad de las poblaciones (tiempos de formación y de reproducción de la fuerza de trabajo) y la regulación estatal de la relación salarial (formalización y regulación de los tiempos de la formación, los contratos de trabajo y los dispositivos de aseguración del Estado) son tres procesos estructuralmente relacionados. El resultado, en consecuencia, de los dos movimientos que venimos de sintetizar (producir el hombre normal y formarlo fuera de la empresa), es el de una acrecentada separación de los ciclos y los tiempos de las estructuras de los trabajos (empresas, sectores productivos, ramas de actividad) y los ciclos y tiempos de evolución y transformación de los trabajadores, separación que Taylor amplifica y generaliza pero que no pone, en ningún caso, en marcha.

2.3. *Hacia una comprensión del dinamismo*

Hemos intentado señalar, a lo largo de estas líneas, que puede resultar oportuno analizar un periodo de las relaciones salariales a partir del ejemplo taylorista si, y sólo si, esto nos permite comprender la relación que éste objeto establece con la expansión de las relaciones salariales, con las mutaciones en los procesos productivos y en los procesos de formación, consumo y reproducción de los trabajadores. Si, en cambio, el taylorismo acaba por identificarse con todos estos procesos, si la relación que establece con otras formas de trabajo pasadas y futuras y con otros sectores productivos se vuelven opacas, si los principios que lo estructuran se confunden con las consecuencias sociales que implicó su funcionamiento, si los tiempos de observación analítica se pliegan a los tiempos vividos por los sujetos observados, si todo esto acaba siendo así, estaremos definiendo el taylorismo a partir de la presencia, esto es, de las formas inmediatas que reviste y, por tanto, nos encontraremos impedidos para comprender la relación entre un pasado llamado taylorista y un presente definido, desde una diferencia inasible, como postaylorista. El cambio y el dinamismo aparecerán entonces bien como algo incomprendible, bien hipostasiado en las formas de la presencia: la técnica, las relaciones de fuerzas entre los individuos o el resultado de las luchas de unas clases que son causa y efecto simultáneo del objeto a investigar.

Va a ser a partir de la comprensión de esta relación salarial que podamos acercarnos a la identificación de algunas de las dimensiones que adopta su dinamismo. Si habíamos señalado que la incomunicación entre los objetos de trabajo y empleo representaba para nosotros la

huella de la imposibilidad en que se encontraban sus sociologías respectivas para identificar y comprender el dinamismo de las sociedades salariales (las razones del estancamiento del análisis en el instante, la presencia y la unidad), el señalamiento de la relación estructurada entre trabajos y empleos debería situarnos en condiciones razonablemente favorables para indicar algunas de las formas que adopta el dinamismo de esta relación. Vayamos, para ello, por partes:

Los contenidos, formas y tiempos de evolución de la actividad de trabajo separados de la formación y la reproducción de las fuerzas de trabajo indica las modalidades que adopta la temporalización de las configuraciones de las divisiones técnicas del trabajo: permitiendo que el ritmo en el que se desarrollan, evolucionan y cambian las configuraciones empresariales (la decisión de la adopción de nuevas técnicas productivas y de gestión de la mano de obra, por ejemplo) se autonomice de los ciclos y tiempos de reproducción y formación de los asalariados. Asegurada la reproducción de los trabajadores, esto es, asegurada su disponibilidad y ampliados y socializados los saberes requeridos para unos procesos de trabajo cambiantes, se amplía la posibilidad de una constante reformulación de los ciclos de innovación/obsolescencia de maquinarias, tecnologías y saberes aplicados a los procesos productivos, así como de una redefinición recurrente de sus modalidades de organización. Es esta progresiva autonomización de los ciclos y tiempos de evolución de la empresa y los ciclos y tiempos de transformación de las poblaciones el mecanismo que permita y acompañe un progresivo alejamiento de ambos espacios. Un mecanismo que encontrará, en las formas de trabajo automatizadas por un lado, y en la escolarización ampliada de los trabajadores por el otro, una de las formas más desarrolladas de separación conocida entre los tiempos del sistema técnico y los tiempos de los trabajadores y, en consecuencia, la evolución constante y autónoma de unos y otros ciclos. Una evolución autónoma que asegura, paralelamente, las formas cambiantes de su potencial encuentro en puestos de trabajo inestables.

