

Extractos del libro de Pierre Rolle “Introducción a la sociología del trabajo”, publicado en español en 1974, en Barcelona, en la editorial Planeta. Selección de los extractos a cargo de Jorge García López.

Para usos comerciales de esta obra pónganse en contacto con los propietarios del copyright.

ROLLE, P. (1974): *INTRODUCCIÓN A LA SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO*; Planeta, Barcelona

1. LA SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO.

1.3. La sociología científica del trabajo: **“Los esfuerzos realizados para constituir la sociología del trabajo como disciplina totalmente independiente, y que hasta ahora han sido las corrientes mayoritarias, han revestido formas naturalistas. Han llevado a concebir, en el dominio considerado, entidades o sustancias que aseguraban la homogeneidad de aquél. Veremos algunos ejemplos de ello a lo largo de este trabajo. Los grupos presentes en la economía serán interpretados a través de la unidad que constituyen, unidad cuyo principio, grado de realización y destino variarán de acuerdo con los autores: la empresa, el trabajo, el sistema social, etc.; por la restitución del trabajo o como consecuencia de medidas de participación que darán consistencia a la empresa; en suma: por la restitución de una realidad hecha pedazos en la experiencia se extinguirá el conflicto industrial. De esta forma se podrá definir una ciencia que ya no será una reagrupación de datos considerados en su aspecto local, sino un cuerpo de observaciones e interpretaciones coherente y cerrado. La garantía de semejante empresa ha de ser la existencia de una realidad social homogénea, que no contenga en su esencia ningún conflicto o, al menos, ninguna contradicción definitiva” [Rolle, 1974: 30].**

“La adopción de tal esquema trae aparejada a su vez la aceptación y la reinterpretación del campo de estudio específico de la economía política. Esta última ciencia describe cierto número de relaciones instauradas entre los miembros de una empresa y entre las empresas tomadas como totalidades. Los

objetos descritos son aparentemente los mismos. Pero la economía política, por su parte, no trata los conjuntos en cuanto tales. La formación de la empresa, por ejemplo, está suficientemente explicada cuando se ha descrito la reunión de una colectividad de trabajo en torno a un empresario, por mediación de contratos jurídicos expresos firmados con cada uno de sus miembros; y su funcionamiento es reducido sin dificultad al juego de unas cuantas reglas formales. Por el contrario, muchos sociólogos describirán el taller como una sociedad, hasta como una comunidad, y a los individuos por el rol que representan en ella. Al analizar el intercambio, o la relación salarial, el economista establece roles diferentes e incluso antagónicos: su punto de vista requiere el de la unidad, el sociólogo. Esto demuestra que el sistema de subordinación de los trabajadores a su patrono recubre una unidad de trabajo o una colectividad necesaria y que el sistema de intercambio despliega una sociedad” [Rolle, 1974: 31].

“Pero los conflictos que se producen en el interior de las empresas indican claramente que su modo actual de organización no corresponde a su realidad profunda. El intercambio mercantil entre las unidades productivas, es decir, las empresas, plantea menos dificultades; por esta razón **muchas teorías sociológicas proponen como solución definitiva al conflicto industrial una organización del trabajo fundada íntegramente en el intercambio de los productos entre los trabajadores, por indentificación de estos últimos con la empresa, o de la empresa con ellos. En efecto, la mercancía en el mercado define una polaridad comprador-vendedor, entre los que la solidaridad profunda es tan natural como su oposición inmediata: oposición, por lo demás, sin significación social definitiva , ya que cada individuo es alternativamente lo uno y lo otro. Por su propio movimiento, el vendedor y el comprador se comprometen en un sistema colectivo que los supera y los reúne. El producto negociado es, por una parte, una expresión de su creador; por otra, un objeto colectivo. El intercambio asegura, pues, el paso de lo individual a lo colectivo; es a la vez una categoría psicológica y una categoría social. Al contrario, en la empresa el trabajador se ve separado del**

intercambio y del producto en general: su relación con el mercado, con la colectividad, pasa por el empresario” [Rolle, 1974: 32].

“Así pues, la raíz del conflicto industrial está perfectamente descrita por los economistas, aunque éstos lo ignoren. Es necesario, para el sociólogo que acepta su análisis, que el trabajo en sí o la empresa estén constituidos de tal forma que el individuo realiza a través de ellos su comunicación con la sociedad; pero esto sólo puede ocurrir por la transformación de las relaciones internas que caracterizan las actuales colectividades de trabajo y por la reconstitución de una unidad natural que el trabajo divide sin transformar. Simple variedad de distribución de las rentas para el economista, o coste de un factor particular de la producción, el salario, para el sociólogo, a menudo es sólo la concreción de un vínculo social que le rebasa ampliamente y que no se reduce a él sin resistencia y sin conflicto. Hay, pues, correspondencia al mismo tiempo que oposición de punto de vista entre la economía política y la sociología del trabajo, consideradas ambas como disciplinas perfectas” [Rolle, 1974: 32].

“Se trata, así, de conducir a la sociología del trabajo a una descripción de la alienación en las relaciones económicas y de proponer, con la apariencia de una ampliación del trabajo, de la restitución de las relaciones mercantiles, de diversos procedimientos de participación e incluso de la autogestión, la reconstitución y la revalorización de la unidad que componen el obrero y su obra” [Rolle, 1974: 32].

1.5. El porvenir de la sociología del trabajo: “Hemos establecido como hipótesis que **la sociología del trabajo en la medida en que pretende convertirse en saber homogéneo y autónomo, ha de postular de diversas formas una unidad objetiva del ámbito elegido.** Estudiaremos extensamente algunas de las manifestaciones concretas de este principio; observemos que no puede tratarse más que de **una sustancia cuya realidad no se descubre a través de la organización social del trabajo y del intercambio. Su existencia obliga, pues, a ampliar la significación de las relaciones descritas por la**

economía política y a separar sus formas verdaderas de las aplicaciones ilegítimas. En consecuencia, cierto número de procedimientos pueden ponerse en práctica, sin duda muy distintos en su principio pero conducentes todos al mismo fin. Por ejemplo, **la asunción por el obrero de su propio destino puede realizarse bien por la reconstrucción de su trabajo actualmente parcelado, que volvería a ser así una unidad relativamente independiente y supondría una modificación correlativa de las relaciones mercantiles, bien por la participación en la gestión de la empresa a través de un aparato legal independiente de las relaciones del trabajo asalariado, o bien, finalmente, si se piensa que el verdadero poder no puede ser más que el de la propiedad, por el reconocimiento del verdadero propietario de la empresa, el trabajador, y por la evicción del mal propietario, el patrón.** Esta última forma, propuesta por ciertas teorías de la autogestión, comparte con las precedentes la preocupación por **emancipar al trabajador, en tanto que trabajador, mediante la restitución de su verdadero sentido a las categorías de la economía política.** Ya desemboque en la propuesta de medidas reformistas, ya de medidas revolucionarias, **aparece el mismo esquema de pensamiento, que denominaremos el de la *alienación*.** Desde luego, hay que comprender este término en su acepción más amplia, como designando tanto **una desunión descrita como transitoria y fácilmente reductible por mecanismos locales como una subdivisión del sistema social que sólo puede ser superada por su subversión.** Sin embargo, **constantemente se considera al asalariado desde el aspecto de su indentificación con su tarea y se pretende mejorar su situación al permitirle recuperar un poco su control sobre la misma.** Este resultado, para determinados autores puede además ser alcanzado por la simple creación de procedimientos de información que provocan una conversión psicológica del obrero, lo integran en la organización que equivocadamente consideraba extraña a él y le hacen tomar conciencia de que su posición efectiva es la que él desea” [Rolle, 1974: 40].

“La sociología del trabajo (...) descubre que estas relaciones [entre el patrono y el obrero] encubren de manera imperfecta objetos más amplios y que

poseen un significado más vasto del que se les atribuye en el sistema económico o del que los propios agentes sociales les reconocen. (...) [Reduce], pues, el fenómeno del trabajo asalariado, interpretado (...) como una forma sin originalidad propia de relaciones mercantiles [o] (...) como el signo o el motivo de una dependencia más esencial. Si, por el contrario, nos atenemos a esta relación, considerada como socialmente significativa en sí misma, descubriremos la importancia de determinadas características de la industria moderna; por ejemplo, los modos de circulación de productos dentro de las empresas y entre ellas, desarrollando un sistema de intercambio no regulado directamente por el mercado; el debilitamiento de la estructura de las empresas particulares y la instauración de un sistema industrial y técnico unido por múltiples vínculos; las posibilidades de regulación social de la relación entre el individuo y el conjunto de este sistema por mediación de las formas y modalidades de la educación; la extensión de un aparato intelectual común a todos los agentes sociales, aun si su transmisión es motivo para mantener o reforzar las desigualdades, etc. Todos estos puntos (...) designan el emplazamiento de conflictos efectivos: conflictos que revelan un nuevo avance de ese **movimiento de múltiples aspectos por el que se aumenta la separación entre el trabajo y el trabajador instaurada desde los comienzos de la sociedad industrial**. [La aparente fragmentación del *salariat*], *salariat* que [parecería representar] hoy el obstáculo para tal desarrollo después de haber sido su forma privilegiada, podría ser considerada entonces como **el anuncio de una emancipación del individuo que se opondría punto por punto a la restitución del trabajador en cuanto tal, es decir, a la *desalienación***. La vida colectiva sería determinada cada vez menos por la vida del trabajo, que se compondría de relaciones más variadas y flexibles con el aparato industrial. Proponer semejante análisis equivale a afirmar que el ámbito de la sociología del trabajo es, ante todo, el del trabajo asalariado, y por consiguiente, lejos de estar limitado en cualquier forma, representa tan sólo un modo de interpretación de la totalidad del sistema social” [Rolle, 1974: 41].

2. LA SOCIOLOGÍA DE LA EMPRESA.

2.1. El trabajo y la empresa en la economía política: “La primera ciencia elaborada del trabajo y la que se preocupa de él más esencialmente, más necesariamente, es, pues, la economía política. Las disciplinas posteriores, y en primer lugar la sociología empírica, se han constituido en un campo teórico, ya dotado por ello de una configuración que, generalmente, no han puesto en cuestión casi nunca. Se puede incluso, hasta cierto punto, **considerar a la sociología del trabajo como la consecuencia y el desarrollo de las ambigüedades que se revelan en la economía cuando pretende dar cuenta del sistema social de la industria**” [Rolle, 1974: 43-44].

“El economista clásico conoce de un sistema de intercambio regulado por leyes, en primer lugar la de la oferta y la demanda. Las mercancías dotadas de un índice, el precio, circulan en su interior definiendo dos polos, el vendedor y el comprador. Cada individuo representa alternativamente estos dos polos (...), de forma que el conjunto de las relaciones de este tipo engloba sin discontinuidad a todos los agentes sociales, al menos en el interior de una unidad dada. Sin embargo, este sistema expresa con toda claridad, de una forma peculiar, determinismos que siguen siendo exteriores por su forma y origen: por ejemplo, supone necesidades tenidas por individuales porque surgen en el comportamiento de los agentes sociales, y que la disciplina no considera más que a través de su conexión en el intercambio” [Rolle, 1974: 44].

“El problema estribará en la relación de este análisis con el conjunto de la realidad colectiva. **El economista sólo podría concebir un cierre de su ciencia presentándosela como un sistema indiferente de relaciones entre agentes sociales autónomos y, por consiguiente, como el equivalente de una sociología; pero sería entonces una sociología que ignoraría el determinismo de la sociedad en cuanto tal y, encerrada en la oposición del individuo y las estructuras colectivas, no podría interpretar su acción recíproca.** Esta dificultad se encuentra en las fronteras de su investigación, por ejemplo en **la obligación de considerar las necesidades de los individuos como datos y no como resultados del funcionamiento social;** y sobre todo, en el interior mismo

de la ciencia, precisamente en la interpretación que ofrece del fenómeno de la actividad productiva del trabajo y de la empresa” [Rolle, 1974: 44].

“Los economistas clásicos comprenden a la empresa, considerada en el conjunto de las relaciones de intercambio, como la reunión de factores naturales de producción anteriores y exteriores a ella. Se vuelven a encontrar aquí, bajo una forma u otra, la tierra, el capital y el trabajo, y se deben suponer independientemente las unas de las otras (...) siendo todas ellas realidades productivas: la empresa es una suma. Sin embargo, la combinación de estos tres factores, considerados en un mercado particular, forma un producto que es distribuido en otro mercado. (...) En los términos de Léon Walras, hay, por una parte el “mercado de los servicios” (...) y, por la otra, el mercado de los productos (...). La empresa es el lugar de articulación y comunicación necesario de los dos mercados. El empresario se opone, en cada uno de ellos, al conjunto de las otras categorías de individuos, que jamás se hallan frente a frente, salvo por su mediación. Es, pues, el representante del trabajo, del capital y de la tierra en el mercado de los productos, y el de cada uno de los factores junto a los otros en los dos mercados” [Rolle, 1974: 44-45].

“En consecuencia la tentación de describir la empresa como el único trabajador verdadero se abre paso: el individuo ya no es el poseedor de un trabajo, sino únicamente de una actividad indiferenciada, que la organización industrial, al aplicarla a un objeto definido por ella y al coordinarla con otros factores, transforma en trabajo. Veamos la importancia que ha tomado, en sociología del trabajo, la identificación del trabajador real” [Rolle, 1974: 46].

“(...) se combinan dos modos de interpretación que, de diferentes formas, veremos igualmente opuestos y conciliados en la sociología del trabajo. El primero tiene por objeto de estudio y marco de análisis la empresa: esto es, a la vez un polo en el sistema social del intercambio y una realidad concreta evidente. La empresa existe así bajo dos aspectos. Su forma jurídica y económica puede ser reconocida en cualquier unidad desde el momento en que comercializa mercancías, las haya o no fabricado. Las transformaciones que pueden experimentar sus modos de producción o de organización no afectan a su

concepto (...). De esta forma **la empresa tiene su origen en una esfera exterior a la de las relaciones humanas concretas, y es trascendente a los individuos que la componen: estos últimos sólo tienen iniciativa propia psicológica o social, en tanto que la colectividad es un agente económico, un sujeto en una relación de intercambio en la que sus miembros no pueden tomar parte directamente. La empresa es la condición necesaria, es decir, a la vez, el órgano y el obstáculo de su acceso a la esfera económica. Los trabajadores son definidos bajo esta perspectiva en tanto que asalariados de la organización, la cual es un sistema peculiar de fabricación y distribución de las rentas**” [Rolle, 1974: 47].

“Las teorías de la segunda categoría, que alegan la realidad natural del trabajo, explican más fácilmente la violencia y la magnitud de la oposición aportada al sistema por los trabajadores. La empresa es para ellas el lugar de encuentro de fuerzas diferentes, eventualmente antagónicas, cuyo juego puede modificar los principios mismos de la organización. La participación toma otras formas, que pueden ser revolucionarias, y otras dimensiones. El asalariado no interviene en el sistema jurídico a través del derecho que le permite hacerlo, sino para modificarlo desde el exterior en tanto que representante de un factor irreductible de la producción. La participación es, pues, aquí más real y corresponde al reconocimiento recíproco de fuerzas efectivas e independientes: ocasionalmente aparece como capaz de subvertir las relaciones de propiedad tradicionales” [Rolle, 1974: 48].

“(…) la economía política [está] obligada a concebir simultáneamente a la empresa particular como el producto de una iniciativa contingente del empresario y, sin embargo, como una necesidad del sistema económico (...); en suma: a considerar el capitalismo alternativamente como engendrado por la empresa y como condición necesaria de su existencia. (...) La mayor parte de las teorías formuladas en sociología del trabajo (...) intentan estudiar una de esas realidades naturales que parecen ser, por diferentes razones, tanto la empresa como el trabajo, y de reducir a ella a su antagonista complementario” [Rolle, 1974: 49].

“A menudo, en las investigaciones que examinaremos, como también ocurría en los estudios económicos, se propone **una conciliación de las dos concepciones: la que hace de la empresa la creadora única del trabajo y del obrero un simple miembro de la organización, y la que concibe a la empresa como un comprador monopolista de un trabajo exterior que ella comercializa indebidamente.** (...) **Alain Touraine** (...) muestra que la empresa puede ser reflejada, en las actitudes de los sujetos de dos maneras diferentes. Por ejemplo, en relación con el progreso técnico: “Entre los asalariados y los progresos técnicos se interponen las instituciones económicas y, en particular, las empresas. Éstas pueden ser consideradas como instrumentos del progreso técnico o, al contrario, como puras agrupaciones de intereses privados, ante todo preocupadas por los beneficios y el poder“. Puede verse al patrono como buscador de beneficios o como creador, y a su empleado como trabajador o asalariado. La sucesión de estas dos imágenes en el tiempo define una evolución que cubre, así, el conjunto de la realidad. En efecto, los obreros de los antiguos sistemas de trabajo “se consideran como productores más aún que como asalariados; son más sensibles al mercado de trabajo que al poder patronal”; por el contrario, “los obreros de Gas-Electricidad y los del petróleo se comportan como asalariados antes que como trabajadores. Tratan de defender y mejorar su posición en un sistema administrativo; no oponen a las exigencias de la empresa los derechos del trabajo” <*La conscience ouvrière*, Le Seuil, París, 1966, p. 112>. Vemos que **la distinción que hemos adoptado entre el punto de vista de la empresa y el del trabajo no puede hacer olvidar que su antagonismo contiene una solidaridad lógica (...)**[Rolle, 1974: 50-51].

2.2. Taylor y la sociología: “La interpretación de la unidad industrial como una reunión de individuos, todos propietarios de distintos medios de producción, con los que firmaba contratos uno por uno, conducía a una ambigüedad: **¿Cuál es la verdadera unidad, el trabajador auténtico? Para la incipiente sociología del trabajo, el taller es ante todo una colectividad, cualesquiera que sean los modos de relación y los fines que se le atribuyan. La empresa es así**

considerada fuera del sistema que la constituye y aglutina [contiene al] sistema económico. (...) En este marco la economía de la empresa se convierte en la economía política real, por ser la única aparentemente aplicable” [Rolle, 1974: 52].

“La sociología de la empresa tiene por enemigo necesario a Taylor; lo declara su contrario, y de esta forma constituye como campo teórico real el único espacio que separa a estos dos adversarios. Veremos que, en realidad, la crítica del taylorismo sirve tan sólo, en este caso, para evitar el análisis del sistema industrial, y que, si se emprende esta última tarea, se puede fácilmente colocar en el mismo lado a los psicólogos de la empresa y al enemigo que se han atribuido” [Rolle, 1974: 52].

“En cierto modo la psicología industrial, con la forma que ha tomado con la escuela de Elton Mayo, al menos corresponde al reconocimiento de la imposibilidad en que se halla la industria de reducir esta **tendencia a la coalición.** Esta tendencia era sólo para Taylor una coalescencia sin significado social, permitida o reforzada por los errores de la organización, que serían suprimidos por la aplicación de métodos rigurosos. Para la escuela de Elton Mayo, corresponde a una necesidad de sociabilidad espontánea e irreprimible, es decir, tan totalmente cargada de sentido psicológico que no tiene ninguno sociológico. Las dos interpretaciones opuestas conducen, pues, al mismo resultado: **la tendencia de los obreros a coligarse no traduce una toma de posición respecto a la estructura de la empresa. Para los psicólogos, sin embargo, esta necesidad sin significado puede adquirir uno negativo, si la organización industrial está dispuesta a obstaculizarla.** Situación que no es necesaria, puesto que **el sistema productivo puede efectivamente interpretarse como un modo de sociabilidad, al que no se dirige, en cuanto tal, la reticencia de los trabajadores. Es, pues, posible para la empresa reformarse para presentarse como una colectividad efectiva.** La práctica de las relaciones humanas conservará de esta forma lo esencial de los principios ilustrados por el taylorismo, incluso si obliga a tener en cuenta fenómenos negados o despreciados

por Taylor (...): pretende ser, a su vez, una organización científica del trabajo” [Rolle, 1974: 53].