Podemos señalar, a partir de la progresiva separación entre los ritmos de la máquina y aquellos del operador, la huella de una separación que la acompaña, la establecida progresivamente entre los ciclos del sistema técnico y los ciclos de la socialización para el trabajo. La asignación taylorista de «un hombre una máquina» implicaba, sin duda, el sometimiento del operador a los ritmos de la máquina individual pero, a su vez, sentaba las bases, dada la formalización de los saberes requeridos para cada puesto de trabajo, de la movilidad del trabajador entre puestos e, incluso, empresas diferentes. La progresiva integración de los sistemas técnicos (de la máquina individual a la cadena de montaje y de ésta a las máquinas programadas automáticamente —evolución, por otro lado, en absoluto lineal, aunque sólo sea porque los primeros mecanismos automáticos son los de la trampa de los antiguos cazadores o los molinos de viento y de agua) en estructuras reticulares automatizadas estará disolviendo la vinculación de los ritmos de la máquina a aquellos del operador y, en paralelo a esta separación, ampliando enormemente las posibilidades de movilidad de los trabajadores por esos conjuntos automatizados (Neville, 1963a). Movilidad posibilitada, así mismo, por la formali-

zación de los lenguajes de programación de esos conjuntos automatizados, la estandarización de los procedimientos operatorios y el aumento exponencial de una formación básica imprescindible para el manejo de esos lenguajes formalizados, de esos procedimientos estandarizados. La indiferenciación del trabajo y del trabajador apto para realizarlo marca, en síntesis, tanto la separación de la actividad laboral y las poblaciones aptas para incorporarse a ella como las posibilidades de la evolución autónoma de ambos conjuntos, su dinamización diferencial.

Desde las divisiones sociales de los trabajadores, su dinamización remite a una constante redefinición de los tiempos y los contenidos de las formaciones en vistas a una potencial adaptación a la estructura cambiante de las divisiones técnicas del trabajo. La reproducción de la estructura de clases que tematizara Bourdieu (1981) deberá, bajo este punto de vista, resituarse desde el dinamismo que adopta esta relación cambiante entre las evoluciones de los trabajos y las transformaciones de la formación, distribución y reproducción de los trabajadores. Dicho de otra manera, los procesos de adaptación de los individuos al sistema productivo no pueden pensarse sin una paralela comprensión tanto de los procesos de adaptación de los sistemas productivos a las evoluciones de las poblaciones, como de la necesidad en que se encuentran los sistemas formativos de superar el efecto estabilizador implícito a la reproducción de las relaciones de desigualdad. Esto es, que las posibilidades de evolución técnica y organizativa de las redes productivas puedan encontrar trabajadores capacitados para asumirlas. Lo que viene a significar que es, precisamente, la no correspondencia entre formación y empleo, es decir, la evolución autónoma de ambas esferas, la que asegura la posibilidad futura del encuentro entre las manifestaciones cambiantes de ambas figuras: un puesto de trabajo más o menos complejo, un trabajador más o menos formado. Esta no correspondencia no impide, bien al contrario, que las diferentes capacidades de trabajo sean ordenadas y jerarquizadas sobre escalas de cualificación profesional y remuneración unificadas. Significa que estas escalas no pueden analizarse ni desde las especificaciones de los puestos de trabajo, ni desde aquellas de los títulos y diplomas educativos, sino que deberán ser observadas desde los mecanismos globales que distribuyen al conjunto de los trabajadores entre las diferentes posiciones u ocupaciones. Dada la dinamización de las esferas que componen esta relación, las diferentes posiciones ocupadas por el conjunto de las capacidades de trabajo estarán siendo permanentemente modificadas y las desigualdades jerárquicas confirmadas desde su permanente transformación (Rolle, 1988).

2.4. *¿Qué autonomía, inmaterialización de qué?*

Es la conexión entre ambas esferas dinamizadas la que nos permite entender algo mejor la significación de las interpretaciones tradicionales y actuales en torno al concepto de autonomía (y de toda la retahíla conceptual a su campo semántico asociada: participación, inmaterialización, intelectualización, resubjetivación...).

La tesis clásica volcada sobre el taylorismo: descualificación permanente del asalariado y subsiguiente pérdida de control obrero sobre los tiempos de la operación, deberá ser contemplada y resituada, en razón de lo que aquí venimos proponiendo, desde la temporalidad que se articula entre los tiempos de la división técnica del trabajo y los tiempos de la división social de los trabajadores. Desde este planteamiento, la introducción del cronómetro y las directivas organizativas tayloristas, lejos de responder a una lógica de antagonismo entre la clase de los asalariados y la clase de los propietarios, antagonismo por el que estos últimos se apropiarían del *saber-hacer*, la autonomía, las competencias y la subjetividad de los primeros, responde, como veremos, a dos lógicas entrecruzadas bien diferentes.

En primer lugar, el saber hacer tradicional, lejos de ser expropiado o negado y los conocimientos de los trabajadores reducidos en importancia, son, simplemente, formalizados de cara a su generalización. Estas sociologías del trabajo, situando sus observaciones en el instante de la unidad de trabajos y trabajadores, ven tan sólo uno de los tiempos que toma el movimiento de externalización de los conocimientos, el de su separación del puesto de trabajo; ignorando el segundo momento en juego: la generalización de estos conocimientos a conjuntos progresivamente amplios de trabajadores⁴. Movimiento sin duda ambivalente: generalizando la formación requerida para el trabajo industrial se reducen los costos de la mano de obra, al tiempo que ésta deja de estar preformada para un único espacio productivo, se hace progresivamente móvil.

En segundo lugar, es necesario observar que el principio de una constante formalización de los saberes hacer desplegados en el puesto de trabajo responde a la posibilidad de su reproducción en el tiempo, representando ésta el primer vector de cualificación: la posibilidad de que el puesto de trabajo sea ocupable por conjuntos de trabajadores que aseguren su realización futura. Si el trabajo y el trabajador se funden en una única realidad, la posibilidad de la transformación del puesto de trabajo y el reemplazo del trabajador se vuelven problemáticas. ¿Cómo introducir modificaciones técnicas u organizativas en el puesto de trabajo si éste se confunde con el trabajador que lo ocupa temporalmente? ¿Cómo encontrar otro trabajador para ese puesto si las formas de hacer, los tiempos y los procedimientos formaban parte indisoluble de su experiencia? ¿Cómo, pues, reemplazarlo en caso de enfermedad, de cambio de trabajo, de despido, jubilación o muerte? ¿Por quién reemplazarlo? La empresa no puede funcionar ligada a los ciclos de los trabajadores a riesgo, en caso de hacerlo, de interrumpir la producción a cada instante.

La autonomía desplegada por el trabajador, lejos de ser negada por la objetivación patronal, es asumida e incluso demandada, siendo formalizados aquellos elementos que permitan hacer visibles para la empresa las formas de hacer y sea así asegurado el reemplazo del traba-

⁴ Estos dos movimientos ignorados y reducidos a la sola negación del saber tradicional, la sociología del trabajo clásica entró en una curiosa paradoja: mientras se diagnosticaba críticamente la progresiva descualificación de los trabajadores (CORLIAT, 1982; FREYSSINET, 1977; BRAVERMANN, 1975), los índices de escolarización de los países occidentales aumentaban sin parar.

jador; al mismo tiempo que confirmada la posibilidad de que éste, aun ligado a una actividad concreta, disponga de criterios de cualificación independientes de ella. Criterios que determinan escalas salariales con independencia relativa de la actividad realizada y que, por otra parte, habilitan al trabajador para otros conjuntos de puestos, esto es, es asegurada la movilidad, vertical y horizontal, de los trabajadores por el aparato productivo. Se trata, evidentemente, de una movilidad bien limitada y acotada, prisionera de las jerarquías intrínsecas a la relación salarial⁵.

2.5. ¿Qué tiempo mide el cronómetro?

Si, como hemos intentado señalar, la autonomía desplegada hoy en el puesto de trabajo no parece suponer signo alguno de transformación radical de las relaciones salariales, pues el taylorismo nunca pretendió negarla, las razones de la pérdida de eficacia del cronómetro taylorista y el tiempo homogéneo en que se fundamenta, si es tal, habrá de buscarse en otro lugar, debido a otras causas.