“[Taylor] proclama la posibilidad de una conjunción de intereses en el interior de la empresa, en la medida en que la oposición de unos y otros se realiza en torno a problemas que, como por ejemplo los tiempos, las condiciones y la carga de trabajo, pueden ser en gran parte observables y medibles. El conflicto social se [apaciguará] si la determinación de esas magnitudes, en lugar de ser la clave del conflicto, se hace científica y se le escapa. **La comunidad de intereses entre el trabajador y su patrón no preexiste a la organización del trabajo: es su resultado. Para obtenerlo hay que construir un sistema que se imponga a sus contendientes**” [Rolle, 1974: 54].

“Si no se confunde la organización con el resultado de la actividad del organizador, que trata de modificar el funcionamiento de un sistema que le precede, los esfuerzos de la empresa por reducir la cualificación de sus empleados ya no serán necesariamente interpretados como el signo de una incompatibilidad de naturaleza entre su racionalidad particular y la autonomía del trabajador. (...) **[El organizador] se contenta con ordenar una empresa cuya estructura fundamental se encuentra fuera de su alcance. “Todos los asalariados -declara Taylor- deben tener presente que los talleres existen, en primer lugar y siempre, con la finalidad de proporcionar beneficios a su propietario”.** Esta estructura incluye, pues, al organizador mismo, impone el sentido de su acción y la determina necesariamente como parcial. La empresa, en cuanto tal, puede perfectamente permitir la autonomía de sus empleados en su trabajo; el organizador no ataca esta autonomía en tanto que principio de organización contrario al suyo o base de un poder de trabajo opuesto al del capital, sino como carga económica. Por otra parte, puede obtenerse igual resultado por medios distintos a los de la organización científica del trabajo. Por ejemplo, puede considerarse la cualificación como la remuneración de conocimientos susceptibles de ser utilizados en varias unidades de trabajo y relativamente raros, teniendo en cuenta la extensión potencial de su mercado y el

ritmo de producción de los organismos de educación: **las presiones sobre la forma de la enseñanza general y técnica y sobre su capacidad de reclutamiento pueden contribuir a transformar el nivel de cualificación reconocido a los obreros sin que la organización del trabajo modifique en lo más mínimo su puesto de trabajo. Este último método es tan sólo la forma interior a la empresa, basada en su estructura jerárquica, de una tendencia más general**” [Rolle, 1974: 56-57].

“No es (...) la autonomía en cuanto tal lo que persigue Taylor: ¿qué importa, en efecto, al poder patronal que sea el maquinista quien regule el ritmo de la máquina, o que lo haga un técnico especializado? (...) **La organización científica del trabajo quiere reformar la fábrica no para reforzar el poder patronal, cuyo origen está en otra parte, sino para hacerla más eficaz económicamente; no para disminuir el poder de los trabajadores, sino para que no tengan interés en utilizarlo contra los patronos**” [Rolle, 1974: 58].

“**La dirección, cuando se enfrenta con [el] antiguo tipo de trabajo, intenta conseguir que sus asalariados pongan a su servicio los conocimientos adquiridos no se sabe dónde ni cómo. La forma de remuneración asignada a la tarea adquiere entonces una importancia desproporcionada.** Por otra parte, el problema planteado en estos términos carece, según Taylor, de solución correcta: para estimular al obrero se le propone un incentivo material, cuyo impacto sobre el conjunto de las necesidades y estrategias del individuo se ignora. Pero entonces **el salario se convierte en el objetivo y la finalidad del regateo. El interés del empleado y de la empresa están constantemente amenazados por la posibilidad del enfrentamiento, ya que el trabajador puede esperar mantener o aumentar su remuneración no por participar en el esfuerzo colectivo, sino por presentar su tarea de tal forma que haga resaltar su singularidad.** (...) Taylor se esfuerza por suprimir las bases de esta relación de regateo, estableciendo de forma rigurosa los aspectos cuantitativos discutidos en el conflicto industrial: el tiempo, las tareas por realizar, el descanso, etc. Aunque queda por fijar el coste del trabajo

así definido, por ser materia de competencia económica y de mercado; al menos se puede precisar lo que se debate, es decir, el precio de una fuerza de trabajo determinada. (...) Así pues, **no se trata tanto de codificar el trabajo del obrero como de alejar el oficio, el aprendizaje sobre el terreno, el empirismo. La empresa debe controlar la adquisición de los conocimientos mediante la enseñanza del empleado, cuando sea posible, o seleccionando las solicitudes de empleo conforme a criterios precisos. En ningún caso puede ya concebirse como una suma de individuos**, cada uno con su saber incomunicable (...)" [Rolle, 1974: 60-61].

“La organización científica del trabajo basada en la razón no será modificada por los retoques de los psicólogos, sino encubierta, disfrazada y protegida en las diversas políticas de relaciones humanas. Esta concepción de la naturaleza humana corresponde en **Taylor a la toma de conciencia de que la industria, entre otros sectores, se ha convertido en una actividad profundamente colectiva, llevada a cabo, en lo sucesivo, no por adición de oficios concretos, sino por una red de funciones coordinadas de manera variable en torno a unos puestos de trabajo.** La definición de la tarea, del aprendizaje, de la cualificación del equipo, será totalmente transformada por todo ello. La destrucción de los antiguos oficios, de las precedentes organizaciones del trabajo, se ha realizado, en parte, gracias a una evolución que hay que continuar y acelerar. Cada individuo existe en el interior del sistema industrial sólo en tanto que fuerza de trabajo: al residir todo lo positivo de este sistema en la resistencia del trabajador, sus simpatías, su pereza y sus coaliciones carecen de significado, al igual que sus particularidades, originadas desde el exterior. Desde luego, es de lamentar que el asalariado no sea considerado en tanto que hombre concreto, es decir, como resultado de condicionamientos exteriores; pero **el lado positivo de esta concepción es quizás más importante que su lado negativo. Expresa la disolución, por el capitalismo, de los antiguos marcos que encerraban a los individuos, en sus psicología tanto como en su actividad social: la familia, la etnia, la nación, la religión, la moral tradicional e incluso la profesión, frecuentemente mezclada con algunas de las precedentes. Se define al**

individuo en el interior de un sistema en principio inteligible y, por consiguiente, dominable. Por supuesto, el taylorismo formula esta nueva libertad solamente en su aspecto negativo; pero el humanismo que le opone es, por lo general, únicamente la exaltación de estos condicionamientos sociales, la restitución de un hombre inerte y contingente que se querría imponer como meta al movimiento social, para impedir que lo dirija: un **hombre resultado en vez de un hombre activo**” [Rolle, 1974: 63-64].

“(…) el taylorismo corresponde a la toma de conciencia de que los procesos de trabajo modernos pueden ser objeto de **perpetuas refundiciones**, aunque las posibilidades así ofrecidas sean eliminadas de inmediato por la necesidad en que se halla el organizador de economizar las competencias y de recrear las divisiones tradicionales entre trabajadores; **de que la distribución de las tareas puede realizarse según varias fórmulas**, aunque la elección sea, por el momento, efectuada exclusivamente por el empresario; y de que el asalariado no está indefinidamente vinculado a su **puesto y definido respecto a él**, incluso si esta forma de liberación todavía no tiene otro aspecto que la pérdida del empleo o la degradación” [Rolle, 1974: 66].

2.3. La psicología de la empresa: “[Desde el punto de vista de la sociología del trabajo] la sociología *managerial* no [sería] más que una psicología social que, al describir las relaciones entre individuos, olvida reconocer y nombrar a sus protagonistas: la dirección y el trabajo. Por supuesto, al nivel en que la sociología *managerial* considera la realidad estos fenómenos no aparecen; sólo se los ve surgir y mostrar su fuerza explicativa en **otro marco de análisis: el de la sociología. El paso de un plano de análisis a otro se efectúa mediante la inserción del hombre considerado como unidad concreta, frente a la disolución de que era objeto en el sistema de relaciones de la psicología social: esto es, en el caso actual, por la afirmación de la realidad conjunta del trabajo y del trabajador**. G. Friedmann señala la necesidad, para comprender el malestar residual de los trabajadores apuntado por Mayo, de tener presente “la relación del obrero con su trabajo”; esta relación es tan íntima que sus dos

términos se definen recíprocamente, sin llegar a constituir un vínculo real constatable y contingente” [Rolle, 1974: 70].

“La técnica de Taylor supone, pues, la observación de los hombres en el trabajo, pero da por supuesto que el individuo no está adscrito definitivamente a su puesto de trabajo: no es propietario ni de su empleo ni de su forma de trabajar, sino únicamente de su capacidad de trabajo. Decir que tal método es mejor para una tarea dada equivale a decir que exige una fuerza, una habilidad o unos conocimientos particulares que es posible encontrar en una población que excede al personal de la empresa y comprende a todos los posibles solicitantes de empleo. (...) la regla *one best way* constriñe al individuo que ocupa el puesto de trabajo en cuestión a unos tipos de actividad que no le corresponden necesariamente, puesto que han sido deducidos a partir de las capacidades de un conjunto de individuos” [Rolle, 1974: 73-75].

“Mientras que Taylor aspiraba a regular, para el mayor bien de la empresa, por supuesto, la reagrupación de los puestos de trabajo, Mayo se desinteresa de la forma en que este vínculo se establece, que para él es una totalidad indivisa de trabajo. (...) el obrero está atado al empleo por las leyes del mercado, que el psicólogo desprecia para estudiar las variaciones de la unidad así constituida, considerada como voluntaria y, en consecuencia, en extremo significativa psicológicamente. (...) La selección autoritaria de Taylor desaparece, pero sólo para ser reemplazada por el juego brutal de las designaciones espontáneas. (...) Mayo opera como si el obrero estuviera liberado de la relación salarial y no se viera obligado a desempeñar un trabajo. Interpreta la ocupación de un empleo como una aceptación responsable de su forma y, por tanto, del sistema general de la empresa. (...) **El individuo accede, pues, a lo colectivo al escoger una empresa cuyas reglas acepta. Lo social comienza con esa elección y se expresa totalmente en ella, lo que equivale a decir una vez más que la empresa es una categoría psicológica necesaria, incluso si no es más que una realidad económica contingente**” [Rolle, 1974: 77-78 y 82].

“El obrero se engaña necesariamente al ignorar la lógica del sistema industrial, lógica que le unifica y le confiere una única significación real: la de establecer la cooperación entre los miembros de la empresa. **En opinión del obrero esta unidad se disgrega, los elementos pierden su sentido verdadero sin adquirir otro, convirtiéndose así en signos arbitrarios.** Pero este error constante lo es sólo en relación con la actividad económica de la empresa; se hace verdadero referido a otro objeto que no existe sino en función del primero y que procede de otro orden natural: la empresa como colectividad social. La dirección mantiene, o puede conseguir, el dominio del conjunto, puesto que la percepción del trabajador está condicionada por las formas que la propia dirección impone al proceso de trabajo” [Rolle, 1974: 84].

“Las investigaciones de Mayo conducen, por lo que respecta a la situación industrial, a cierto número de tesis: **el trabajo es únicamente el motivo de la reunión del grupo; los fenómenos psicosociológicos que pueden observarse en la colectividad que forma la empresa son idénticos en su naturaleza a los que se encuentran en cualquier otra colectividad.** (...) Después de la intervención del psicosociólogo **el obrero recobrará la coherencia de su comportamiento en forma de una identidad entre sus propios fines y los de la dirección; suprimidas las interferencias de su relación con ella, se verá a sí mismo como miembro real de la empresa. El rendimiento del trabajador es, a la vez, el signo de su buena salud psicológica y el objetivo de la firma**” [Rolle, 1974: 86].

2.4. Anomia y alienación: “(...) Mayo establece en un pasaje que “lo que el obrero piensa de un asunto dado es un síntoma de lo que es”. La opinión de un individuo sobre un elemento de su entorno puede considerarse, en consecuencia, como la expresión pura de su esencia, y, desde este punto de vista, no tiene ninguna originalidad propia en relación a cualquier otra de sus opiniones. (...) El individuo se convierte entonces en una unidad homogénea que se expresa en manifestaciones temporales a las que sólo se le atribuye una realidad subordinada. (...) **el sujeto es una esencia simple, enteramente separada de la realidad que**

le rodea, salvo si se entiende por ella tan sólo un medio psicológico que constituye el sistema de estas proyecciones. La relación del individuo con su medio es consiguientemente inmediata y estéril a la vez” [Rolle, 1974: 89].

“La otra hipótesis posible tendería, por el contrario, a reducir el sistema del individuo al sistema de la realidad, del cual el primero no representaría más que una forma particular, una concreción causal, un elemento subordinado y sin originalidad propia. **Ambas hipótesis son igualmente insostenibles: que la unidad de las opiniones, actitudes y reacciones de un obrero es exterior y superior a la suma es tan insostenible como reducirla a un reagrupamiento contingente, cuya inteligibilidad está en otra parte.** Al mismo tiempo estas dos hipótesis son las únicas que aparentemente se pueden considerar, *mientras que la relación del individuo con la realidad que le rodea se conciba como de coexistencia pasiva*” [Rolle, 1974: 89].

“(…) **la relación del individuo con su medio es necesaria; pero este medio se ve constantemente amenazado, por esa misma razón, con ser únicamente una *imagen*.** El estudio de un sujeto en situación social obliga a concebir, en consecuencia, al mismo tiempo que la observación de las actitudes, un esquema de su relación con una realidad externa considerada como tal. (...) Es imposible imaginar tal [relación] bajo la forma de la necesidad de un objeto aislado, ya que entonces entraría en un sistema subjetivo en que adquiriría un sentido contingente. *El agente debe tratar de lograr algo externo, por supuesto, pero de igual naturaleza [que su apetencia].* (...) Debe pues relacionarse con una realidad que cobre la forma de una abstracción psicológica, abstracción que será la *norma* en el caso de la anomia o una esencia e incluso una *sustancia* en el caso de la alienación. (...) **El individuo, totalidad de múltiples determinantes, sólo se abre a los otros y a su entorno en la medida en que está dominado por una necesidad imperiosa dirigida hacia el exterior. Para ser tal, como hemos visto, esta necesidad no puede dirigirse a un objeto concreto y aislado; para no desorganizar al sujeto en que se manifiesta, debe reencontrar una realidad asimilable al sistema psicológico que caracteriza a este individuo, es decir, actos y fines del comportamiento, solidificados en normas, costumbres y**

valores. Por último, para que esta necesidad tenga un significado es preciso que las reglas a que apunta estén provistas de eficacia y autoridad superiores, proporcionadas por el consenso social que manifiestan. En consecuencia, adaptarse a un entorno de este tipo no exige que el individuo renuncie a sus modos de conducta espontáneos, sino solamente que les de una forma usual. Acepta tanto más fácilmente las normas y valores que le propone la comunidad cuanto que no puede, sin contradicción, imponerse otros a sí mismo y corre el peligro de perderse en su autismo. La norma es deseada por el individuo y, al mismo tiempo, es el efecto sobre él de una colectividad que le domina y que por ello le da el medio de dominarse a sí mismo. Es posible, sin embargo, distinguir en abstracto estos dos aspectos: la ayuda que reclama el sujeto espontáneamente para realizar su lucha contra sí mismo, por un lado, y la coacción que ejerce sobre el individuo la colectividad, por el otro, según que se insista más sobre la eficacia externa de la norma o sobre la necesidad interna que la refrenda” [Rolle, 1974: 96-97].

“Al término de este análisis puede considerarse el conjunto de la psicología de la empresa como un simple comentario de su afirmación principal, según la cual la empresa es trascendente a sus miembros en tanto que agente económico e interior a ellos en tanto que medio social. (...) Así pues, la doctrina de la anomia reposa en el postulado de una correspondencia particular entre la necesidad abstracta de normas que manifiesta el individuo y la presencia de normas concretas en su entorno social. (...) El término de anomia evoca la reducción del medio social a una realidad normativa y la posibilidad de correspondencia directa entre una colectividad cualquiera considerada como sistema y uno de sus miembros. Se aplica, pues, preferentemente, en el terreno sociológico que aquí nos ocupa, al estudio de las relaciones entre el trabajador y su empresa, la cual representa a primera vista una organización contingente. La noción de alienación (...) se adapta mejor al estudio del trabajador en el sistema concreto de trabajo, al que se le atribuyen modos de articulación y ordenación a la vez originales y socialmente necesarios” [Rolle, 1974: 100].

“La confusión de estos dos términos es, sin embargo, fácilmente explicable: ambos interpretan la relación general e inmediata que parece establecerse entre el individuo y la realidad; ambos son tautológicos, por cuanto que este modo de relación impide proporcionar pruebas distintas a ellos mismos de la existencia de la realidad que configuran como su base. Si uno se refiere más bien a una organización contingente y el otro a una totalidad necesaria, es una distinción a menudo evitada, y a veces ocultada y oscurecida, en numerosos estudios de sociología industrial” [Rolle, 1974: 101].

3. ACTIVIDAD Y TRABAJO

3.1. Trabajo y actitud hacia el trabajo: “Para Elton Mayo y su escuela, el obrero pone de manifiesto al aceptar su puesto que las características inmediatas y naturales de su trabajo le satisfacen. Por este mismo movimiento entra en una colectividad cuya estructura no puede juzgar, puesto que le determina: la empresa es uno de los lugares de su socialización. **La existencia y la forma de relación en que entra se le imponen: es a la vez una estructura social y una esencia psicológica.** La situación del trabajador debe, pues, comprenderse por entero en su relación con el patrono, careciendo de una realidad específica como sería, por ejemplo, la del trabajo” [Rolle, 1974: 103].

“(…) “La teoría corriente de la empresa se basa en una afirmación muy simple que la teoría económica parece justificar. Esta afirmación es la de que el “trabajo” es algo que se extrae (*taken out*) del trabajador”. Por eso, observa Mayo, se ha tratado de explicar la fatiga como una disminución progresiva de las fuerzas del obrero, que va empobreciéndose de su sustancia a lo largo de la jornada. Según esta teoría **se define al trabajador en sí mismo; la empresa, por consiguiente, se convierte en consumidora de trabajo existente fuera de ella y no mantiene con su empleado más que una relación exterior. Mayo ataca esta concepción** señalando en primer lugar que los fisiólogos tienen otro concepto de la fatiga. Se trata menos de un movimiento mecánico y progresivo que de una relación del individuo con su medio; esto es, para el empleado con su empresa. Mayo deduce

de ésto que esa relación es un componente esencial del trabajador y que forma el marco necesario de su interpretación, tanto psicológica como económica” [Rolle, 1974: 103-104].

“El trabajo debe, pues, desaparecer, salvo como un elemento particular de la empresa. Hay que forjar “un nuevo medio industrial” donde el trabajador individual y los grupos constaten que “su autodeterminación y su bienestar social son lo importante y el trabajo lo accesorio”. No se aprecia con claridad lo que se entiende aquí por trabajo: ¿la acción ordenada del obrero?, ¿las condiciones generales de su ejercicio implicadas en la tarea?, ¿el puesto tal como está descrito en la organización del trabajo?, etc. Señalemos solamente que, sin precisar su contenido, **Mayo fija una distinción que tendrá éxito entre, por una parte, el trabajo y sus características propias y, por otra, el sistema intrínseco configurado como variable en que entra**” [Rolle, 1974: 104].

[Examinaremos a continuación] **dos hipótesis incompatibles: o el trabajo existe como función social, concepción que examinaremos más adelante, o existe así la empresa, considerada como un sistema característico que transforma en trabajo una realidad que le preexiste y que aún no posee ninguna de sus características: la actividad humana.** Esta es la teoría de la que vamos a ocuparnos a continuación. Intentaremos demostrar que **el esquema es incomprensible, ya que partiendo de la actividad no se puede llegar al trabajo,** salvo si se comprende la actividad como la forma del trabajo. **La actividad, según esta hipótesis, sería la realidad psicológica que toma la determinación social del trabajo cuando entra, a título de componente, en el sistema industrial**” [Rolle, 1974: 110].