Hemos visto antes que el cronómetro estaba acompañando dos movimientos paralelos: el de la adaptación de las operaciones y gestos de trabajo a la mano de obra con la que Taylor se encuentra; el movimiento de separación entre la experiencia en el trabajo y la formación para el trabajo. Podemos señalar a partir de estos dos movimientos, tal y como veremos a continuación, que el cronómetro pone en relación ritmos y condiciones de trabajo con tiempos y condiciones de formación y reproducción de los trabajadores. Si esto es así, podemos argumentar que el cronómetro opera como dispositivo de visibilización de las condiciones sociales que estructuran el sector productivo en el que se enmarca la actividad de una empresa. No representa, en consecuencia y como intentaremos subrayar, ni un dispositivo directo de medida de la actividad material realizada —cuya inmaterialización presente fuera capaz de ponerlo en cuestión—, ni un mecanismo de fijación de índices salariales ligados a *performances* técnicas -

⁵ Situándose en el trabajo concreto y tomándolo como fundamento de la observación y crítica de las tendencias de la relación salarial, no pocas sociologías del trabajo acaban por asumir como naturales las demandas atomizadas de los asalariados, sin preguntarse de dónde vienen éstas, cómo han sido conformadas. Si el asalariado percibe hoy que una de las razones de su incertidumbre en el empleo así como de su degradación salarial viene de la inadecuación entre, por un lado, sus saberes, competencias, capacidades para organizar(se) la actividad y, por el otro, su cualificación o estatuto en la empresa, el sociólogo estará tentado en convertirse en su portavoz y traducir esta percepción en términos de un necesario reconocimiento por parte de la empresa de estas competencias, de esa autonomía. De esta manera se está procediendo a una individualización de la reivindicación, minando las condiciones de posibilidad de la acción sindical y profundizando la incertidumbre del asalariado: cuanto más se confundan en el estatuto del trabajador sus competencias y el trabajo realizado en ese puesto de trabajo, cuanto más se niegue por tanto la movilidad potencial de los asalariados, mayor será la dificultad de reivindicar colectivamente derechos (el trabajador se confunde con su trabajo y no con la categoría de trabajadores a la que pertenece) así como, para ese trabajador concreto, de encontrar otro empleo en otra empresa, cambiar de puesto o, incluso, de rama productiva. Se mina, con estos dos movimientos, la posibilidad de gestionar colectivamente las distribuciones de los trabajadores por el aparato productivo. Lo que aparecía en un primer momento como una acción de defensa del asalariado acaba reforzando las razones de su explotación: la fijación del conjunto de sus tiempos de vida a un puesto de trabajo, a su traducción o mediación salarial.

cuya imposibilidad presente impida la fijación de la contribución productiva del trabajo y su traducción monetaria—. El cronómetro impone, es evidente, un ritmo normal de trabajo, pero con él, y quizá esto no sea tan evidente, mide la aceptación y/o resistencia a tal ritmo, midiendo así la relación existente, en un momento concreto de las relaciones de trabajo, entre dos magnitudes temporales heterogéneas: el tiempo de trabajo efectivo realizado en una empresa (tales ritmos de trabajo, tales normas productivas), el tiempo de la disponibilidad para el trabajo de conjuntos progresivamente amplios de asalariados (formaciones relativas de ese conjunto de asalariados, normas de consumo, modalidades de su reposición y reproducción, expectativas salariales y profesionales, relaciones de fuerza, paro...).

Las normas de tiempos impuestas por las primeras oficinas de métodos tayloristas estaban permitiendo «medir», esto es, establecer relaciones de proporcionalidad relativas, dos conjuntos de relaciones: la relación entre la formación y los tiempos efectivos de trabajo —tal trabajo requiere una formación previa de tal tiempo para que pueda ser realizado a tal ritmo—, la relación entre el ritmo de trabajo de una empresa y el conjunto de los ritmos de trabajo de un conjunto amplio de empresas, esto es, el grado de rendimiento medio del trabajo en un sector productivo dado. Así pues, un ritmo y unas normas temporales de trabajo concretos —tiempo de trabajo efectivo— estaban permitiendo visibilizar una determinada composición de otra unidad de medida temporal, la de la disponibilidad general o social de los tiempos de las diferentes poblaciones para el trabajo productivo. Dos magnitudes temporales están aquí en relación, el tiempo como «masa en activo», el tiempo como «masa potencial». (García López, 2001; Naville, 1974). Es la exploración de las evoluciones respectivas de ambas magnitudes la forma de proceder que puede señalarnos las transformaciones actuales del tiempo de trabajo y, en razón de ello, resituar el significado de la pérdida de eficacia del cronómetro taylorista, atender a aquello que oculta el diagnóstico del fin del cronómetro.

2.6. ¿Qué oculta la aparente desaparición del cronómetro?