“Económicamente, se asimila la actividad del trabajador a su precio. (...) El salario representa el precio de alquiler de su actividad, o, mejor aún, su participación en la asociación del trabajo, cuya evaluación puede, desde luego, variar con las leyes generales del mercado, pero sigue dependiendo estrechamente de los resultados económicos de la unidad de producción. El trabajador no tiene ni argumentos ni poder propio para impugnar su salario. La asimilación del trabajador con su empresa, su participación, es pues, incontestable,

aún cuando fuera desconocida para el interesado. Vemos que **el desarrollo del esquema (...) según el cual la actividad es el acto del individuo y el trabajo el de la empresa, conduce a una sociología hipotética que contiene varios de los principios de la psicología de Mayo** [Rolle, 1974: 111].

“(...) frente a la actividad, nivel de autodeterminación del individuo y de su relación directa consigo mismo y con su medio, está el trabajo, necesidad exterior a él y fuera de su influencia. Y de esta forma se precisa también el modo de relación del hombre con su medio, que, o bien es la intervención directa, que fija sus propios límites, o bien es el de la obligación de prestarse a un determinismo ineluctable. (...) el esquema fundamental del Mayo se halla sin alteración alguna en Mayerson, que describe el trabajo como “una acción ejecutada, progresivamente, no por individuos aislados, sino por grupos humanos reunidos, reclutados al principio por razones técnicas, pero después asociados en una realidad de relaciones humanas distintas y complejas, donde juega la rica variedad de las estructuras y de los sentimientos sociales”. (...)” [Rolle, 1974: 112-113].

3.2. La actividad y la acción: “Según la sociología de la empresa, el trabajo no puede ser atribuido al individuo ya que aquél es el principio de reunión de una colectividad humana; ahora bien, el individuo participa de esta colectividad al cederle su actividad, realidad psicológica cuya existencia se opone y se coordina con la realidad social del trabajo. Sin embargo, este concepto de actividad, aunque muy corriente, sigue siendo oscuro” [Rolle, 1974: 113-114].

“Donde mejor se ve la ambigüedad del concepto de actividad es, a nuestro parecer, en el análisis que hace Touraine de la noción de cualificación. Al comienzo de la evolución industrial ésta está unida al obrero y no a una organización industrial. En efecto, los límites, el contenido de las aptitudes profesionales del obrero no son establecidos por un puesto de trabajo particular, sino por una necesidad interna. La cualificación corresponde así a un conjunto de aptitudes y conocimientos integrados, dotado de una coherencia propia en la forma de una técnica, o representando la gama de actividades que pudieran efectuarse con una máquina universal. Es una totalidad finita, que el obrero puede dominar por completo. La cualificación es, por consiguiente, una cualidad del individuo y un condicionamiento de su actividad. (...) Su existencia es externa a la de los sistemas de producción que podrían utilizarla. (...) Su valor económico no está sujeto a ninguna condición; es un valor en sí, fenómeno del que sólo existe otro ejemplo en el sistema capitalista: la representación que da de sí mismo el capital. La actividad profesional del obrero es, pues, un valor absoluto, un capital. La historia de la cualificación es, según Touraine, el paso (...) del trabajo como actividad dotada de una estructura propia a su desaparición en el sistema de la empresa. Se transfiere la cualificación del hombre al puesto de trabajo, y el valor del trabajo sólo es ya el resultado de un determinismo extraño: “La naturaleza del sistema impone el valor del trabajo”. (...) Dicho de otro modo: el estudio de la relación entre la tarea y el obrero ha de ser reemplazado por la descripción de los distintos contenidos que estas formas inmutables

reciben. Así aparecen conciliadas, aunque solamente a través de la historia, la realidad del trabajo y la del sistema, aunque se excluye su puesta en relación” [Rolle, 1974: 115-116].

“En la teoría de la actividad, ésta toma forma a través de la acción. La acción, elemento de la historia del sujeto, es a la vez observable con relación a puntos de referencia exteriores. (...) la acción es una forma de actividad, esto es, un esquema metodológico relativamente vacío, mediante el cual se describe la interacción general del individuo y de su medio. A través del concepto de acción estos dos polos, el hombre abstracto y su entorno sin estructura, están a la vez separados en un primer momento y reunidos en un segundo. Desde esta perspectiva la acción es el punto de partida obligado de cualquier análisis, pero en tanto que forma indiferente a los distintos contenidos que puede encuadrar” [Rolle, 1974: 116].

“Lejos de ser un hecho absoluto, la acción es una forma que permanece idéntica a través de la variación de sus contenidos concretos y es indiferente a las unificaciones, simplificaciones y distinciones que se hace experimentar a la realidad estudiada. Al mismo tiempo que varía el esquema se trasponen todos sus elementos: la motivación reviste diversas formas, desde la necesidad creada *ad hoc* para explicar un gesto particular hasta el instinto o el proyecto coextensivo a toda una existencia; el ámbito en que se interpreta el acto puede extenderse desde el objeto concreto que persigue hasta el universo donde se le encuentra. La división entre lo que, en la situación del sujeto, se atribuye al sistema colectivo y lo que corresponde a su libertad se efectúa cada vez de distinta forma. Y así, interpretar una vida humana como el desarrollo de una voluntad única -por ejemplo, de promoción social- es relacionar con la subjetividad del sujeto, en tanto que representa una estructura interiorizada y aceptada, todo un sistema concreto en que cobra sentido este proyecto: una sociedad jerarquizada pero en la que los individuos no están dentro de una clase determinada definitivamente, es decir, una sociedad que resulta ser la nuestra. En cada aplicación del esquema la relación del individuo con su medio adquiere un contenido diferente y, al mismo tiempo, cambia el tipo de realidad que se atribuye a sus dos polos. El concepto de acción corresponde, en realidad, a la forma general de esta relación y no a sus realizaciones concretas. El impulso representa el proceso subjetivo que corresponde a la entrada del individuo en un sistema considerado por hipótesis como exterior a él; el comportamiento que desarrolla en él conduce a un resultado que señala su salida del sistema. Puede entonces atribuirse al conjunto de este fragmento de conducta una motivación correspondiente. Evidentemente, la esfera externa del individuo y del terreno en que interviene, en tanto que unidad activa, se construye o se postula metodológicamente” [Rolle, 1974: 118].

“[Así, por ejemplo,] la teoría de la acción efectiva de Kotarbinski en realidad está casi por entero centrada en el trabajo asalariado: el sistema es fijado en sus metas, sus límites y sus articulaciones; los principios de subordinación se realizan en él como leyes de la organización mecánicas o burocráticas; el individuo no juzga su eficacia en función de sus propias necesidades, sino que lo hace una administración mediante la comparación del resultado con una norma estrictamente definida. En realidad las formas generales de la acción sólo se estudian en relación con un sujeto, un contenido y unos modos de realización particulares. Será posible, por consiguiente, oponer al análisis de Kotarbinski la subjetividad del individuo, que se manifiesta por su libertad de no reconocer o rechazar los imperativos del sistema, o su lógica propia; y por un conjunto de reacciones y movimientos sin forma ni finalidad reales, que se agruparían como manifestación de la actividad. (...) La acción sólo es, en verdad, un esquema metodológico cuya relación con la realidad no viene dada de forma inmediata” [Rolle, 1974: 120].

3.3. El trabajo como oficio: “Si la distinción metodológica instaurada entre la actividad del individuo y su entorno se toma como una articulación de la realidad tropezaremos con dificultades muy importantes. Es preciso, como contrapartida de su separación, concebir un modo de unión entre el individuo y su mundo; pero este

modo de unión impide que se interprete ese mundo como medio. Ocurre así que se yuxtaponen perspectivas irreconciliables, yuxtaposición por la que se intenta describir las distintas relaciones que se establecen entre el individuo y su mundo exterior: **por una parte, el hombre identificado con lo objetivo en tanto que ser natural; por otra, el hombre separado en tanto que sujeto. Esta contradicción parece disimulada en la actividad económica que ofrece el modelo de una conciliación, de una coordinación entre el determinismo riguroso de la producción y la autodeterminación del individuo. Pero entonces el trabajo se convierte en la relación por excelencia del hombre con la naturaleza, en la unidad, en este ámbito, de dos instancias que en todos los demás son independientes; y, por consiguiente, en la única forma a priori que es a la vez necesaria tanto desde el punto de vista psicológico como desde el punto de vista social. Prototipo de la acción humana, que sólo deja fuera de sí actividades anejas e informes, y al mismo tiempo función social necesaria” [Rolle, 1974: 122].**

“Tocamos aquí lo que quizá sea **el núcleo de las doctrinas que, de una forma u otra privilegian la noción de trabajo.** Estas doctrinas no analizan la posición del individuo en cuanto tal (...) sino que le engloban en una red de operaciones coordinadas. Sustituyen el sistema de complejas relaciones que así podrían descubrir por **la distancia contemplativa instaurada entre el obrero y el trabajo. Distancia que puede, según los diferentes autores, aumentar o disminuir según que el obrero vuelva hacia sí mismo una parte mayor o menor del objeto que tiene ante sí.** Este *tête-à-tête* es incondicionado, puesto que define un campo social separado de las restantes relaciones sociales. **Siempre se define al obrero psicológicamente por el trabajo, puesto que éste es una categoría subjetiva; pero la fusión sólo puede ser parcial, y en ese caso la acción del trabajador sigue estando más acá de las exigencias sociales del trabajo, y la comunicación entre el hombre y la naturaleza, que se efectúa por este conducto, sigue siendo incompleta.** En cambio, si la fusión se consigue, la actividad del obrero coincide con su acción en la realidad y obedece a las mismas leyes; el trabajador se convierte así en el

representante del trabajo en la colectividad y en el portador de sus exigencias” [Rolle, 1974: 123-124].

“Pero el trabajo es entonces -tanto psicológicamente, como objeto frente al trabajador o introyectado en él, cuanto socialmente, como función social entre otras- una realidad limitada y constituida. De todo esto se deriva una contradicción fundamental. **Habría que definirlo, puesto que es limitado; pero no se puede, en términos sociales al menos, puesto que representa una naturaleza. En vista de lo cual se le da por supuesto:** todas las dimensiones, todas las características, todos los contenidos que se atribuyen al trabajo aparecen como determinantes de la conducta de los obreros. (...) Así, **el trabajo sirve de base a teorías que nunca lo estudian; se elude su análisis, que siempre se supone ya hecho.** El mismo mecanismo conducirá a conclusiones revolucionarias, reformistas o conservadoras, según los límites que se atribuyan, en el interior del campo social, a la acción autónoma del trabajador. (...) Puede afirmarse que el ámbito del trabajo debe extenderse hasta comprender la sociedad en su conjunto mediante un proceso de delegación o mediante la eliminación progresiva de las demás categorías y sectores sociales, pero también puede afirmarse que la coincidencia del trabajador y su realidad específica ya se ha realizado en la empresa moderna, en la medida en que la tarea, que se le atribuye por un mecanismo irremediamente exterior al obrero, representa para él el conjunto de una experiencia coherente” [Rolle, 1974: 124].

“Trataremos de aproximarnos a estos dos polos. En uno podría situarse a **Proudhon** con algunos de sus discípulos. **Para él el trabajo es libre en esencia, por ser de orden psicológico y social a la vez y espontaneidad del hombre de acorde con la espontaneidad de la sociedad e incluso con la de la naturaleza.** (...) **Nada puede limitar esta libertad del trabajo, excepto, desde el exterior, una pasividad social que le impida desplegarse y encontrar sus dimensiones necesarias.** Otros pretenderán que el ámbito del trabajo libre, coincidente con el de la conciencia del trabajador, es lo mismo que la tarea. El trabajo en el moderno taller ya es para éstos lo que debe ser. Proudhon, por su parte, sólo ve en la forma del trabajo industrial una reducción de su esencia; pero **también él deberá**

admitir, como todos los que creen en la *realidad del trabajo*, que ésta, bajo una forma tan oculta o parcial como se quiera, *ya es observable en el taller de hoy*” [Rolle, 1974: 126].

“En efecto, una especie particular de organización del trabajo, *el oficio*, cada vez más atacada por la evolución industrial, sigue siendo para él la forma normal del trabajo. (...) Es una organización de la producción, una forma de articulaciones y jerarquización internas. Corresponde a una vida del trabajador y, por consiguiente, asegura la fusión del obrero con su función. **Es asimismo principio de distribución de las rentas, por ser transformable en dinero, en el mercado, bajo su forma de producto: la valoración del trabajo se efectúa en el conjunto inerte constituido por las relaciones de intercambio, su socialización corresponde a la importancia que adquiere en un sistema de mercado, sistema que se trata de preservar e incluso de restituir**” [Rolle, 1974: 126].

“Para estudiar los diferentes aspectos de esta corriente de pensamiento podemos consultar tanto los textos militantes como los, más teóricos, de Proudhon. **La asimilación del trabajador a su trabajo, del que es la forma subjetiva y la representación social, se encuentra** en ellos sin dificultad: al menos por lo que concierne al obrero total, privilegiado en la doctrina de Proudhon en relación al obrero parcelario y, **dentro del movimiento obrero, organizado en primer lugar en los sindicatos de oficios.** (...) [La] autodisciplina [de los trabajadores -como alternativa a la disciplina empresarial-] supone no sólo la persistencia de la organización del trabajo en oficios, sino también la aceptación total de este sistema por los obreros que lo han hecho prevalecer frente a otros modos de organización social. **El obrero, para poder asumir el conjunto de la sociedad, ha de recibir una educación** que le permita comprender realidades que, en apariencia exteriores a su tarea inmediata, entrarán sin embargo en el campo de su acción cuando ésta haya sido enteramente liberada” [Rolle, 1974: 129].

“[Esta] misma estructura general, el mismo tipo de relación entre el obrero y su obra, se observarán en doctrinas mucho más conservadoras. Pero mientras los

teóricos o militantes del movimiento obrero precedentemente citados entienden, bajo el término de trabajo, un complejo de relaciones entre los productores, de articulaciones internas al proceso industrial, de carreras individuales y de exigencias políticas, **los que ahora vamos a examinar no verán en él más que la labor del obrero tal como la delimita la organización de la empresa. Para los primeros, el trabajo es el oficio; para los segundos, la tarea**” [Rolle, 1974: 130].

“El anarcosindicalista, por ejemplo, espera ver desaparecer el trabajo forzado por la incorporación inteligente, en el acto del obrero, de sus propias determinaciones; el trabajo del individuo por una parte y su socialización por otra, extraños hoy, coincidirán en una racionalidad total y viva, que sólo excluirá a la naturaleza física. **La doctrina que vamos a examinar ahora persigue el mismo resultado, la misma fusión entre el trabajo y la actividad, la misma reconstitución del hombre trabajador y de la aceptación definitiva por éste de las condiciones sociales de su acto que traducen una exterioridad radical: la determinación de la tarea es tan ajena a la conciencia del trabajador como pueda serlo el medio físico. Tanto para una teoría como para la otra el mundo propio del obrero es su labor**” [Rolle, 1974: 130].

3.4. El trabajo como tarea: “En el mismo eje del análisis, el otro polo teórico puede ser representado por Henri de Man, doctrinario político belga (1866-1953), que ha desarrollado **la idea de que la fusión de la actividad y del trabajo es ya una realidad en el taller moderno. Y, en consecuencia, que la tarea del obrero crea un campo de acción coherente y, desde un punto de vista psicológico, plenamente significativo**” [Rolle, 1974: 131].

“**La tarea del obrero, lugar de proyección de múltiples instintos, es un medio a la vez unificado y sin forma propia, como cualquier otro universo humano particular. Que, por supuesto, carece de cualquier significación social.** Sin duda, Henri de Man admite que cierta forma de “instinto constructivo”, el del artesano, engloba la organización del trabajo, es decir, la tarea en tanto que función social. Pero, en primer lugar, esta disposición, al pasar del artesano al obrero parcelario, se modifica o evapora con toda felicidad, pero de forma un tanto misteriosa. En segundo lugar, este instinto propio, característico del artesano, es tan sólo un impulso ciego que le permite ejecutar por sí mismo todos los elementos de la tarea y coordinarlos, sin desearlo e incluso sin saberlo. El trabajo no es para él, como para el obrero parcelario, una actividad social. Por lo demás, la parte constructiva de este instinto puede encontrarse fácilmente en cualquier taller y en cualquier tarea. (...) En realidad se mantiene la misma tendencia psicológica a través de sus modificaciones. Pero entonces es su definición la que se hace problemática (...). Del instinto “constructivo creador” del artesano se ha pasado al “instinto constructivo regulador”. ¿Se trata de dos realidades psicológicas diferentes o de dos variedades de la misma realidad? La respuesta que se dé a esta pregunta no será decisiva para la doctrina, incluso si obliga a concebir de forma diferente el trabajo: aquí estable en tanto que elemento constructivo, allí diversificado en tanto que

creación o regulación. En ambos casos, tanto si se admite la permanencia como si se admite el cambio, se mantendrá a la adaptación del individuo a la tarea. La noción de instinto sólo sirve aquí para dar una apariencia psicológica a la indentificación postulada al comienzo. (...) **Todos los elementos formales del acto se convierten en consecuencia, de forma inmediata en características del trabajo. (...) siendo el trabajo una situación humana idéntica a cualquier otra desde el punto de vista del obrero a ella sometido, se encontrarán en ella todos los rasgos de la psicología humana, al menos tal y como el teórico se los imagina** [Rolle, 1974: 133 y 136].

“Podría decirse, empleando términos que ninguno de estos autores utiliza en esta acepción, que **Proudhon espera el fin de la alienación del trabajador por la reconstitución del trabajo y que De Man supone este fin realizado desde hoy. La alienación o ha desaparecido o no ha existido nunca, precisamente porque es total: el obrero vive definitivamente en un mundo psicológico distinto a aquel que le hace asalariado.** De esta forma se ponen de manifiesto, desde luego de un modo esquemático y parcial, la identidad de problemática y la oposición de estas dos doctrinas” [Rolle, 1974: 138].

3.5. El trabajo como función social: “Hemos visto que la actitud hacia la empresa, tal y como la definen los psicólogos, podía estar influida por la actitud hacia el trabajo o desdoblada en una actitud hacia la tarea y una actitud hacia la organización. **La teoría de la actitud [actividad - acción]** admite ambas soluciones y no pude hacer resaltar una de ellas. En efecto, autoriza al analista a yuxtaponer las realidades que postula, a coordinarlas o subordinarlas en configuraciones subjetivas. Supone, a la vez, una dependencia extrema de lo psicológico, obligado por esencia a reagrupar sus representaciones, sus efectos y sus reacciones en torno a polos exteriores que le son prescritos, y una autonomía total de los mecanismos subjetivos que ordenan los mismos fenómenos combinándolos libremente. Esta formulación revela inmediatamente **la contradicción esencial de la teoría de la actitud, que a la vez ha de postular la existencia fuera del sujeto de realidades muy precisas y rechazar la consideración del sistema social en que se determinan**” [Rolle, 1974: 138-139].

“El examen de **las doctrinas que ponen en primer plano la existencia y la realidad del trabajo** nos ha hecho volver a encontrar, bajo otra forma, las mismas aporías. Con todo, mientras que en la teoría de la actitud se oponen y se coordinan oscuramente la representación subjetiva y su objeto exterior, se establece aquí **la misma relación contradictoria entre el individuo y la sociedad. (...) Así se definen un trabajo intrínseco, infrasocial, y un proceso de socialización del**

trabajo más o menos exterior a él. No obstante estos dos aspectos de la noción son, evidentemente, indisociables. Pueden disociarse únicamente oponiendo el campo de actividad propia del individuo que trabaja al medio en que se desarrolla esta actividad” [Rolle, 1974: 139].

“La división entre las relaciones intrínsecas al trabajo y las relaciones propiamente sociales varía según los autores. Ya se ha visto que puede considerarse al obrero encerrado en un sistema de organización que constituye su medio exterior: sistema que no recibe nada del trabajo y que, por consiguiente, no se constituye en torno a la relación con la naturaleza que éste establece. La sociedad es “natural” en cuanto tal, y el ámbito del trabajo únicamente representa una aplicación de esas leyes universales. Podríamos considerar la doctrina de Elton Mayo como una forma particular de esta teoría general. Pero también puede sostenerse que las relaciones entre los trabajadores pertenecen, al menos de derecho, a un sistema ordenado y racional de trabajo, y, por consiguiente, definir este último de muy distinta forma, como principio más importante de la organización social. Pero **si el trabajador coincide, por definición, con el trabajo, no sucede igual con el individuo. Encontramos la misma división, que opone el trabajo, es decir, el movimiento del sujeto en tanto que metódico y figurado, a la actividad, entidad que representa su exteriorización espontánea y continua. La relación del individuo con el trabajo, sin separarse nunca de él, corre el riesgo de hacerse exterior a él, lo que se traduce diciendo que está alienado.** “Todo trabajo sentido como algo ajeno por quien lo realiza es, en el sentido propio del término, un trabajo alienado” <Friedmann>. Es decir, que, en tales condiciones, el trabajo no cumple su verdadera naturaleza humana” [Rolle, 1974: 140].

“Así pues, es necesario que el trabajo se convierta en el movimiento primordial del individuo o en su medio característico. Hemos examinado anteriormente algunos ejemplos de estas dos soluciones. Conducen, una, **a la reconstrucción coherente del hombre bajo la apariencia del trabajador;** otra, **a la restitución del trabajador a su situación real de hombre cualquiera. Lo contingente se funde así con lo necesario, la parte se asimila al conjunto, sea**

que la sociedad llegue a ser sociedad de trabajo o que el trabajo se convierta en un sector social indiferente. Pero entonces el trabajo pierde todas sus características: su afirmación incondicional al comienzo del análisis conduce a su desvanecimiento final” [Rolle, 1974: 140-141].

“El trabajo puede, efectivamente, ser definido de forma aparentemente global y definitiva, como relación de la colectividad con la naturaleza. Una sociedad dada se caracteriza, necesariamente, por cierto modo de tratamiento de la realidad física y biológica que la rodea. El trabajo es en esta perspectiva una función social permanente, y cualquier acción particular de la actividad productiva representa una variedad local de ésta” [Rolle, 1974: 141].

“El artificio metodológico que distingue la sociedad y la naturaleza para, en una segunda fase, volver a encontrar su ligazón bajo una forma particular contiene ya una imagen del trabajo que hay que relativizar. Por ejemplo, la interpretación tradicional del trabajo como signo de la oposición entre el hombre y la naturaleza es, evidentemente, una inducción. (...) Según la forma en que estén situadas la sociedad y la naturaleza, una respecto a otra, su puesta en relación mediante el trabajo cambiará de sentido y de contenido. Si, por el contrario, sin abolir la posibilidad lógica de concebir entre ellas una relación que las aísle, se consideran estas dos instancias como homogéneas, el trabajo no parecerá un determinismo, como no lo es en el individuo el hambre o el instinto sexual. Será **una determinación abstracta de toda la sociedad natural, formando parte de su esencia, y cuya consideración no puede enseñar nada acerca de las relaciones reales de la sociedad con su medio, salvo que existen**” [Rolle, 1974: 145].

“Lo importante, sobre todo, es no confundir el trabajo, definido a partir de la necesidad orgánica con la naturaleza, con las formas y medios que cada sistema social se da para mantenerse. El trabajo, en el primer sentido, puede ser descrito como natural en tanto que relación vacía, mientras que como realidad concreta es enteramente social. La confusión entre estas dos nociones permite asimilar la *necesidad lógica* de concebir a cada grupo humano con su entorno físico y biológico a la *coacción* interior a nuestro

sistema por la que se determina su actividad económica. Entonces, paradójicamente, el trabajo se hará natural y necesario en tanto que forma social efectiva. La distinción de estas dos realidades, que no evita, evidentemente, los interrogantes sobre sus eventuales relaciones, conduce no sólo a despejar el estudio del trabajo de prejuicios tenaces, heredados de religiones o éticas caducas, sino también a **invalidar las concepciones sustancialistas del trabajo y las cuasitrascendentales que, de una u otra forma, permiten hacer pasar las relaciones efectivas de producción por una traducción de realidades anteriores o superiores a la sociedad en que se observan**” [Rolle, 1974: 146].

3.6. La sociología del trabajo de Alain Touraine: [...]

4. DESVALORIZACIÓN Y REVALORIZACIÓN DEL TRABAJO.

4.1. El trabajo, la empresa y la participación: “La ocupación del asalariado sólo cobra significación económica por mediación de la empresa, que constituye un sistema específico que transforma la actividad en trabajo. (...) **La psicología se considera autorizada tratar a la empresa como una realidad trascendente a sus miembros, ya que es un elemento activo de una operación económica que se les escapa**” [Rolle, 1974: 167].

“Solamente bajo la forma de modificaciones internas sufridas por la empresa percibe el empleado, sin reconocerlos, los efectos de los fenómenos generales que la determinan eventualmente desde el exterior. Los dos esquemas isomorfos e independientes que hemos descubierto en la psicología de Mayo y de sus discípulos corresponden a esta distinción. **El primero concierne a la empresa tal como se define y se estructura en el campo económico. Se la define en términos de nivel de remuneración, de categoría de empleo, de cualificación y de escalas jerárquicas, por ejemplo Se adopta un punto de vista exterior al individuo y se admite que no está ligado objetivamente de forma necesaria a tal o cual empresa particular. Su designación para un puesto dado y sus**

condiciones de trabajo son consideradas como dependientes de leyes económicas cuyo campo es la empresa. En el segundo esquema se concibe a la empresa como un medio social, en el que se vuelven a encontrar parcialmente los mismos fenómenos, pero bajo una forma interindividual, como rol, función o escala de estatus” [Rolle, 1974: 167].

“Pero, consideradas en el interior de la empresa, estas nociones cobran la apariencia de cristalizaciones irreductibles y casi naturales; en efecto, a este nivel representan las condiciones necesarias para la existencia técnica de la organización que ésta no puede modificar por sí misma. Por esta razón **los análisis psicosociológicos siempre son justificativos en cuanto que utilizan términos que, interiores al sistema particular de la empresa, hacen que el análisis la reconstruya perpetuamente.** Hemos visto que la escuela de Elton Mayo, por ejemplo, sólo consigue repetir bajo diferentes formas su postulado fundamental, a saber, la homogeneidad de la organización industrial y su trascendencia respecto de sus miembros” [Rolle, 1974: 168-169].

“En efecto, [en] la concepción clásica (...) la empresa es un lugar en que los individuos entregan un servicio y reciben a cambio una retribución monetaria. Puede considerarse este servicio dependiente por entero de la empresa, y es entonces una actividad que no tiene ningún sentido económico ni ningún valor intrínseco. Sólo recibe un precio por su inclusión en una organización productiva concreta (...). En el seno de esa empresa los trabajos cobrarán diferentes valores no directamente, como consecuencia de mecanismos económicos de cualquier orden, sino según la responsabilidad del obrero en la buena marcha de la empresa” [Rolle, 1974: 169].

“Es pues sirviéndose de su conocimiento particular de la organización y disputando su colaboración como el obrero influirá en la proporción del beneficio global que se le conceda. **Es por una lucha de aptitud como se determinará el nivel de remuneración. El valor del trabajo no existe más que por mediación del beneficio, del cual representa una parte. En esta perspectiva la empresa se convierte objetivamente en lo que era subjetivamente para los psicosociólogos: el único trabajador, el órgano económico fundamental, en**

cuyo interior sólo pueden existir relaciones puramente interindividuales. (...) Esta teoría ha hecho ininteligible cualquier impugnación auténtica de la empresa, puesto que cualquier divergencia es considerada es considerada como interior a ella, lo mismo que toda polarización de la sociedad en torno a los problemas económicos en categorías antagónicas. Pero también **se excluye cualquier posibilidad de comprender las clasificaciones y cualificaciones impuestas por la mano de obra, a partir de las cuales se realiza el reclutamiento del personal, los cambios de firma, las dimisiones, las selecciones; en suma: de analizar la existencia y la estructura del mercado de trabajo. La economía ya no es un sistema cuyas categorías se imponen a todos los elementos, sino el campo donde pueden observarse los comportamientos y las interacciones de empresas por completo diferentes y autónomas**” [Rolle, 1974: 170].

“A esta teoría, difícil de sostener en todas sus consecuencias, se opone la que evidencia el valor intrínseco del trabajo. Parte de la constatación fundamental de que la empresa es el lugar de un mercado, de un cambio que se disimula bajo una formulación jurídica inadecuada y que esta teoría interpreta conforme al modelo de la venta de productos. El servicio que el trabajador entrega a la empresa tiene una realidad y un precio relativamente independientes de su utilización que pueden variar según el sistema industrial y, en ciertas condiciones, verse considerablemente reducidos. El valor del trabajo individual no es una parte del beneficio, sino del valor de la producción. La empresa es el lugar de una operación económica reducida en su dimensión, pero de un tipo común: el individuo negocia en ella su trabajo y recibe un pago por su cesión. Queda por precisar la forma que adopta la realidad sustancial del trabajo, que plantea un difícil problema desde que han caducado los antiguos esquemas que la confundían con el producto mismo” [Rolle, 1974: 171].

“En tanto que la doctrina de la empresa hacía de ella la unidad económica a la vez máxima y mínima, la doctrina del trabajo la reduce a un sector separado de un mercado más vasto, sin particularidad y sin dinamismo propios. (...)

Podría encontrarse en otros muchos planos la oposición entre estas dos teorías, pero es más interesante señalar su complementariedad, principio esencial de la

economía política clásica. En esta disciplina el salario se describe a la vez como la remuneración de un servicio que es el punto de vista del trabajo, y como una fórmula de redistribución de las rentas que es el punto de vista de la empresa. (...) **Las doctrinas del trabajo terminan por concebir a éste como una organización natural, caracterizada por una distribución interna de las funciones, una escala jerárquica y un modo de coordinación propio, con la forma del oficio; y las doctrinas de la empresa, simétricamente, se ven obligadas a considerarla como el único y verdadero trabajador. Les es común el mismo principio, a saber, que el análisis de la industria se funda en una adecuación ideal del trabajador y del comerciante, del productor y del agente económico. Rota esta conjunción desde la (...) desaparición del artesanado, unos se esfuerzan por reducir el primer término al segundo y otros intentan la asimilación inversa. En el estudio de la relación escamoteada por ambas teorías, aquella que liga económicamente al trabajador con la empresa por el sistema original del trabajo asalariado, es donde podremos buscar un medio para escapar a esta contradicción. Nos veremos así obligados a reconocer que esta relación no concierne al trabajo cuya realidad sustancial puede afirmarse o negarse sin más pruebas, sino a la fuerza de trabajo del obrero” [Rolle, 1974: 172].**

“La similitud profunda de las dos teorías que se oponen palabra por palabra también se percibe desde esta otra perspectiva: **ambas son en realidad doctrinas de la *participación*. Por supuesto, una quiere hacer depender al obrero de un organismo que sólo es necesario en tanto que sistema de normas y costumbres, mientras que la otra quiere restablecer el vínculo roto entre el trabajador y una situación concretamente determinada y estructurada, que es la del trabajo.** Pero la noción de participación responde tanto a las cuestiones que se plantean en términos de alienación como a las que se utilizan en el lenguaje de la anomia” [Rolle, 1974: 172].

“La noción de participación tiene un alcance muy general. Es la que interpreta y justifica las relaciones del ciudadano con el Estado democrático. A cada ciudadano se le concede una especificidad legítima que hace necesario un

sistema de representación en que ésta se exprese y se suprima al mismo tiempo. (...) la participación supone y provoca la distinción, así como la confluencia, de las dos doctrinas anteriormente estudiadas. Representa, pues, la noción central de la sociología industrial, aquella en que se concilian la doctrina de la empresa y la del trabajo” [Rolle, 1974: 173 y 175].

4.2. División y reconstrucción del trabajo: **“La participación, en su sentido más amplio, se refiere a la existencia potencial o efectiva de una totalidad integrada por el trabajador y la organización del trabajo. Situación que se supone realizada, bajo la forma de una coincidencia entre el productor y el vendedor, en el artesanado”** [Rolle, 1974: 175].

“En tanto que productor, el obrero podía establecer y pensar su relación con la sociedad, y al adquirir la mercancía la sociedad reconocía el servicio suministrado por el obrero. Además, integrado en la colectividad, el artesano lo estaba también de la naturaleza, puesto que la relación entre ambas instancias pasaba a través suyo. Su actividad se caracterizaba por la “presencia de la realidad”, el “contacto con los elementos”, la “simpatía por los seres y las cosas” y, generalmente, por “una circulación constante entre el hombre y la naturaleza que él prolongaba”. **Esta doble relación, en la que su tarea adquiría un sentido tanto natural como social, en que siempre era el elemento activo, permitía, por consiguiente, al artesano ser dueño de su trabajo y de su producción. Desde esta perspectiva la ulterior evolución del trabajo puede comprenderse como el desarrollo de un proceso que ha roto la relación mantenida por el obrero con la sociedad y con la naturaleza y por tanto vaciado al trabajo de toda significación.** En la industria moderna sólo puede constatarse “la renuncia por parte del obrero a cualquier clase de satisfacción como productor” y la depreciación de la tarea efectuada. Y es que, **en lo sucesivo, la unidad de producción, es decir, la organización que vende la mercancía, ya no coincide con el obrero o grupo de obreros (...)** En estas condiciones puede interpretarse la distribución de las tareas en la industria como una división del trabajo, es decir, como la disgregación de una unidad anterior (...). Incluido en la organización de un

conjunto que le supera y le impone sus exigencias, el hombre ve en peligro su unidad propia. La división del trabajo es también la división del hombre. Efectivamente, éste no es ya ese sujeto del sistema de trabajo que era en la época del artesanado” [Rolle, 1974: 176-177].

“Sin embargo, esta organización puede y debe ser combatida, piensa G. Friedmann: pues **la unidad del hombre así torturado, al igual que la del trabajo, no deja por ello de ser real.** Ya Proudhon lo había señalado: “Por mucha habilidad que consiga en su especialidad atómica el hombre máquina, no caigáis en el error de creer que la producción obtiene alguna ventaja: nunca se violan las leyes de la naturaleza impunemente; y lo que daña al alma del individuo no aprovecha para nada a la economía social”. (...) **Proudhon proponía la instauración de la polivalencia, gracias a la cual el obrero, descubriendo las diferentes etapas de la fabricación del producto, se aproxima al estado de trabajador completo capaz de comprender y dominar el conjunto del proceso.** “Si las diferentes partes de la acción industrial pueden tener lugar, sin violar la ley de composición, a intervalos de tiempo más o menos largos, se deduce que el trabajador parcelario puede convertirse en trabajador completo por el transcurso del tiempo”. Pero **esta solución supone, al menos en parte, resuelto el problema, es decir, la persistencia de la noción de oficio.** En efecto, **las tareas descritas por Proudhon se distinguen entre sí de forma orgánica, de manera que cada una de ellas conserva en su separación una relación con el conjunto que constituyen. Basta, pues, su adición para reconstituir su estructura global.** Es fácil observar que la realización de cada una de estas tareas es un aprendizaje, o al menos una facilidad, para asumir el conjunto. El proceso de trabajo se unifica en el obrero completo, que es a la vez el jefe y el maestro de los demás obreros. Así, se organiza el taller conforme a una gradación coherente de cualificaciones, remuneraciones y autoridad. Constituye una unidad cerrada, donde la promoción es puramente interior, donde cualquier recién llegado sólo puede ser obrero parcelario; y que es, al mismo tiempo, un lugar autónomo de transmisión de conocimientos. Es, pues, una sociedad monádica, sistemática e irreductible, que

ninguna otra organización colectiva puede dominar sin destruir (...)" [Rolle, 1974: 178-179].

"La herramienta era interior a la actividad del hombre, que le daba su fuerza y le imponía su dirección: ambas eran indisociables. (...) La máquina, al contrario, representa la mecanización de una parte del proceso, la reunión de operaciones escogidas y reagrupadas conforme a una fórmula técnica. Así la describe Proudhon, aunque ve en ella la antítesis directa de la división del trabajo. La máquina, según él, es "una forma de reunir diversas partículas del trabajo que la división del mismo había separado... un resumen de varias operaciones, una simplificación de energías, una condensación de trabajo". Por consiguiente, "la introducción de las máquinas en la industria se realiza en oposición a la ley de la división y como para restablecer el equilibrio profundamente comprometido por esa ley". G. Friedmann no descubre en la máquina ese efecto inmediato porque razona en el marco de una operación más amplia, de la cual la máquina en modo alguno representa una unificación total, sino una reagrupación social y específica. Por esta razón, escinde el proceso de trabajo en trozos incomprensibles, unos mecanizados, otros residuales. La tarea atribuida al obrero no es más que la realización de lo que, en esta unidad rota, queda a cargo del trabajo humano; ya no representa una organización relativamente autónoma de su actividad, ni la coordinación inteligible con la actividad de los demás, ni una cualificación que pueda desbordar su punto de aplicación y transferible a otros sistemas productivos" [Rolle, 1974: 180-181].

"El problema fundamental de la industria es, desde esta perspectiva, atribuible a la introducción de la máquina. La herramienta, por su parte, que podía influir en el movimiento del cuerpo y, transformándose, modificarlo, sólo constituía una condición interior. No imponía directamente un nuevo tipo de división y reagrupación de las tareas dentro de la operación de conjunto. **La máquina, por el contrario, es una condición externa del acto, ya que ella misma es un acto: un compañero rígido, indiferente a los imperativos del grupo, que carga sobre el obrero todos los esfuerzos de adaptación. Ejecuta y reúne gestos elementales según sus fórmulas técnicas propias.** Mientras

que en las formas anteriores de distribución de las tareas la unidad viviente de la operación se conservaba a través de su colectivización, esta unidad desaparece de ahora en adelante, porque la distribución se efectúa en el taller moderno entre trabajadores heterogéneos que no forman un grupo” [Rolle, 1974: 181].

“La máquina sólo provoca tal disociación de la organización anterior de la producción en la medida en que encarna otro principio de coordinación de las tareas; principio enteramente nuevo, en cuanto que es exterior al trabajo en su origen y en su forma. La máquina concreta expresa esta tendencia, pero, al contrario del esquema proudhoniano, no la cumple totalmente. Si para el obrero implicado en la producción se presenta como la causa de una división ininteligible del proceso y de la ocultación del modo de conexión de las actividades, es porque es una etapa de reconstitución mecánica de la operación. La extrema miseria e impotencia del trabajador moderno es el signo del empeoramiento de este principio. A veces G. Friedmann ha estado tentado de decir que la conclusión del proceso estaba cercana y que la inversión final, que transformaría de nuevo al obrero de objeto de trabajo en sujeto del mismo, podía observarse en las formas más nuevas de técnica contemporánea, en la automatización” [Rolle, 1974: 181-182].