La pérdida de efectividad del cronómetro y la disciplina tayloriana del tiempo, en contra de la evidencia inmediata, no deriva ni se explica por la mayor o menor materialidad del trabajo realizado (que la actividad de trabajo a realizar esté más cerca de la manipulación de la materia que de la comunicación o el afecto), sino de dos transformaciones entrecruzadas que ya hemos anunciado en este texto. En primer lugar, aquella transformación operada en el tiempo cronológico ligado a la actividad de trabajo, el paso del cronómetro a otro tipo de unidades cronométricas como el calendario, la agenda y sus formas de manifestación laboral: el trabajo por proyectos, la auto-prescripción de las duraciones necesarias para la realización de las tareas prescritas, etc (Boltanski y Chiapello, 1999). Una transformación que ha de contemplarse, en segundo lugar, desde lo dicho anteriormente sobre la evolución paralela de las formaciones de los asalariados y aquella de los sistemas técnicos, evolución ésta última marcada por la pérdida de individualidad de la máquina, su progresiva integración en sistemas técnicos automatizados y la consiguiente conversión de las modalidades de intervención humana: estas dejan de estar

sujetas a los ritmos de la máquina individualizada taylorista, los tiempos de intervención humana y los tiempos de funcionamiento del sistema técnico se emancipan los unos de los otros. Si bien un menor control de los gestos, movimientos, ritmos y, en fin, tiempos de trabajo puede estar dándose en la actualidad, éste no se acompaña necesariamente de un enriquecimiento e intelectualización del trabajo, y sí señala, en contra, una mayor prescripción o mediación salarial de los tiempos de la vida del individuo (formación inicial, experiencia laboral, formación continua y reciclaje profesional, etc.). De un condicionamiento de los gestos por el tiempo de trabajo como masa en activo podemos observar una evolución, en sectores localizables, que nos lleva hacia un mayor condicionamiento de los tiempos de la vida —el campo de la experiencia (Koessleck, 1995) y las anticipaciones de los individuos— por el tiempo de trabajo como masa potencial, esto es, como disponibilidad para el trabajo. Dicho de otra manera, la posibilidad progresivamente puesta en cuestión —el riesgo se torna incertidumbre— del encuentro entre el trabajador y el puesto de trabajo está condicionando los tiempos de formación, consumo y reproducción de ese trabajador de forma acrecentada. Sólo olvidando que ese encuentro —el empleo— está estructurando las trayectorias de los sujetos podemos afirmar, como hace Sue (1994) entre otros, que una reducción del tiempo de trabajo efectivo del colectivo salarial implica una superación del trabajo asalariado como tiempo estructurante de (eso que bien indefinidamente se califica como) los tiempos sociales; y sólo ignorando esta relación temporal se puede llegar a afirmar, como se tiende a hacer desde cierta sociología postmarxista del trabajo, que un mayor auto-control de los tiempos de la actividad tiene una significación ontopolítica radical para con las posibilidades de resubjetivación de los tiempos de vida de la «multitud». Estos tiempos, en razón de lo que aquí venimos sosteniendo, siguen mediados por la posibilidad de su conversión monetaria tanto como por la búsqueda de su reconocimiento simbólico: encontrar un trabajo remunerado, asalariado.

La relevancia del tiempo en las sociedades salariales no puede, pues, interpretarse desde la sola presencia de cronómetros, relojes y disciplinas temporales. La presencia y mutación de estos dispositivos sólo se entiende desde la relación que establecen con las modalidades adoptadas por la temporalización de las estructuras sociales: «*para sorpresa de los estudiosos, para los que la importancia del tiempo en la sociedad moderna significa simplemente una extensión del tiempo en el sentido cronológico*» podemos afirmar que «*la relevancia del tiempo [...] depende de la capacidad para medir las relaciones entre el pasado y el futuro*» (Luhmann, 1992: 167), para medir, siguiendo ahora las gramáticas utilizadas en este artículo, las relaciones cambiantes entre el tiempo de trabajo efectivo presente y el tiempo pasado y futuro que estructura la disponibilidad de las poblaciones para su activación como trabajo efectivo presente. Se trata de relaciones marcadas por su permanente dinamización y donde la articulación entre el *pasado* (bien en forma de formación y de experiencia incorporada en un individuo, bien en forma de tiempo de trabajo pasado —muerto, diría Marx— incorporado en los sistemas técnicos) y el *futuro* (las necesidades de reproducción de la fuerza de trabajo, la desvalorización y valorización constantes de las formaciones pasadas, las modalidades de innovación tecnológica, etc.) hace del *pre-*

sente un sincronizador permanentemente de-pasado de tiempos (pasados y futuros) heterogéneos. Un presente, pues, puntual y sacrificado en vistas a la realización de un futuro presente que tiene ya el estatuto de lo real (Ramos, 1997) y que se forja, pues, como el modo temporal estructurante de las relaciones sociales presentes.

2.7. *¿Qué ocultan los diagnósticos de la autonomía?*

Ocultan la relación, con ella el tiempo y, con éste, la ambivalente escisión operada entre las estructuras del trabajo y aquellas de las poblaciones. Ocultando esta escisión se oculta lo propio de la modernidad: su dinamismo o temporalización, así como lo ambivalente de sus consecuencias y posibilidades sociales. Pero veamos estas gruesas afirmaciones algo más de cerca.

El diagnóstico de la crisis del taylorismo se centraba, como hemos señalado, en dos ideas: la emergencia —dados cambios tecnológicos o en la relación de fuerzas entre clases, sujetos o ideas— de un trabajo/trabajador autónomo y participativo (creativo, intelectualizado, inmateralizado, comunicativo, etc...); la pérdida de eficacia del cronómetro en tanto que dispositivo disciplinario y en tanto que dispositivo de medida de la actividad de cara a la compensación monetaria del trabajo efectivo realizado. Nosotros, hemos intentado señalar que la autonomía no podía ser analizada como un principio contrario a la organización del trabajo, sino inmanente a él y que, en razón de ello, las formas en que el taylorismo estuviese siendo superado no podían encontrar respuesta desde la observación de los cambios acontecidos en los puestos de trabajo y sus trabajadores respectivos. Así pues, la emergencia de la autonomía o la participación no podrán estar significando una transformación de las relaciones salariales sino, más bien, un diagnóstico propio a una sociología instalada en el instante y la presencia que oculta, por ello, transformaciones más profundas. Si nuestra argumentación crítica no ha sido excesivamente errónea podemos sostener a continuación que el diagnóstico y el discurso de una emergente autonomía, participación y resubjetivación del trabajo y sus tiempos puede estar ocultando, paradójicamente, las formas actuales de su retroceso. Nos explicamos.

Es posible sostener que dada la progresiva estandarización y homogeneización de los procedimientos, operaciones y tareas laborales, la generalización de la escolarización de las poblaciones, la enorme movilidad potencial y real de trabajadores que estas dos evoluciones paralelas generan y, en fin, dado que dicha movilidad es traducida hoy por una fuerte temporalidad (incluido, claro, el paro) de las modalidades de contratación y de progresión profesional (el riesgo en su modalidad de incertidumbre pone en cuestión la carrera profesional ascendente clásica); dados, pues, todos estos movimientos, podemos atender a los procesos por los que la autonomía, en tanto que tal, se emancipa progresivamente de la definición y composición del propio puesto de trabajo y ha de ser, por tanto, demandada, prescrita y formulada explícitamente para que la reunión instantánea y cada vez más provisional entre un trabajador y un sistema técnico encuentre aquello que estuvo en el pasado integrado en, y confundido con, la propia definición del trabajo: la iniciativa o, dicho de otra manera, la adaptación del

comportamiento del individuo (invención, participación, construcción, subjetivación) al medio en el que se encuentra (Rolle, 1996).

Lo que parecía y aparecía desde la observación instantánea y atemporal como la reunión posmoderna de trabajadores y trabajos, la recomposición de la unidad perdida, la venganza de los saberes-hacer autónomos negados o la realización del sujeto a través de su actividad autónoma, todos estas variantes de lo mismo se presentan al análisis, una vez que éste sigue la pista y reconstruye los tiempos y ciclos que configuran el objeto trabajo asalariado, como el resultado de la profundización de aquello que estaba definiendo a las relaciones salariales: la separación en el tiempo de las estructuras del trabajo y aquellas de los trabajadores.