“Friedmann traza así una **“dialéctica de la división del trabajo”**: **“El progreso técnico, por su dialéctica interna, tiende a reconstituir, en las máquinas automáticas polivalentes, una nueva forma de unidad de trabajo, en un nuevo plano”**. De esta forma puede resurgir la situación anterior a la industria moderna, en la que el trabajo, **“en su unidad y plenitud, en su vinculación con la personalidad del maestro, en el sentido intelectual que encierra, era un trabajo espiritualizado”** (...), **“un nuevo artesanado”** (...). De este modo se transforma el papel del obrero: **“sus funciones de control pueden ser funciones inteligentes, en las que se ha reintegrado el interés profesional”** (...). **La alienación, es decir, el sentimiento experimentado por el obrero de que su trabajo le es ajeno, es superada entonces y reconocida, ya que ese sentimiento sólo tiene significación real cuando la unidad rota que revela está en vías de restitución: el descubrimiento de la alienación es contemporáneo al descubrimiento de un proceso de desalienación.** Esta

nueva forma de producción restituye al obrero su función propia y vuelve a dar sentido a las nociones de aptitud y conocimientos profesionales. **El trabajo vuelve a encontrar su contenido y, por consiguiente, el trabajador su poder en la empresa. El desarrollo del maquinismo desde el mismo momento en que se concluye expulsando al obrero de la producción directa, le procura una nueva realidad, de la que puede llegar a ser el conductor y el dueño (...).** En esta reconquista del sentido y la importancia del trabajo humano reside la posibilidad de concebir una asociación de productores que no se selle por la fuerza” [Rolle, 1974: 182].

4.3. El rechazo del trabajo asalariado: “**En esta teoría, el artesanado no es solamente el origen histórico, sino también el marco de los fenómenos industriales. En relación a esta forma de organización se mide la desposesión del trabajador e incluso, restaurada, es ella quien suministra su finalidad a la evolución del trabajo. (...)** [Se trata de una concepción que] **expresa la repugnancia característica de nuestra forma social, a reconocer la originalidad e irreversibilidad de las relaciones salariales;** y tal vez sólo tengamos una visión coherente de nuestro sistema cuando haya sido superado. (...) Era una idea corriente en el siglo XVIII que el producto del trabajo, en todas las formas sociales, debía ser propiedad del trabajador. Voltaire, por ejemplo, veía en ello un componente de su “ley natural, independiente de todas las convenciones humanas: el fruto de mi trabajo me corresponde”. Pero el trabajador ha de ceder esta propiedad para entrar en el intercambio. La ley natural significa entonces que el trabajo está justamente remunerado desde el momento en que el trabajador percibe el precio que socialmente se le reconoce a su producto. En este intercambio el producto ya no es considerado bajo la forma de un objeto concreto, sino de un servicio que la sociedad paga. Ahora bien, esta transformación de un servicio en dinero es precisamente lo que sucede en el trabajo asalariado, que por lo tanto es reductible a la fórmula común. Adam Smith puede, por consiguiente, partir del mismo postulado para iniciar el estudio del salario: “Lo que constituye la recompensa natural o el salario del trabajo es el producto del trabajo”. La única

particularidad del trabajo asalariado es que la transformación del servicio en dinero es inmediata y obligatoria. La única posibilidad de divergencia que existe entre este modo de remuneración y la fórmula general reside, pues, en el movimiento del dinero y la política del Estado en el campo económico” [Rolle, 1974: 185].

“Ciertas tendencias del movimiento obrero han recogido la misma concepción, pero haciendo resaltar la coacción que sufre el trabajador en tanto que vendedor y la falsificación de las relaciones económicas naturales. **El obrero en su opinión sigue siendo un artesano, pero un artesano desposeído.** (...) El artesanado representa así el ideal del sistema frente a su funcionamiento efectivo: ideal que los conservadores creen ya realizado y que los reformistas quieren restaurar mediante modificaciones institucionales más o menos importantes. Esta última tendencia se alimenta de la resistencia cotidiana de los trabajadores, la cual, cuando no pone en tela de juicio las leyes mismas del sistema, tiene por objetivo su representación sublimada. **El obrero justifica su petición de aumento por la cualificación que posee; su oposición a la organización del trabajo y a la autoridad, por el derecho oculto que poseería a la propiedad de su empleo: todas ellas reivindicaciones que se dicen satisfechas en una organización artesanal de la producción cuya perversión sería el capitalismo**” [Rolle, 1974: 185].

4.4. La evolución técnica y la dimensión del trabajo: “Siempre es posible efectuar una separación entre el individuo y la sociedad. Pero no se le puede atribuir un sentido social concreto, haciendo, por ejemplo, del individuo el origen libre y absoluto de las necesidades y de los comportamientos que manifiesta, sin hacer de ella algo distinto: la oposición de dos organizaciones sociales, una centralizada en el sujeto, otra impuesta por las necesidades económicas de la vida en común. A partir de tal oposición es posible configurar el artesanado como su mediación y su conciliación. Pero **si, por el contrario, se conciben las necesidades expresadas por el individuo como forjadas en el interior del sistema, y no como exteriores a él, la unidad de producción artesana se merecerá un análisis enteramente social.** Su dimensión limitada, que

usualmente se denomina a escala humana, es decir, a escala del hombre que produce; la adecuación inmediata de los movimientos de los obreros, y la coherencia de las relaciones establecidas entre ellos serán la consecuencia de un tipo particular de distribución y coordinación de las tareas. El deseo de dominar el trabajo corresponde en el artesano a su posición en una organización competitiva; la necesidad de creación y de autonomía son, en parte, lo mismo que la pretensión de originalidad y que la reivindicación de libertad del vendedor en el mercado. **Debe devolverse al artesanado a la historia a que pertenece por entero, y entenderse como un modo de producción particular**, propio de una economía mercantil que continúa bajo otras formas en el presente. De este modo quizá podamos comprender el alcance de las semejanzas y las diferencias existentes entre el artesanado y la industria moderna” [Rolle, 1974: 192].

“[La] confusión de la descripción concreta de la tarea y de la posición del individuo en el sistema está en el origen de la asimilación, repetidamente observada ya, entre el trabajador y el trabajo. Esta asimilación, cuando es utilizada como un principio general de análisis cuya validez sobrepasa el marco del artesanado, tiene consecuencias extremadamente graves. Da cuerpo a la idea de una realidad natural y global del trabajo e impide distinguir su descripción concreta de las clasificaciones que se le imponen y de las relaciones que mantiene. Impide definir con claridad los problemas del trabajo asalariado, de tal forma que cada modificación del modo de remuneración puede parecer, según las interpretaciones, la imposición al empleado de un nuevo modo de cálculo o la conmoción de las relaciones económicas entre los agentes industriales. Lleva a configurar el valor del trabajo como una de sus características intrínsecas, exteriorizada por el precio del producto en el mercado, y, cuando ya no se puede mantener esta relación, a elegir entre la reducción del trabajo a la empresa o de la empresa al trabajo; es decir, a reducir la cualificación ya al oficio tradicional, donde el contenido está unido de forma unívoca a una forma social, ya a una categoría administrativa sin fiador real. En suma: **la asimilación del trabajador al trabajo impide plantear el problema fundamental de la organización industrial y de sus relaciones con el sistema económico y social.** En efecto, **la empresa, desde hace ya mucho y**

cada vez más, no puede ser confundida con una operación productiva enteramente específica, en cuyo seno se diferenciarían unos empleos singulares, sino que debe analizarse como una combinación de funciones generales. Esta confusión entre una organización económica y la unidad de un proceso técnico es característica de la teoría de la división del trabajo” [Rolle, 1974: 196].

“La doctrina parte (...) de **la permanencia del producto real a través de la evolución del trabajo**. (...) Si el producto cambiara, cada modificación de la distribución de las tareas representaría el descubrimiento de una nueva configuración no comparable con las otras e irreductible a la forma elemental a partir de la cual se construye y se interpreta la serie de cambios industriales. (...) **Pero la permanencia de la mercancía no implica la inmutabilidad de su valor de uso. Muy por el contrario, las empresas han cambiado en gran medida la forma de los productos que entregan y al mismo tiempo sus relaciones con otras empresas y con el consumo de los individuos. La distribución del trabajo social, que la doctrina supone inmutable, se transforma sin cesar**” [Rolle, 1974: 198].

“El esquema general que encontramos es el de un proceso de socialización, pero de un proceso dotado de un fin intrínseco. Su desarrollo es, de una manera embrionaria, lo mismo que la expansión a que tiende. El oficio puede describirse como coacción o como libertad, como sistema o como génesis: en él vemos cómo la espontaneidad total del individuo redescubre la necesidad total de la organización. Lejos de ser el efecto de una coacción exterior al taller, la división del trabajo artesanal se caracteriza por la libertad que es su origen y su motor. (...) **Según la forma en que se entienda la identificación fundamental que se establece entre el trabajo y la mercancía, la teoría podrá proponer el trabajo como verdad oculta de lo económico, o lo económico como verdad oculta de las relaciones productivas. Dará lo mismo decir que la historia del trabajo permite describir exhaustivamente la historia total porque la domina o porque es totalmente su resultado**. La teoría no es más que una interpretación de la economía política clásica, en la que las contradicciones son abolidas

mediante la reducción de todas las relaciones a categorías neutras y en la que es posible encontrar tanto la relación de trabajo como la relación del vendedor y del comprador de mercancías en el mercado de productos. El trabajo normal, es decir, bilateral, consiste “más que en el intercambio de buenos oficios y productos, en la reunión de fuerzas y en la comunidad de trabajos”. Las relaciones entre el mercado de los factores y el de los productos, entre el trabajo como fuerza productiva y como categoría de rentas, que representan uno de los más espinosos problemas económicos, son abolidas por la utilización de la noción mixta de servicio. El valor del trabajo es tan sólo el que se le otorga desde el exterior por el juicio social. Podemos así comprender el conjunto de la doctrina como fundada en la *negación del concepto salario* o en la proclamación de la *necesidad eterna del trabajo asalariado*” [Rolle, 1974: 201].

4.5. Distinción y distribución de las tareas en el artesanado y en la industria:

“Muchos autores se niegan a decidir entre las dos posiciones extremas: una que hace de la división social del trabajo el marco inmutable de la división técnica por asimilación del trabajo y de la empresa, y otra que, levantando acta de esta homogeneidad, impone al conjunto una ley de variación única. (...) **hay que concebir entre la división técnica y la división social del trabajo algo más que una simple reacción de ajuste o una distinción abstracta.** La limitación de cada empresa no puede ser un dato absoluto, que traduzca la originalidad de una de las especies naturales de trabajo, ni una cristalización circunstancial de las redes de intercambio, como sugiere la interpretación tradicional del artesanado. En resumen: el artesanado ha de ser estudiado como una forma relativamente específica de distribución de las tareas, y no como un modelo al que la industria tendría que adaptarse, o una ilustración particular de un sistema abstracto que engloba a ambas organizaciones productivas” [Rolle, 1974: 204].

“[La] estructura [artesanal] del equipo, que toma la forma de una fijación de los efectivos y de una división tradicional del trabajo, es al mismo tiempo la base de la especialización de la empresa. División social y división técnica del trabajo se corresponden, como, si se nos permite la expresión, lo exterior y lo interior de una

misma organización: esto es lo que se romperá con la llegada de la industria, ruptura que pondrá de manifiesto que la empresa ya no es el marco necesario en que deben estudiarse las formas de trabajo. (...) el oficio, forma obligatoria de las relaciones entre los miembros del equipo que se recrea sin cesar a través de múltiples adaptaciones, jerarquía apoyada sobre la articulación misma de la operación, representa un modo de colaboración más rígido y más estable que el de la industria. **La organización del trabajo moderna impone una distribución de los empleos en un sistema mucho más abierto y susceptible de numerosas ordenaciones; recurre a medios administrativos para dar cuerpo a una elección económica y social cuyo sentido puede intentar cambiar. La libertad, si entendemos por ello la posibilidad para los individuos de dominar su propia relación con el trabajo, se encontrará menos fácilmente en el artesanado que en la industria, aun si esta última no la contiene más que en estado de virtualidad** [Rolle, 1974: 205].

“Estudiar los fenómenos del trabajo bajo el aspecto de una evolución específica de las relaciones inmediatas entre los trabajadores sería un error. El oficio es una forma a la que no podemos atribuir ni la indivisibilidad ni la eficacia de una sustancia. Hay que analizarla como una realidad relativa; un tipo de distinción y de unión de las actividades productivas articulado en torno a la empresa; un modo particular de relación entre la división social y la división técnica del trabajo que no fija su forma normal” [Rolle, 1974: 211].

“El trabajo industrial, si queremos esquematizar y resaltar esta oposición, no es una naturaleza nueva o una esencia del trabajo de la que pudiéramos deducir sus relaciones concretas, sino también él un modo de distinción y de unión de las actividades productivas. (...) Este modo de segmentación del proceso permite utilizar el conjunto de los puestos de trabajo según diversas fórmulas, dividirlos y reagruparlos según los imperativos técnicos, sin poner en peligro la unidad del circuito productivo. (...) En relación con el modo de producción artesanal, la industria se caracteriza por un aumento de la proporción de la división del trabajo. Pero, por una consecuencia también necesaria, cambia la forma de esta división. El debilitamiento del oficio, la

desintegración del taller, traducen la heterogeneidad relativa de los diversos empleos. El obrero ya no ve, en la sucesión de los puestos de trabajo y en su reagrupación, las etapas de una promoción obligatoria. Su ascenso depende mucho menos del ejercicio del trabajo que de la preparación externa que haya adquirido: muchos problemas de la industria se plantean a través de la forma y la función de las instituciones universitarias. **El taller no es más que una agrupación de funciones diversas y poco específicas, que sólo pueden analizarse en un marco mucho más vasto. Esta ampliación de la vida del trabajo, que ya no está encerrada por completo en la fábrica o en una rama particular, se realiza de forma contradictoria y a menudo dolorosa: tal vez encierra la esperanza de una liberación completa del trabajador** [Rolle, 1974: 211-212].

“La vinculación que se establece entre los puestos de trabajo exige una vinculación del mismo tipo entre la empresa y sus proveedores. Cada taller utiliza materias primas y herramientas cuyas características son determinadas con precisión: supone, por consiguiente, la adopción en su inicio de un modo de producción idéntico, cuya totalidad constituye un proceso global del que cada empresa representa un segmento. (...) **Cada empresa forma parte de una u otra forma de varios circuitos semejantes, y el conjunto de las empresas constituye un enrejado que, en principio, representa la verdadera realidad industrial y procura el marco de análisis obligado de las relaciones y de las formas de trabajo. (...) En suma: desde su comienzo la gran industria aparece como el principio de constitución de un conjunto productivo y económico unido de forma distinta, y más estrechamente, que el sistema al que reemplaza**” [Rolle, 1974: 213].

“Sin duda hay cierta improvisación en los actos de estos obreros, pero no existen parcelas de esa libertad que a veces se atribuye al trabajo artesanal. Sino, por el contrario, sujeción a la regla, mantenida por la autoridad directa y total del maestro; tensión para adaptar la estructura del equipo a las condiciones cambiantes de la operación; esfuerzos para lograr cierta regularidad en la producción, regularidad que no está facilitada por ningún aparato técnico; lucha contra la inseguridad de las

técnicas y de los instrumentos; terrible supeditación al trabajo. **La misma originalidad que descubrimos en el trabajo antiguo, que constituye para nosotros la prueba de su libertad de ejecución, sólo es a menudo una apariencia y el reflejo de la especificidad del grupo que utilizaba sus productos e imponía al artesano la limitación de modelos tradicionales.** Las variaciones, cuando se permitían o se deseaban, representaban para el artesano tanto un signo de fracaso y de ruina como una esperanza de imponerse a su clientela” [Rolle, 1974: 214].

”**La industria puede oponerse a la forma artesanal de producción por basarse en otro principio: el de la intercambiabilidad de los productos, así como de los obreros, que implica una mayor libertad de las divisiones y combinaciones.** La estandarización de los productos ya era característica de ciertas manufacturas, pero sólo alcanza su perfección, su dinamismo y su importancia económica con la máquina. El modelo de la empresa moderna reside menos en el reloj, como frecuentemente se ha dicho, que en la imprenta y su combinatoria de caracteres móviles. No obstante, son las técnicas militares las que imponen la adopción del nuevo tipo de trabajo. Las armas de fuego, en efecto, exigen un ajuste de su ánima y de los proyectiles que no se puede lograr por adaptación y tanteo. **La intercambiabilidad de los productos precede y exige la separación del proceso en actividades uniformes. La necesidad de obtener la normalización de los elementos de un mecanismo comporta la de normalizar el trabajo. Para perfeccionar las máquinas se acelera la estandarización de las tareas**” [Rolle, 1974: 215].

4.6. Nuevas técnicas y nuevo trabajo: “**Es casi imposible la reconstitución de un trabajo completo, cualquiera que sea la forma que se atribuya a ese trabajo, si es cierto que la disociación de su antigua unidad corresponde a la instauración de los empleos de un modo de relación más universal y que la disgregación del taller es, al mismo tiempo, constitución de una red industrial más vasta.** La reagrupación de los diversos elementos de una operación equivale, desde otra perspectiva, a la modificación de esta operación y a su combinación

con otras. **La distribución de los obreros en este sistema se efectúa según categorías y relaciones que ya no se parecen en nada a las de los empleos en el taller en que se ejercen. Hay que comprenderla como un conjunto de asignaciones temporales, gobernadas por toda la organización social y, por ejemplo, por las instituciones universitarias y políticas tanto como por la estructura de la empresa concreta.** Lo que nos conduce, una vez más, a un análisis que tome en consideración la realidad del trabajo asalariado” [Rolle, 1974: 216].

“Por supuesto, nadie espera restablecer el artesanado en todo su rigor; pero su imagen idealizada continúa presente en muchas teorías de la participación e incluso de la autogestión, y en muchos análisis sociológicos. Imagen ambigua y confusa, puesto que es en realidad un modo de interpretación de la industria y un mecanismo de negación del trabajo asalariado; nacida de la revolución industrial y no recuerdo de las épocas que la han precedido. El artesano de que se trata es en realidad el trabajador aislado o el pequeño patrono, que trabaja en uno de esos talleres apartados de la gran industria, y, por lo tanto, con estatus jurídico independiente. La libertad que se le atribuye está muy disminuida por su dependencia de los proveedores, las mercancías, los ritmos y los procedimientos de la fábrica. Pero es legal y parece así dar una garantía, un fundamento real, una finalidad efectiva a la búsqueda por el empleado de mayor autonomía y seguridad en el seno de la empresa, a pesar del sistema salarial imperante” [Rolle, 1974: 219].

“G. Friedmann (...) espera de la revolución industrial no la restitución del taller antiguo o del obrero sintético, sino del trabajo, realidad menos precisa y sin duda más vasta. No predice el retorno de una organización productiva total en que coincidirían de nuevo la unidad de un proceso técnico y la autonomía de un agente económico, el productor y el comerciante, el trabajador y su empresa. Para Proudhon, el obrero parcial no tenía otra esperanza que convertirse en obrero completo. La promoción del taller permitía al que estaba sometido a ella buscar con ahínco la posición de maestro. El trabajo colectivo recibía su valor en el mercado de productos mediante el precio

de la mercancía. La renta se repartía entre los miembros según una fórmula obligatoria que fijaba a priori el valor de los diferentes obreros. El taller era una estructura y no un mercado, ya que nadie excepto el maestro era dueño de su trabajo. Por el contrario, **G. Friedmann espera ver cambiar las relaciones en el interior de la colectividad y que la intervención de cada obrero encuentre de nuevo forma y valor propios. La empresa es pues, también, un campo económico en el cual el obrero puede lograr la posesión de su trabajo y negociar su evaluación. Es un sistema asimilable a un mercado particular que da al trabajador la posibilidad de revalorizar su posición si goza de cierta autonomía y ofrece un objeto dotado de cualidades propias; condiciones que son en realidad, las de cualquier acto de venta**” [Rolle, 1974: 219-220].

“**La cualificación como forma y el acto propio del obrero como contenido se corresponden de manera inmediata. A cualquier crecimiento o disminución de la tarea corresponde una variación de igual sentido en su valor.** Por consiguiente, en la medida en que el obrero se caracteriza por unas aptitudes y conocimientos propios de un empleo dado que forma parte de una estructura inmutable, **el precio de su trabajo se considera independiente de la empresa en que trabaja.** Por el contrario, si se admite la realidad original de la empresa, la cualificación del empleado será determinada por ella enteramente. En la medida de la autonomía y de la particularidad que la organización reconoce al obrero. Reconocemos en esto **el razonamiento de Touraine, que hace suceder a un período en que el trabajo poseía su valor en sí mismo, otro en que lo recibe enteramente del exterior. (...) Aquí vemos lo que se puede presentar como una modificación de la teoría de Friedmann, en la que el último estadio de la evolución ya no es la restitución del trabajo, sino la aparición de la empresa integrada. La labor del obrero pierde en ella toda forma y valor propios, pues la empresa representa una unidad sin partes reales, irreductibles a los elementos que la precedieron**” [Rolle, 1974: 220-221].

“A esta interpretación se opone la de diferentes autores que se han esforzado por concebir una conciliación de otro tipo. Según ellos **el valor que el trabajo recibe en la empresa no le viene dado por el sistema administrativo.**

Corresponde a su originalidad y a su autonomía, pero en su forma moderna posee estos caracteres por naturaleza. Volvemos a encontrar la antigua confusión entre el contenido de la tarea, sus formas y cualidades peculiares, y el índice de cualificación socialmente atribuido al obrero. Esto conduce a reconciliar el trabajo y la empresa, por cuanto ésta es tan sólo la estructura que adquieren las relaciones activas de sus empleados. Al trabajo tradicional no sucede definitivamente una organización trascendente, sino otro tipo de trabajo; a la antigua clase obrera, la nueva clase obrera” [Rolle, 1974: 221].

“La fuerza de trabajo tradicional del obrero parcelario no poseía ni carácter ni independencia auténticos. Pero ha sido la materia prima de los análisis más conocidos de la industria; ha sido utilizada por las técnicas autoritarias del taylorismo y ha alimentado las antiguas reivindicaciones salariales. A su falta de autonomía corresponde la libertad del empresario, que “la combina exteriormente con otras fuerzas indiferenciadas” <Gorz, A, (1964): *Stratégie ouvrière et neo-capitalisme*, Le Seuil, París, p. 105>. Las diversas formas de trabajo ofrecidas en el mercado de servicios sólo se distinguen entre sí por el tiempo y la energía que pueden desplegar y, por consiguiente, cuantitativamente. Son apreciables económicamente como mercancías, es decir, reciben su valor del exterior. La posesión del obrero de su fuerza de trabajo no es real, ya que ésta, infinitamente adaptable y sin forma propia, únicamente vale por su inclusión en un sistema en que el empleado permanece pasivo. Este “proletario en estado puro” sólo tiene título de propiedad para una mercancía inerte y neutra hasta la abstracción” [Rolle, 1974: 221-222].

“A esta situación sucede la reintroducción del trabajador como ser activo, cuya fuerza de trabajo contiene en sí su propio principio de organización y su propia relación con la tarea; reaparece la fusión de la fuerza y del producto del trabajo, del obrero y de su empleo. La clase obrera y sus organizaciones testimonian unas exigencias de trabajo y obedecen a su finalidad: “producir por medio de su trabajo sobre la materia riquezas que tengan un valor para los hombres” <id.; p. 55>. El trabajador ya no es un objeto del sistema de

intercambio, sino un sujeto del propio sistema; ya no es una mercancía, sino un comerciante” [Rolle, 1974: 222].

“Esta descalificación del trabajo asalariado y consiguientemente del capitalismo no implica, según Gorz y Mallet, la abolición de la economía de mercado en que han surgido, como cría Marx, ni la de la propiedad, sino más bien su restablecimiento, pero en su auténtica realidad. (...) **El trabajo asalariado no era más que la consecuencia de la abstracción de la tarea. La restitución del trabajo y del trabajador bastará, en nombre de las propias leyes de la economía del mercado, para hacerle desaparecer” [Rolle, 1974: 224].**

“La remuneración, aunque todavía se denomina salario, es en realidad una proporción de la venta del producto que varía con ella: “el salario individual de cada trabajador está totalmente determinado por la situación económica de la propia empresa” y, por ende, por diferentes decisiones “que no tienen en apariencia ninguna relación con el trabajo suministrado por el obrero” <Mallet, S. ..., p. 56>. Gorz señala, por su parte, que **la autonomía de la nueva fuerza de trabajo impide el funcionamiento de la relación salarial:** “una vez más la fuerza de trabajo intenta librarse de las evoluciones cuantitativas”; “el trabajador, aquí, forma parte integrante de su fuerza de trabajo, ya no es posible cuantificar ésta disociándola de aquél, ya que ambos constituyen la misma autonomía humana”. La explotación del trabajo tiende a desaparecer, al mismo tiempo que la relación salarial” [Rolle, 1974: 224].

“Ciertas formas de participación, de control sindical en la gestión, de integración en la empresa, que en otro tiempo se hubieran tomado como maniobras paternalistas de la dirección han cambiado de sentido. Ya no son otorgadas, sino que corresponden al reconocimiento, por las propias empresas, de la nueva forma y de la nueva importancia adquirida por el trabajo. (...) La participación en la empresa será en lo sucesivo un auténtico acceso a su propiedad y un aprendizaje de la gestión obrera. La continuación de este movimiento estructurará la empresa como sistema coherente de trabajos autónomos y hará desaparecer los vestigios de la organización capitalista. Para conseguirlo será necesario, no obstante, que el Estado neutralice

el capital financiero, cuya finalidad se opone a la del trabajo, y que el triunfo de este último se generalice mediante la planificación. En estas condiciones se establecerá una sociedad socialista, es decir, una “sociedad (...) de productores [libres]” (...)” [Rolle, 1974: 225].

“Mallet se refiere, con preferencia, a los esquemas de Friedmann. Caracteriza la automatización como una “verdadera negación dialéctica de la parcelación del trabajo”. Si el obrero vuelve a ser “dueño de su trabajo”, es, al parecer, porque ocupa un puesto autónomo en una instalación continua. **Son las nuevas articulaciones del proceso técnico y la integración de las diversas operaciones en una maquinaria compleja las que mejor explican la creciente estructuración interna de la empresa y su cohesión social. La firma se convierte en “una poderosa unidad homogénea de producción”. Esta simplificación es, a la vez, rigidez y especialización; en una palabra: individualización de la empresa. En consecuencia, el obrero, enfrentado a unas condiciones de trabajo cada vez más particulares, tiende a considerarse ante todo como miembro de una colectividad específica**” [Rolle, 1974: 226].

“(...) el razonamiento de Mallet (...) reposa completamente en la confusión entre la división social del trabajo y la división técnica, entre el estatus del trabajo en el sistema económico y su posición en la organización administrativa de la empresa. El modo de dirección de las fábricas, según él, ha sido siempre la consecuencia del tipo de actividades que se realizaban en ellas. **El trabajo asalariado constataba la aparición de un trabajo indiferenciado no creado por él; y que, por lo demás, era la forma extrema de una relación mercantil clásica en que el vendedor ofrece una mercancía que no tiene para él valor de uso y está sujeta a la ley del comprador. La venta de la fuerza de trabajo es un caso límite de la abstracción y deshumanización del trabajador, que nunca pueden consumarse: el trabajo asalariado es para nuestro autor una tendencia del sistema antes que su ley. Basta observar que una fuerza de trabajo tiene alguna cualidad y contiene una adaptación preformada a un puesto de trabajo, para poder postular el debilitamiento de esa tendencia. El**

trabajo asalariado desaparece tanto más fácilmente cuanto que no ha existido nunca totalmente. De nuevo volvemos a encontrar el concepto de alienación, que permite consignar una situación en que el obrero es definido como productor incluso si no es consciente de esa función, y sigue siendo propietario de su trabajo incluso si esta propiedad se disminuye al máximo” [Rolle, 1974: 227].

“Vemos que aquí se excluye el estudio del modo de distribución entre los puestos de las diferentes fuerzas de trabajo, el estudio de la cualificación, reemplazada por una relación de asimilación entre el obrero y el empleo que ocupa en una firma determinada. **La situación del trabajador en su empresa, en estas condiciones, se hace inmediata y totalmente significativa, pero porque así se ha decidido desde el comienzo del análisis**” [Rolle, 1974: 229].

“**El esquema de Mallet (...) supone que el valor del trabajo cualificado así obtenido se determina a través de su adscripción a un puesto y, por consiguiente, en el momento de su uso.** La empresa verifica la adaptación del obrero a su empleo, la perfecciona mediante una formación propia y da a la fuerza de trabajo un valor que está en función del suyo. **Si hay que hablar de cualificación, será en primer lugar de la cualificación de la fábrica**” [Rolle, 1974: 229].

“La aproximación del trabajo artesanal y del trabajo moderno se facilita por la imposición al segundo de un modo de interpretación tradicionalmente aplicado al primero. **Si la extensión del ámbito del trabajo, el control de un segmento productivo, la autonomía del obrero y su especialización se interpretan como argumentos de la valorización, es porque se considera a la empresa como un sistema de intercambio de servicios.** El valor del trabajo varía de inmediato según las dimensiones del trabajo y en el mismo sentido, porque dicho valor se adquiere en un mercado particular en que se confunde con su precio; se determina en una proporción más o menos grande del valor de la producción global, que representa el límite del mercado interno de la firma y el precio máximo que hipotéticamente podría adquirir el trabajo. **A juicio de Mallet, el salario es ya participación en la empresa y, como hemos visto, está “enteramente determinado por la situación económica de la empresa”.** Así pues, la

integración del obrero en la empresa no es más que el reconocimiento de una situación de hecho anterior” [Rolle, 1974: 231].

“La característica fundamental del trabajo moderno, la que implica a las demás y provoca su revalorización, parece ser, para Mallet y Gorz, la autonomía, asimilada a un control del obrero sobre su propia operación. Ya hemos abordado repetidamente este punto. Recordemos aquí solamente que esta autonomía es interior a un modo de organización administrativo y no la condición de un regateo. El control obrero no significa posesión ni de sus instrumentos, ni de su producción, ni del empleo de su fuerza de trabajo, sino que le es concedido, o más bien *prescrito*, por la empresa y, por consiguiente, en modo alguno es negociable con ella” [Rolle, 1974: 232].

“La cualificación es muy diferente de la adaptación de un obrero a su tarea, aún siendo su condición. Un obrero cualificado puede emplearse en un lugar distinto de la empresa en que trabaja; también puede ser reemplazado fácilmente por otro obrero del mismo tipo. Por el contrario, un obrero singularizado en una tarea mal conocida, como ocurre en muchos talleres, es más difícilmente reemplazable, pero también menos móvil, en la medida en que el privilegio que se le concede, por parte de la organización del trabajo, no es transferible a otra organización. Por otra parte, la retribución de este trabajo singularizado sólo varía por un movimiento general de los salarios, que mantiene la diferencia. Ahora bien, el nuevo trabajo de Mallet y Gorz presenta estas dos características a la vez. Es altamente remunerado, como la fuerza de trabajo cualificada, y disputado en el mercado de los servicios; es poco transferible y de valor relativamente inmutable, como la fuerza de trabajo particularizada, siendo retirado del mercado mediante el pago de una prima exclusiva. No puede explicarse por uno de estos caracteres solamente. La cualificación depende de un fenómeno externo: la capacidad y la estructura del sistema de educación. La fuerza de trabajo cualificada cambia de valor diferencial con el tiempo y no liga al obrero a una empresa particular. La particularización une al obrero a la empresa, pero no es factor de valoración; pues si la empresa necesita del

trabajador, el trabajador, para emplear su fuerza de trabajo, también necesita del aparato técnico de la empresa” [Rolle, 1974: 235].

“(…) con la ambigüedad que creemos característica del conjunto de las doctrinas del trabajo, **la solución propuesta por nuestros autores se funda en realidad en la esencia misma del trabajo asalariado y tiende a hacerla eterna. Pues el obrero propietario de su fuerza de trabajo es la definición del asalariado.** Esta fuerza no es suya porque la haya “producido y aumentado” mediante su trabajo autónomo, sino a causa de un estatus jurídico. Es decir, la cultiva porque es suya. Esta propiedad individual sigue siéndolo aunque el trabajador sea financiado, en realidad, por su familia y se beneficie de un sistema de enseñanza organizado colectivamente. **El dominio por parte del obrero de su fuerza de trabajo cualificado es tan natural como cualquier otro, y, lejos de ser subversivo, está inscrito en el código de nuestra sociedad.** Tanto si la fortuna familiar y los azares de su vida o constitución física le permitan o no aumentarla, el individuo se halla ligado para siempre a una mercancía, de la que es vendedor, y su suerte está fijada por las variaciones de valor que ha de sufrir. Sólo escapa a esta sujeción para caer en otra, si se realizase la utopía reformista del obrero poseedor de su empleo que el análisis de nuestros autores da por conseguido. **Es casi imposible pretender regenerar un sistema fundado en la propiedad privada a partir de una propiedad determinada según sus leyes”** [Rolle, 1974: 237].

4.7. La disminución del tiempo de trabajo industrial: “El principio general según el cual “la máquina libera al hombre” puede realizarse de varias maneras y favorecer de forma diversa los distintos esquemas posibles. La máquina, origen de la alienación del trabajador, debe ser también la causa de su desalienación, es decir, del redescubrimiento de una función general y de la supresión de una particularidad ciega. Pero **si el hombre puede liberarse de la sujeción dentro de la empresa, que vuelve a ser un sector trivial de la sociedad mercantil en la que el trabajador se asegura el dominio de una parte sustancial del proceso, también puede conseguirlo por el acrecentamiento de su tiempo libre,**

gracias al cual la vida de trabajo no es más que un componente entre otros de su actividad social. No obstante, esta gratuidad creciente de la exigencia colectiva puede tomar dos formas diferentes, aunque no exclusivas, según que se reparta entre todos los individuos o que constituya un nuevo sector de actividad. En el primer caso toma la forma de una extensión del ocio; en el segundo, la de un nuevo tipo de trabajo, caracterizado por una finalidad económica y una organización diferentes a la del trabajo industrial” [Rolle, 1974: 239].

“Queda por comprender el sentido y el alcance de esta solución. Observemos que admite **una transferencia de significado de la actividad productiva a la de ocio, es decir, que reduce ambas a la consideración de determinados valores exteriores a ellas.** El desarrollo de la personalidad puede obtenerse tanto mediante una práctica como por la otra. Es decir, que **la sociedad se considera desde un ángulo tal que resulta idéntica a través del ocio y a través del trabajo. Representa menos una realidad económica y política que un sistema moral e intelectual” [Rolle, 1974: 240-241].**

“Se reconocerán como manifestación de la persona los comportamientos empíricos que presenten los sujetos liberados de las obligaciones más evidentes. El inventario corre el peligro de ser engañoso. Según esto, un asilo de ancianos y sus miserables pasatiempos sería un lugar privilegiado para el descubrimiento de la esencia humana, ya que en él encontramos tiempo libre y actividad desinteresada. De esta forma dividiríamos el sistema colectivo en dos partes que, pese a confundirse empíricamente, se distinguirían por su naturaleza: por una parte, la esfera de la necesidad donde la esencia del hombre es ignorada; por la otra, la de la gratuidad donde se expresa; el cuerpo y el alma de la sociedad, pasivos uno respecto de otro” [Rolle, 1974: 242].

“(…) la distribución de los trabajadores en el sistema productivo es cada vez más flexible y más aleatoria, tanto dentro de la firma como fuera; se invita al individuo a que controle y modifique, si bien en muy escasa medida, el juego del mecanismo social que le vincula de forma transitoria a un puesto de trabajo determinado. Por ello **el ocio cultural representa una tendencia contradictoria**

en nuestra sociedad, al igual que el proceso de separación del trabajador y de su trabajo al cual responde. Se combate la movilidad del obrero por procedimientos que, en el interior de la empresa, le conceden primas particulares, promoción regulada, acrecentamiento de su retribución en función de su antigüedad, participación en los beneficios; en resumen: en el sentido más amplio y quizás más cierto del término, por medidas de participación. En el exterior de la firma, los sistemas industriales de organización, en particular los convenios colectivos, pueden mantener o incluso provocar desigualdades intersectoriales que acentúen la adherencia de determinados trabajadores a su puesto de trabajo. El modo de urbanización cumple también el mismo papel, sancionando estados de hecho: la abundancia relativa de viviendas, de instalaciones urbanas y de transportes responde a la de los empleos y multiplica los privilegios locales. Igual contradicción se encuentra en el conjunto de la sociedad salarial y hasta en el movimiento obrero. **La movilidad del individuo es un hecho necesario, pero se opone a la estructura desigualitaria del sistema, tomando para el obrero la forma de una amenaza que no puede conjurar. El modo de educación en vigor, por el que el trabajador recibe sin ser retribuido una cualificación que no puede transformar en lo esencial y cuyas variaciones van a dominar su existencia económica, representa una conciliación cada vez más imperfecta de los términos de esta contradicción”** [Rolle, 1974: 245].

“Para algunos el ocio cultural es un ejercicio que debe aumentar su cualificación, ya en su contenido peculiar, ya en su modo de rentabilidad social, si queremos distinguir estos dos aspectos. Para otros una erudición parcelaria, casi por entero autodidacta, les permite darse una seudoeducación que, a pesar de ser económicamente inutilizable, tiene la ventaja de hacerles escapar, localmente, de la subordinación total que es su destino. Para otros, en fin, el ocio cultural es tan sólo una exigencia inaccesible, pero su ausencia aparece como la justificación misma, uno de los signos y de las causas de su falta de cualificación, y uno de los medios para *resignarse* a ella. En estas observaciones la noción de cultura, y por lo tanto la de ocio, aparece irremediabilmente ambigua en tanto que designa la posibilidad, realizada o no, de un desarrollo orientado del individuo. **Una de las**

formas de probar la heterogeneidad fundamental de las actividades de ocio consiste en analizar los diferentes contenidos concretos de la noción de cultura que contienen, como objetivo o como carencia. Es decir, hacer estallar la noción de cultura, gracias a la cual, se supone que se corresponde inmediatamente la necesidad económica y la cualificación personal, la gratuidad del conocimiento y su remuneración en la producción, en la identificación a priori de la civilización y del Hombre Total (...) y en la asimilación del movimiento histórico al desarrollo del sujeto como absoluto, asimilación que en el análisis revela no ser otra cosa que la abstracción del ciudadano” [Rolle, 1974: 245].

“Separado del trabajo industrial, el ocio se convierte, en realidad, en una forma particular de trabajo, en la que el juicio que el individuo expresa sobre su labor representa el juicio social concreto, o lo prefigura. Así pues, se trata de un trabajo en que el individuo constituye su mercado o parece determinarlo, o sea, un conjunto de ocupaciones diversas, desde los pequeños de reparaciones caseras, en los que el consumidor economiza, al utilizar su propia fuerza de trabajo, el empleo de otra fuerza más cualificada, hasta el arte e incluso el deporte, considerados como actividades económicas especulativas. Opuesto al trabajo industrial, el ocio sigue siendo un trabajo cuyos utilizadores y valor varían según las iniciativas del trabajador y las circunstancias; se sitúa frente a la situación salarial como una imagen atenuada del artesanado” [Rolle, 1974: 247-248].

“Si, por el contrario, se lo relaciona con el trabajo industrial, el ocio adquiere otra significación y comprende ocupaciones concretas parcialmente diferentes, que tampoco poseen valor económico en sí mismas, pero lo adquieren no por su introducción real o ficticia en un mercado de servicios y productos, sino por medio del trabajo asalariado propiamente dicho. En muchas actividades clasificadas como de ocio el individuo aumenta sus conocimientos o su habilidad o la eficacia de los medios de comunicación de que dispone, y por ellos aumenta ora el contenido de su cualificación, ora sus aptitudes para hacerla rentable, si se quieren distinguir estos dos aspectos de un mismo fenómeno. El ocio, en alguna de sus formas, constituye una

preparación general para el trabajo, al contrario del aprendizaje y de la educación técnica, que representan un entrenamiento particular para un empleo o conjunto de empleos: esta oposición es al mismo tiempo una complementariedad ambigua, que repite la contradicción de la enseñanza y tal vez revela, al igual que ésta, una nueva relación entre el individuo y su trabajo” [Rolle, 1974: 248].