3. De la paradoja a la ambivalencia: a modo de conclusión

Hemos partido de una paradoja y de un proyecto, desparadojizarla. No se trataba de convertir lo complejo en simple, sino de reconocer la complejidad, habitarla. Este ejercicio de reconocimiento nos lleva de la paradoja a la ambivalencia:

¿Más autónomos en el trabajo? Y menos, al mismo tiempo. Más autónomos si situamos nuestras observaciones en el instante y la presencia de los sujetos que en él encontramos: autonomía, subjetivación, comunicación requeridas por el encuentro permanentemente amenazado entre empresas e individuos, trabajos y capacidades de trabajos. Menos autónomos si atendemos a los ciclos y temporalidades que configuran permanentemente a sujetos y actividades y atendemos también a las formas que adopta su reunión presente: autonomía explicitada, requerida, forzada y negociada.

¿Más heterónomos en la vida de trabajo? Y menos, aunque esto no podemos afirmarlo, sino indicarlo. Más heterónomos pues el conjunto de los tiempos de vida de los individuos se encuentran mediados, atravesados por la necesidad estructuralmente desigual e incierta de un encuentro con el empleo. Menos heterónomos, también y potencialmente, dados los espacios abiertos por la creciente separación entre los tiempos del trabajo y aquellos de los trabajadores. Menos, y de nuevo en potencia, porque esta separación permite pensar en un control colectivo de la disponibilidad y la movilidad de los individuos por las estructuras del trabajo, así como del control de los tiempos en los que éstas estructuras evolucionan, el control de su dinamismo. La dualidad conceptual que esconde la noción de riesgo en Beck (1994) está aquí presente: el riesgo laboral, el riesgo técnico-científico. En efecto, estas dos formas de riesgo traducen (aunque Beck no lo haga así) dos formas de comprender la imposibilidad, en el marco de relaciones sociales mediadas por el valor, el tiempo abstracto y el trabajo asalariado, de controlar y dirigir colectivamente tanto las distribuciones —movilidad y disponibilidad— de la población por el aparato productivo (forma del riesgo laboral), como la imposibilidad de un control colectivo de los movimientos, formas y tiempos de evolución de la producción social misma (forma del riesgo técnico-científico). Entre una forma del riesgo y la otra opera lo que hemos venido llamando relación salarial. La emergencia de los debates actuales en torno al riesgo señala la doble dimensión que este concepto muestra, y a la vez oculta: uno, la imposi-

bilidad de controlarlo por el derecho y el Estado (el riesgo se vuelve incertidumbre pues ya no está contenido⁶); dos, las posibilidades políticas que contiene la relación salarial que lo define: tanto el control y progresiva disolución por parte del colectivo asalariado de la relación permanentemente reestablecida entre sus tiempos de vida y la activación de los (tiempos de vida pasados condensados en lo que llamamos) sistemas de la producción social (el riesgo laboral), como el control y definición de los ritmos, formas y direcciones de la innovación y evolución de estos sistemas de producción social (el riesgo técnico-científico). Pero esta es, sin duda, otra historia, y estas líneas una hipótesis.

Volvamos, pues y para concluir, al principio: ¿Cambios de época? Sin duda asistimos a potentes transformaciones de las estructuras de trabajos y empleos, pero estas, lejos de marcar su permanente e irreconocible novedad, señalan lo que el pasado contenía. ¿Vivimos el post-taylorismo? Sin duda la progresiva desaparición del cronómetro, del salario por rendimiento, de la asignación hombre-máquina, de la oficina de métodos de la OCT, del ingeniero taylorista con su bata blanca, su listado de tiempos y su cronómetro, de la vida social ritmada por las alarmas de las fábricas como antes lo hicieran las campanas de las iglesias... la desaparición, en fin, de todas estas figuras emblemáticas de los tiempos tayloristas hace que concluyamos, sin dudas, en su superación. Y, en efecto, desde una descripción fenoménica y presentista de la temporalidad propia del taylorismo no podemos sino afirmar que su actualidad no es sino residual. Ahora bien, si atendemos, como hemos querido hacer aquí, a las lógicas relacionales por las que el taylorismo se rige, a los principios epistémicos y prácticos en los que se basa, podremos llegar a la conclusión de que, más allá de su desaparición como fruto de su *superación*, estamos más bien asistiendo a su desaparición como fruto de su *realización*, de la afirmación de lo que definía el taylorismo pero que no se agotaba ni acababa en él: relaciones salariales definidas por el dinamismo propio a la separación permanentemente confirmada entre trabajos e individuos.

⁶ Tomamos de Ramos, si bien un tanto libremente, la idea de la incertidumbre como manifestación actual de lo que el riesgo contenía.