“Si la máquina tiene un efecto único y directo sobre el sector social de la producción, que conquista poco a poco, librará de la coacción, de la frustración, de la represión inherente al trabajo a una parte creciente de la población, o, por lo menos, al absorber los excedentes de producción, salvará de ello a las categorías que hasta ahora han escapado: esta es una idea muy antigua. Da por realizada la hipótesis según la cual el desarrollo técnico no transforma ni aumenta las dimensiones de las unidades de producción, el mercado de los particulares que surten de mercancías o el mercado que ellas mismas representan en tanto que utilizan productos y máquinas que no fabrican. En suma: la forma de producción instaurada no es un sistema global caracterizado por un conjunto de relaciones específicas entre las unidades económicas, generador de tensiones nuevas que pueden describirse en forma de nuevas necesidades. **Esta concepción postula, pues, una separación entre, por una parte, la evolución del consumo asimilado al consumo individual y, por la otra, las fuerzas productivas, de forma que estas últimas vean desaparecer su progreso cuando hayan alcanzado los objetivos fijados por la primera**” [Rolle, 1974: 249].

“La evolución de cada sector no es ni autónoma ni independiente de factores económicos generales, sino que ha de ser entendida en el interior de un sistema social que no puede ser nunca la suma de ramas separadas. En cada clase de industria, Naville encuentra, por supuesto en proporciones diferentes, las mismas profesiones, lo que obliga a considerar un fenómeno global que mueve al conjunto social e impide su fraccionamiento definitivo. **El sector terciario no ocupa un lugar que ha dejado vacío el estancamiento del secundario y el descenso del primario, sino, al menos en una parte de sus**

componentes, responde al desarrollo de nuevas formas de agricultura y de industria, se expande a toda la vida económica y exige la asignación de un número creciente de individuos a empleos de gestión y regulación de actividades individuales, unas respecto a otras, y de las diferentes empresas en el conjunto del sistema productivo” [Rolle, 1974: 255].

“No podemos esperar del progreso técnico que conduzca a la colectividad a un estado definitivo, en que la saturación de las necesidades imperiosas ocasione el estancamiento de su sistema productivo. La aparición en la sociedad de un sector económico en que libremente se distribuyera el excedente de renta, en que renacieran las formas normales de trabajo, ya no se puede examinar como el desarrollo en el individuo de actividades desinteresadas de ocio y de cultura que sustituyeran a la actividad productiva degradada conservando los valores tradicionales del artesanado. Estos análisis exigen pues, **la revisión de la noción de trabajo, al menos en cuanto que esta noción designa un sector social particular, dotado de relaciones internas necesarias y, por tanto, exterior al análisis de conjunto del sistema**” [Rolle, 1974: 256-257].

5. SOCIOLOGÍA DE LA RELACIÓN SALARIAL

5.1. Trabajo y remuneración: “Pierre Naville ha demostrado que existe un **fetichismo del trabajo** [el trabajo se identifica con la mercancía], de igual manera que existe un fetichismo del dinero [Naville, P. (1970): *Le salaire socialiste*, I; Antrophos, París -pp. 33 y ss.-]. (...) Este fetichismo puede analizarse desde varios planos. Desde el punto de vista que aquí nos ocupa puede comprenderse como el producto de una confusión. Se atribuye al trabajo la realidad purificada [autónoma] y homogénea que efectivamente posee en la industria, pero en tanto que trabajo abstracto; y, al mismo tiempo, conserva la variedad concreta de la actividad artesanal, que era coextensiva a una unidad económica completa. Dos determinaciones que, sin embargo, son evidentemente exclusivas” [Rolle, 1974: 259-260].

“[Por el contrario, e]l trabajo asalariado puede configurarse como una operación que [autonomizándolo el trabajo,] permite [que escape a] las exigencias familiares, culturales, religiosas o políticas. Esta abstracción del trabajo permite medirlo y combinarlo según diversas fórmulas, esperar que la atribución del individuo al sistema productivo llegará a ser algún día una actividad social común, y la unidad productiva, un conjunto de relaciones personales libres de toda sanción económica y de cualquier regla definitiva. El trabajo en la empresa no sería la condición necesaria para participar en el sistema de intercambio, ni un principio de diferenciación de las rentas y de las formas de existencia de las personas. No determinaría directamente el juego de las organizaciones sociales, como la Universidad, la familia o la unidad productiva (...). En este caso el trabajo perdería su particularidad, pero a causa de la generalización de [las] relaciones de asignación temporal que, de manera contradictoria, se esbozan [hoy] en la industria. Sería un sistema superador del trabajo asalariado y no la restitución de una red imperativa de colectividades concretas y estables, cuyas relaciones imponen su forma a la existencia de los individuos” [Rolle, 1974: 261].

“El fetichismo del trabajo puede (...) considerarse como un intento de transformar esta nueva realidad subversiva para las instituciones tradicionales, el trabajo, en una organización del mismo tipo que las que destruía. El trabajo sería suficiente para reconstituir las antiguas comunidades, ahora ya carentes de su significación familiar, política y comercial. Para hacerle desempeñar este papel hay que configurarlo como una unidad real, colectiva y material, portadora de valores que la superen; signo de una necesidad trascendente que le obliga a ser lo que ya es y principio de constitución de colectividades concretas que, una vez más, encierran al individuo. Esta interpretación exige que se admita en primer lugar una noción general de trabajo, para acto seguido confundirla con el contenido concreto que se le descubra en un momento dado: que se ignore la relación existente entre la forma social y las articulaciones concretas de la tarea, así como el dinamismo de esta relación. Pero no puede caracterizarse definitivamente el

trabajo por sus instrumentos, que pueden ser comunes, ni por el tipo de actividad que le corresponda. Escogiendo unos sistemas de referencia determinados se hará coincidir fácilmente la descripción de ciertas tareas remuneradas con la de algunas actividades de ocio, de transporte o de pequeños trabajos domésticos. Si hablamos del trabajo como de una realidad general y homogénea, es en tanto que relación social y modo de utilización de la fuerza de trabajo. (...) **El trabajo es, en realidad, el centro de un sistema de relaciones que no están contenidas en él por esencia, sino que le determinan.** En la práctica cotidiana entendemos generalmente por este término el alquiler por el individuo del uso de su fuerza de trabajo, operación que le obliga a soportar una coacción, pero que, a cambio, le garantiza una retribución inmediata” [Rolle, 1974: 263].

“El estudio de la empresa, como el del trabajo, sólo excluye el análisis de la relación que los vincula y los crea mediante un artificio epistemológico. Puede atribuirse por decreto toda la capacidad productiva a uno de sus polos, ya sea la unidad colectiva, ya al trabajador individual, en torno del que se reúnen las observaciones obtenidas. **Las relaciones de producción, el modo de colectivización de la actividad económica, el procedimiento por el que un capitalista reúne a los diferentes trabajadores en una empresa particular, todos estos fenómenos se excluyen del análisis, por considerarlos consecuencias necesarias de la forma del trabajo, el desarrollo visible de su esencia.** (...) Se atribuye a la instancia establecida previamente el origen de las relaciones de que forma parte. Consiguientemente, el dinamismo que anima el conjunto es también posterior: es o bien una mutación de la empresa o del trabajo, o bien una conversión espiritual de los empresarios o de los trabajadores, o bien la irrupción de un factor externo, la técnica hipostasiada, la economía o incluso el cambio sustantivo” [Rolle, 1974: 264].

“[Este] esquema supone [que] la cualificación, condicionamiento interno de la relación salarial, preexiste en la teoría a la relación efectiva y la determina. (...) Las remuneraciones conforme a la justicia se distinguen de los salarios en que no pueden variar, unas respecto a otras, según la presión de la oferta, las

modificaciones de la enseñanza o las transformaciones técnicas. El movimiento que anima el sistema salarial y permite esperar su control e incluso su extinción desaparece, en consecuencia. **La clasificación de los empleados se hace inmutable; la cualificación no es ya un modo de distribución de los individuos entre los puestos de trabajo, sino una forma y un contenido indisociables, una tarea, una función y un índice jerárquico confundidos, una situación social total en que se encierra el individuo definitivamente**” [Rolle, 1974: 265-266].

“**Nuestra sociedad se denomina salarial no porque la mayoría de los trabajadores sean remunerados por este medio sino porque el trabajo asalariado se ha convertido en algo más que un modo de participación en la empresa de los miembros que nada poseen.** (...) Sigue siendo válido describir al asalariado como un trabajador que no es el propietario de sus medios de producción; pero esta caracterización esencial es en lo sucesivo insuficiente. La realización de un trabajo por parte del obrero no implica su adscripción definitiva a un puesto, a un equipo, a un taller. Su tarea viene determinada por condicionamientos cuyo alcance desborda a la empresa concreta, no varía directamente con los instrumentos que pone en acción y se valora según una escala propia de calidad. (...) **El modelo de trabajo asalariado es, a nuestro juicio, universal; las instituciones creadas para responder a sus exigencias son también universales; la división de la existencia en períodos de educación, de trabajo efectivo y de retiro se impone a todos; las formas industriales de articulación y combinación de las tareas son los principios generales de toda actividad; la forma de vida y la renta del asalariado favorecen las reivindicaciones de los demás trabajadores (...)**” [Rolle, 1974: 267-268].

“(...) el valor propio de una prestación individual, cuando no está fijado por la venta directa de su producto, se aprecia a través de medidas que son en realidad internas a la relación salarial e impuestas por ella: las diferencias de renta entre los trabajadores asociados corresponden en realidad a diferencias de cualificación. Los procedimientos que unen la remuneración del individuo a ciertas

características de su producción tienden a acomodarse a leyes más generales: estas características y el valor que se les atribuye se determinan de tal forma que el trabajador reciba con más o menos precisión la renta habitual de su categoría. Aunque en apariencia constituye una forma de eludir la relación salarial, este tipo de retribución sólo es en la práctica un modo particular de calcular el salario” [Rolle, 1974: 270].

“Nuestra organización colectiva se funda en una relación de producción fundamental, que engloba a la gran mayoría de los trabajadores y los somete al mismo conjunto de leyes económicas y sociales. Leyes que dan cuenta tanto de la estructura de la producción y del intercambio como de la forma de existencia y de las relaciones colectivas características de nuestra época. (...) el crecimiento del papel económico del Estado, que se efectúa en parte por sus intervenciones en el nivel general de salarios: crecimiento que revela la dependencia de las diferentes remuneraciones en el seno de una estructura salarial cada vez más uniforme y determinante. (...) la impresión de diversidad proviene quizás de la mayor extensión y coherencia de esta clase [los asalariados], que aumentan el número y la amplitud de las comparaciones. (...) las relaciones económicas que (...) caracterizan [nuestra sociedad] tienden a formar una estructura cada vez más unificada y controlable socialmente” [Rolle, 1974: 271-273].

“(...) la relación salarial es una operación que sin cesar recrea y extiende sus propias condiciones. Fundada en la distinción entre la propiedad de los medios de producción y la fuerza de trabajo, acentúa esta división por su mismo funcionamiento y acumula en uno de esos polos al capital y en el otro a los trabajadores. (...) No podemos describirla como el simple resultado de una situación social dada, que preexistía a su instauración: también es la operación que explica la génesis de tal situación. La instauración de una relación de dependencia entre el propietario de los medios de producción y el propietario de la fuerza de trabajo no puede comprenderse por sí misma. No se produce en un espacio económico indiferente, sino que exige distinguir y fijar esos dos papeles complementarios y la existencia previa de un modo de

utilización del uno por el otro. (...) El capital existe primero en forma de instalaciones que esperan al obrero; la fuerza de trabajo posee facultades y cualidades que sólo pueden emplearse en la empresa. Toda la estructura social está construida en torno a esta relación primordial. El salario exige como condición general la relación salarial. El contrato firmado entre el trabajador individual y su patrono supone y confirma una relación de clase” [Rolle, 1974: 273 y 274].

“El salario es una remuneración directa del tiempo gastado en servicio de una institución, remuneración que no varía con el precio del producto obtenido, sino únicamente según características internas a esta prestación, como son su duración y su cualificación. El asalariado ofrece el empleo de su fuerza de trabajo, cuyo valor diferencial se verifica a través de la competencia y se mide en base a su tiempo de reproducción social. La venta del producto sólo es la condición del empleo del asalariado. (...) El contenido del intercambio entre el asalariado y su patrono consiste en la utilización de la fuerza de trabajo del primero por el segundo; la forma correspondiente es el contrato. Se pueden atribuir a tal relación condiciones sociales concretas: en primer lugar, la existencia de individuos libres que únicamente cuentan con su fuerza de trabajo (...). La extensión de la relación salarial ha destruido las antiguas subordinaciones personales del trabajador al dueño o a la tierra, y el aumento de las posibilidades de empleo en la industria ha precipitado la formación de la clase obrera. El trabajo asalariado constituye la base generadora de nuestra sociedad. Exige trabajadores libres y lucha por su liberación, que adoptó a menudo la forma de un desarraigo doloroso y fue experimentada como abandono, soledad e inseguridad (...). Sólo comenzó a cambiar la suerte de los obreros cuando la emigración rural se reveló insuficiente en cantidad y en calidad y hubo que obtener de la masa de mano obra existente su *propia reproducción*” [Rolle, 1974: 276-277].

“El estudio del trabajo asalariado no puede limitarse a constatar las variaciones de renta del obrero y la diversidad de técnicas de cálculo utilizadas por las empresas. Ha de analizar además la retribución del trabajador, es decir, el uso de la fuerza de trabajo; e incluso en qué forma se obtiene esta prestación del

obrero y por qué forma se le asigna un precio. El estudio del trabajo asalariado se convierte entonces en el de las relaciones industriales, consideradas en su sentido más amplio. (...) En cierto modo, el campo teórico así delimitado presenta nociones y formas de elaboración originales, sin dejar por ello de estar en conexión con los campos de investigación de las disciplinas más próximas. **Es imposible intentar constituir por este procedimiento una sociología del trabajo que en cualquier aspecto goce de autonomía relativa respecto de una eventual sociología general o incluso de las investigaciones emprendidas por psicólogos, economistas o historiadores** [Rolle, 1974: 279-280].

5.2. El trabajo asalariado: “(...) el estudio del trabajo asalariado ofrece la ventaja de presentar la condición del trabajador, las relaciones en que entra e incluso su relación personal con el trabajo y la máquina como momentos de un proceso social totalizador” [Rolle, 1974: 281].

“El patrono se guía, en la utilización de esa fuerza de trabajo, por las características de ésta, a las que asigna un determinado nivel de remuneración. (...) Ciertas teorías atribuyen al trabajador el control de su trabajo; pero tal control sólo puede ser condicional, puesto que carece de medios directos para controlar la concesión de esa tarea. El asalariado tampoco puede influir sobre su propia remuneración, que corresponde a un baremo establecido por el contrato y no al trabajo que suministre. Por supuesto se dice que el salario se paga a cambio de un trabajo: pero ¿de qué trabajo y medido de qué manera? (...) La prima de rendimiento [mecanismo por el que en cierta medida se hace variar la retribución en función de la calidad y la cantidad de su producción] se fija de acuerdo con una norma que se supone representa una determinada cantidad de esfuerzos. La aplicación de este método de remuneración no modifica la jerarquía de salarios y cualificaciones, sino que depende de ella. (...) **La remuneración por el rendimiento es, en realidad, un modo de cálculo del salario y de incitación al trabajo; mejor aún: es una técnica de planificación de la empresa. (...) Muy lejos de acelerar a toda costa la actividad del obrero, la remuneración por el rendimiento tiende a medir su nivel normal en las condiciones generales de**

la industria y a conseguir que se adapte a ella, técnica y económicamente el conjunto de la organización productiva” [Rolle, 1974: 282 y 283].

“(…) la remuneración del trabajador está, en realidad, determinada por el contrato de trabajo y varía, a unidad de tiempo igual, con la cualificación que se le reconozca. (...) **El poder último de la autoridad en la empresa es la libertad que posee el empresario de denegar el empleo al trabajador y de modificar el nivel de su remuneración en función de esta amenaza.** El salario representa consiguientemente una sanción perpetua por parte de la firma de la actividad del trabajador. **Por esta razón ciertas reacciones obreras y determinadas críticas al trabajo asalariado quisieran asegurar al trabajador la propiedad de su empleo, única garantía definitiva de la propiedad de la cualificación que ya disfruta.** Este reformismo (...) es más difícil de mantener a medida que el sistema salarial desarrolla sus virtualidades y que los vínculos recíprocos de la empresa y el empleado, del obrero y de su puesto de trabajo, tal como existían en el artesanado y al comienzo de la industria, se distienden. **A esta tendencia puede oponerse otra que ya no respete la división tradicional de trabajo y las formas jurídicas que la expresan y la reproducen, sino que, por el contrario, combata los procedimientos de adscripción del obrero a un puesto de trabajo y su regulación mercantil; que, en una palabra, trate de aumentar el desinterés y la disponibilidad del individuo en el sistema de producción.** El esbozo de semejante organización social se encuentra en la separación entre la remuneración del individuo y las características económicas de su tarea establecidas por el trabajo asalariado” [Rolle, 1974: 284].

“(…) por medio de la empresa, la remuneración del trabajador se relaciona con fenómenos que la superan. (...) O analizamos las fuerzas sociales cuyo juego determina el nivel y los procedimientos de la remuneración y precisamos durante el estudio la función de esta última, o atribuimos, en primer lugar su forma y su significación definitiva al salario y a continuación creamos a la medida los grupos que animarán dichos mecanismos. Según la primera hipótesis de investigación, la igualdad o desigualdad de los salarios no se constata por la mera comparación de sus índices monetarios, sino que se verifica a través del estudio de las operaciones

sociales creadas por el modo de remuneración; o, mejor aún, desaparece la noción inmediata de igualdad para ceder su puesto a la descripción de relaciones reales. (...) La urbanización, los transportes, las facilidades eventuales de empleo para la mujer, de la educación para los hijos, e incluso las posibilidades de ocio, contribuyen a determinar el precio local del trabajo. Todos estos factores intervienen reforzando o debilitando la presión que los empleados ejercen sobre su patrono. (...) Parece pues, preferible partir de movimientos reales de la mano de obra, de las transferencias, de los desplazamientos, de las resistencias, de las dimisiones, de las estrategias, que revelan el funcionamiento de **una operación social efectiva de comparación**, cuyos objetivos y alcance geográfico podemos determinar. El resultado es la uniformización progresiva de las condiciones sociales de trabajo y el establecimiento cada vez más preciso de **un nivel medio de remuneración**. Lo importante aquí no es imaginar un sistema, ordenado jerárquicamente o no, de las distintas situaciones que encontramos en nuestra sociedad, sino describir el dinamismo que tiende a abolir sus diferencias concretas. Este nivel medio de la fuerza de trabajo se establece **en el interior de colectividades cada vez más amplias**, cuyas relaciones y movimientos internos regula, asegurando su unidad” [Rolle, 1974: 286 y 287].

“Los salarios que ofrecen las diferentes firmas se encuentran inmediatamente relacionados porque existe un objeto común, una fuerza de trabajo, cualificada o no, relativamente independiente de los empleos concretos que ocupa en tal o cual momento. (...) Las desigualdades de salario entre un establecimiento y otro adquieren su significación social por lo que tienen de variaciones estratégicas en torno a un precio común. Esta determinación general de la fuerza de trabajo se encuentra también en el funcionamiento de conjunto de nuestra sociedad, los procesos de desencadenamiento de las reivindicaciones salariales, las formas de organización obrera o patronal, la regulación estatal de la economía o incluso la estructura de la enseñanza general y profesional. Por lo que, **evidentemente, este nivel medio de la fuerza de trabajo no puede aislarse totalmente ni medirse al margen de las**

transferencias sociales que lo manifiestan: si regula los movimientos de la mano de obra es porque está en su interior” [Rolle, 1974: 287 y 288].

“La separación de la remuneración del trabajador, por el uso que se hace de su fuerza de trabajo libre, y la situación financiera de la empresa adquiere así realidad e importancia social determinantes. (...) **Una reproducción más extensa de la fuerza de trabajo, cuyo corolario era la distribución estadística de los individuos entre los empleos, suponía la separación real del obrero y su puesto de trabajo, que se configura una vez más ya como condición determinante de la expansión del sistema productivo, ya como consecuencia. El trabajador asalariado se convierte en una estructura social cuando rompe la relación biunívoca entre el trabajador y su tarea y representa un conjunto coordinado de mecanismos que distinguen los trabajos y los trabajadores, emparejan los puestos de trabajo y las personas y aseguran la transmisión de conocimientos.**” [Rolle, 1974: 290]

5.3. Unificación estructural del campo industrial: “La distinción entre el obrero y la empresa tiene diferentes aspectos y se encuentra en distintos análisis, como son la independencia de la remuneración respecto de la empresa concreta, al de la promoción y la jerarquía de los puestos del taller o incluso de los conocimientos profesionales y de su uso en una firma o en una rama bien delimitada. (...) Sin duda **el sistema económico-técnico, liberado por la supresión de la adscripción directa y exclusiva de un individuo a una tarea, puede en lo sucesivo desarrollarse sin verse en la obligación de conservar o formar totalmente a su personal, aunque sigue estando condicionado por la estructura de los conocimientos adquiridos por la población activa, al mismo tiempo que representa un factor de transformación en esta estructura. Es esencial, sin embargo, considerar la forma que adquiere la relación entre la evolución de las técnicas y de las cualificaciones; tanto más cuanto que en lo sucesivo se establece a través de los social, en su totalidad, entre el sistema productivo y el sistema de enseñanza**” [Rolle, 1974: 290].

“[L]a separación del puesto de trabajo respecto al taller al que pertenece es una de las formas de su unión con un conjunto técnico y económico cada vez más universal. Cada intervención en la empresa puede considerarse como una aplicación particular de una o varias cadenas de procedimientos y conocimientos que continúan en su exterior. (...) La empresa concreta representa una reagrupación original de diversas técnicas, métodos y funciones universales, que actúa por la reproducción, reconstitución y ampliación del sistema. Tiende a perder así su propia realidad, para convertirse en eslabón de la red económica y técnica que determina a menudo, de igual forma, tanto el consumo como la producción (...). Cada firma es el resultado de una estrategia que, en el interior de una red cada vez más densa, delimita su función propia. Su permanencia en el orden jurídico y comercial va unida a la transformación perpetua de sus procedimientos, métodos, herramientas y producción. Se mantiene eligiendo constantemente entre las diversas posibilidades que parece ofrecer el sistema y, ante todo, por el arbitraje entre lo que ella misma efectúa y lo que recibe del exterior” [Rolle, 1974: 293-295].

“Con mucha frecuencia las nuevas máquinas ya no respetan la distinción material entre herramienta, procedimiento de guía y mecanismo de movimiento, en la medida en que la operación y su aparato técnico se conciben en lo sucesivo conjuntamente. (...) **La máquina, en un sentido, sólo es el elemento inmediatamente activo de uno o varios sistemas cuyo alcance y relaciones son mucho más vastos. Por otra parte, tiende a perder su individualidad en el proceso de producción a medida que se perfecciona.** (...) El término automatización designa ese tipo de instalaciones. (...) La noción de máquina, en la acepción habitual de este término, desaparece no sólo en el sentido de instrumento individual, sino también en el de instalación autónoma, de límites precisos” [Rolle, 1974: 296-297].

“Así, se establecen solidaridad técnica y transferencias de personal entre ramas antes separadas. **Se propaga una tecnología más universal, basada en el análisis formal de operaciones y sistemas, que impone su lenguaje y sus**

métodos en todas las empresas, modificando el contenido de las cualificaciones y la enseñanza. En esta red progresivamente más estrecha la empresa conserva cada vez más difícilmente su individualidad. Debe apoyar sus talleres de fabricación con múltiples servicios que corresponden a empresas u organizaciones exteriores y que aseguran su ajuste a las condiciones de la clientela, de la competencia y de los proveedores. (...) Así pues, el aparato técnico de la sociedad no puede analizarse como una colección de instrumentos, esto es, de mecanismos delimitados, subordinados a proyectos individuales o sociales precisos y que únicamente se intercomunican por medio de las motivaciones y decisiones de los hombres. La relación entre las máquinas no solamente se realiza en el interior de las relaciones humanas libres, y por consiguiente susceptibles de alienación, ni tampoco en forma de subordinaciones mecánicas estrictas, que definen más un elemento técnico que un sistema. El aparato de producción no es ni un medio sin estructuras propias, dócil a los libres impulsos del hombre, ni un conjunto de herramientas. Es una condición esencial de elaboración y realización de proyectos colectivos, si se quiere conservar este término; y, al mismo tiempo, la objetivación de un conjunto de relaciones diferentes, más o menos estrictas, que exigen con formas y finalidades distintas la intervención y colaboración de los individuos" [Rolle, 1974: 297, 298-299].

"No puede esperarse, por consiguiente, el final de la evolución técnica por la constitución de unidades más extensas de las que ella misma destruyó, y que a su vez sean aislables y controlables. La máquina no es un ser técnico que sustituya al artesano en su función productiva sin transformarla manteniendo los mismos vínculos que él. (...) O la máquina está subordinada a los movimientos y la voluntad del hombre (...). O, por el contrario, la máquina impone su forma y su ritmo a las intervenciones del hombre (...). Este análisis (...) falla con toda claridad en su propio principio: imagina entre el hombre y la máquina una relación de dominio que sólo tiene sentido entre los humanos. (...) Este análisis sugiere, como solución eventual, la inversión de la relación de dominio instaurada en la industria moderna, es decir, la conservación del mismo marco y los mismos protagonistas. El hombre deja de ser un engranaje de la máquina, pero para mejor hacerse cargo

de ella; de niega a ser asimilado por ella, pero sólo para asimilársela. (...) El análisis clásico conserva y consagra el isomorfismo del equipo de trabajo y de sus instrumentos (...). Tal vez es ese principio de emparejamiento entre elementos técnicos e individuos el que tiende a desaparecer, de diferentes modos, desde el comienzo de la revolución industrial" [Rolle, 1974: 299, 304-305].

"El origen y funcionamiento de la red técnica característica de la sociedad industrial exigían (...) esta independencia. Constituida por cadenas de implicación y reajuste estadísticos, puesta en marcha por impulsos que se propagan y se coordinan conforme a fórmulas propias, reclama intervenciones humanas que, desde diferentes perspectivas, verifiquen su funcionamiento, precisen sus limitaciones, movilicen y combinen sus recursos, estrechen sus conexiones y amplíen su alcance. La mayoría de sus sectores no podrían someterse a un control y una guía punto por punto. Su movimiento, así como su progreso, suponen que un gran número de trabajadores, al efectuar sus propias tareas, tengan presente la estructura de conjunto en que están situadas, estructura que no es accesible a la observación directa, sino que corresponde a un modo particular de utilización del sistema. (...) **Ya no se mide la cualificación por la aptitud para ocupar un puesto definido con precisión en un proceso productivo concreto, sino por la de hacerse cargo, desde diferentes perspectivas, de una operación, un mecanismo o un circuito comunes. En gran parte se obtiene fuera del trabajo y esta compuesta por procedimientos de comunicación y análisis cada vez menos específicos de la actividad productiva. Se modifica menos con la evolución local de los instrumentos y de los puestos de trabajo que en función de las transformaciones de conjunto que sufre el sistema en sus modos de funcionamiento ya articulación.** En cierto modo, la adscripción de un individuo a un puesto de trabajo determinado es el resultado siempre provisional de un proceso de distribución aleatorio. El trabajo asalariado corresponde a esta relación entre los trabajadores y el aparato técnico de la sociedad, que no es ni de designación definitiva ni de apropiación de uno por otro. En este sentido representa, en el orden lógico, una condición del desarrollo sistemático de la industria moderna" [Rolle, 1974: 306].

5.4. Puestos de trabajo y empleos: “Si (...) se plantea que la distinción del aparato productivo y de los fenómenos sociales del trabajo es irreversible, y que la empresa, que era su forma común pierde definitivamente su individualidad y su autonomía, **se hace necesario considerar las nociones de puestos de trabajo, empleos y cualificación en su originalidad y centrar el análisis en los factores que ocasionan su disociación y regulan sus relaciones.** (...) El puesto de trabajo es sólo una unidad técnica en el interior de una relación social global, cuyo ámbito supera con mucho a la empresa. El aparato técnico de producción puede describirse en forma de un conjunto de operaciones más exactas, que a su vez define los movimientos de intervención humana. La correspondencia entre las actividades de los trabajadores y las inflexiones del aparato de producción reaparece, pero a distinto nivel; el puesto de trabajo pierde su homogeneidad para convertirse en una reagrupación, más o menos económica de intervenciones (...)” [Rolle, 1974: 309 y 310].

“**La delimitación del puesto de trabajo es más difícil cuando está constituido por actividades de diversos tipos y de varios puntos de aplicación. Exige entonces que el esquema del taller se realice en términos de variables de conjunto de la operación, de intervenciones condicionales y de funciones técnicas. Esta situación se hace general con la automatización, que tiende a suprimir las tareas de control directo y la afectación del trabajador a un mecanismo individualizado.** Era ya frecuente en determinados servicios exteriores al de fabricación, en los que la noción de puesto de trabajo, en tanto que asimilación de una tarea y a un segmento de conducta, apenas se utilizaba. Se prefería un análisis en términos de función, que no por eso crece de significado técnico, o mejor dicho, organizacional; pero hace evidente la imposibilidad de concebir una relación simple entre las articulaciones de las herramientas y la distribución de las tareas y, *a fortiori*, de ver en ello una determinación causal” [Rolle, 1974: 311].

“Sin embargo, muchos métodos industriales, recogidos por ciertas investigaciones sociológicas, reposan en apariencia en la hipótesis de la vinculación directa y

causal entre las características concretas del puesto de trabajo y la cualificación, o el salario, del obrero que lo ocupa. (...) Pero estos análisis se efectúan por la acumulación de medidas heterogéneas, algunas de las cuales contienen una evaluación implícita y se refieren a los elementos de la cualificación más que a los atributos del puesto de trabajo. Con el pretexto de una descripción de la tarea, proponen frecuentemente una descripción del obrero que le está designado. La cualificación del trabajador no es tanto determinada como presupuesta. (...) Por esa razón el método sólo puede aplicarse a la comparación entre diversos puestos de trabajo, que se supone forman una sola familia y representan diferentes grados de una misma cualificación. (...) El método ha de adaptarse, modificando sus nociones, sus formas de medición y sus fórmulas de cálculo sintético a una realidad exterior que se pone de relieve más esencialmente por la dificultad o la facilidad de cubrir los empleos y las reivindicaciones de los trabajadores. El análisis de las tareas [*job evaluation*] corresponde en primer lugar a la necesidad de conocer mejor la estructuración de hecho de las cualificaciones y de probar la resistencia de los trabajadores, de forma que se los adapte a una política de gestión: es un procedimiento administrativo” [Rolle, 1974: 313].

“[Es necesario] separar dos órdenes de realidad: el de la empresa en tanto que órgano económico y técnico y el de la cualificación del trabajo. Es posible hacer corresponder a esta oposición la de dos formas de análisis de la tarea. El primero intenta describirla con la forma de un elemento del proceso concreto como puesto de trabajo; el segundo, como aplicación de una función técnica general, relativa a las estructuras de conjunto del sistema productivo, lo que se podría denominar empleo. (...) Podría caracterizarse el empleo por el tipo de uso que un individuo puede hacer de una técnica o de un conjunto común de técnicas. De ningún modo se confunde con el dominio total de un instrumento, pero puede significar tanto una relación particular como la aptitud para combinar varios en diferentes planos. El aparato técnico de que se trata puede ser un procedimiento de análisis o de comunicación, de igual manera que una máquina individualizada, o incluso el conjunto de instalaciones de una empresa considerada desde el ángulo de su inserción en una

cadena de servicios. Pero entonces el proceso original de producción al que el individuo se encuentra destinado tiende a convertirse en abstracto y simbólico. Se manifiesta en el trabajo por cierta proporción de manipulaciones características, codificadas en un lenguaje propio. (...) De esta forma **el empleo correspondería a un conjunto de puestos diferentes en la práctica de cada establecimiento, o incluso en el interior de un taller, pero tales que el individuo que ocupa uno de ellos pueda ocupar los otros.** El carácter común de todas estas tareas no reside únicamente en el aparato técnico que emplean: los instrumentos pueden ser en una y en otra distintos. (...) Así pues, **el empleo representa en realidad la tarea universal correspondiente a una cualificación dada** [Rolle, 1974: 316-317].

“En la práctica, el individuo resultará redefinido como trabajador en conformidad con una u otra de sus capacidades profesionales. Se le remunerará en función del empleo que ocupe efectivamente y no de los que eventualmente pudiera ocupar. Observación de gran importancia, puesto que excluye la posibilidad de transformar la cualificación del trabajador mediante un aumento cualquiera de su formación, independientemente del uso que se haga de ella. La polivalencia del individuo desaparece en la unidad del empleo: el trabajador que ocupa un puesto de trabajo no es menos monovalente que sus compañeros y se le remunera como a ellos. No se retribuyen los conocimientos extras que posea ni el tiempo empleado en adquirirlos. (...) El empleo, a pesar de no tener la misma forma de existencia que el puesto de trabajo, es una estructura real de la práctica industrial que no puede transformarse a voluntad. **Es el trabajador quien es definido por el empleo y no el empleo por el individuo que lo ocupa**” [Rolle, 1974: 319].

“Sólo por comparación con una distribución del trabajo más usual, puede declararse polivalente a una actividad industrial. Por esa razón la polivalencia y de forma simétrica la especialización anuncian a veces la transformación de conjunto de las normas industriales. Acabada ésta, ya no se considerará a la nueva actividad ni como especializada ni como polivalente, sino característica [de] un nuevo empleo, que no implicará necesariamente una cualificación superior o inferior a la del antiguo según que corresponda a su extensión o su contracción. **La**

cualificación no corresponde a una relación entre puestos de trabajo, sino entre el sistema de formación y el conjunto de puestos. (...) Las variaciones de las cualificaciones, es decir, de las relaciones internas entre las diferentes especies de trabajo, no pueden servir de testimonio acerca de la evolución de conjunto de la calidad del trabajo. Si este último término posee alguna significación, se descubrirá en comparación con las otras actividades sociales. La duración de la formación que exigen muchas tareas industriales, aún si esta formación no es específica ni está sancionada por la atribución de un grado jerárquico, bastaría para refutar los paradójicos análisis que, desde hace más de un siglo, describen la regresión de la calidad del trabajo. Muchas aptitudes que han definido, en un período o en otro, una profesión particular o una polivalencia han entrado en la formación usual del obrero industrial: mecanismo que más bien ha elevado el nivel a partir del que se establecían las distinciones entre trabajadores que añadido un nuevo grado de esta jerarquía. Es lo que ocurre en nuestros días, por ejemplo, con la capacidad de leer y escribir o la de conducir una coche: cada vez está más extendida. Quizá es lo que mañana ocurrirá con la aptitud para manejar un ordenador, función que hoy caracteriza un empleo fuertemente amenazado” [Rolle, 1974: 320-321].

“(...) la distinción entre empleos y puestos de trabajo [:] (...) dos divisiones en una misma relación, aquella mediante la cual los individuos se distribuyen en el sistema productivo. El análisis en términos de puestos de trabajo describe la reagrupación en el seno de unidades de producción efectiva, procesos, talleres y empresas. El análisis en términos de empleo describe las reagrupaciones originales que a través de esa organización económica dirige los itinerarios profesionales más frecuentes. En este sentido, **la evolución de los empleos, su distinción, su ocupación y su fusión no se distinguen por la naturaleza de los movimientos de mano de obra que los ponen de relieve. El empleo es solamente una reagrupación de tareas menos móviles y estadísticamente más corrientes que otras: la carrera un encadenamiento de puestos mejor conexiones.** La posibilidad de distinguir el puesto de trabajo y el empleo proviene de que el trabajador no está ligado a un taller o una empresa, sin que por ello se le destine al zar dentro del conjunto de tareas. Esta distinción,

recordémoslo, sigue siendo, no obstante, interior a la relación en que se observa. No define dos organizaciones totalmente independientes, sino una forma de relación entre ellas ” [Rolle, 1974: 322].

“(...) la unidad del empleo corresponde a una formación cada vez menos profesional y cada vez más teórica. Conviene señalar aquí que esta implicación es en realidad una definición formal. El conocimiento teórico (...) no se reconoce por unos caracteres intrínsecos, sino por su imposibilidad de ser comprendido como una adecuación a un puesto particular. (...) no podemos describir el movimiento de conjunto del trabajo ni como un camino hacia la especialización, suponiendo admitida la noción de una actividad humana global, ni como un progreso de la educación general, si esta generalidad del saber se mide por el valor humano o cultural que se le atribuye a priori. Lo general y lo especializado sólo existen en su relación, que es una relación social concreta” [Rolle, 1974: 325].

“La proyección horizontal de las estructuras de empleo en la escala jerárquica de la empresa divide y define dentro de ella fragmentos más o menos amplios, un puesto o un conjunto de puestos, que representan el recorrido normal de un individuo dotado de determinada cualificación. (...) El seccionamiento de la escala jerárquica específica de la empresa se manifiesta por la instauración de barreras en los distintos empleos y por la disminución de las posibilidades de progresión internas[;] (...) cuyo efecto es transferir a las únicas instituciones en que el trabajador todavía puede aumentar su cualificación, es decir, las instituciones de enseñanza, las tensiones que antes quedaban encerradas en la fábrica” [Rolle, 1974: 327].

“Las relaciones de autoridad dentro de la empresa podrían llegar a ser, en realidad, totalmente inútiles (...). [1] Si la formación de los trabajadores les atribuyera funciones que se ajustaran por sí mismas en el taller, la administración de la firma sólo ejercería una coordinación neutra. Y así mediante un aumento de la determinación de las tareas disminuiría o se suprimiría su sujeción directa. Supongamos realizado este modelo (...). La coacción y la represión que caracterizan el trabajo asalariado no se habrían suprimido, sino, por el contrario,

generalizado (...). La raíz de la autoridad que mantiene los mecanismos actuales de distribución de las tareas, de definición de los empleos, de formación, es la libertad que posee el empresario para dar o denegar el empleo al trabajador. En este sentido la organización industrial en su conjunto sigue siendo ajena al trabajador, cualesquiera que sean los éxitos de los procedimientos de adecuación locales que se esfuerzan por ligar la actividad o la remuneración del trabajador a la suerte de la empresa. (...) [2] Si las ramas y los grados de la educación se correspondieran estrictamente con los puestos de trabajo en la empresa, los procedimientos de atribución de los empleos reglamentarían directamente a los de la transmisión del saber. (...) Los mecanismos productivos que exigen entre el individuo y las instalaciones una relación más flexible se bloquearían. (...) Con la movilidad de los trabajadores y su posibilidad de resistencia a los patronos, desaparecen también todas las estructuras de asignación variable, que recubren el trabajo asalariado y la cualificación. Por esta razón el modo de racionalización aparente de las instituciones de enseñanza, pese a apoyarse en algunas de sus reglas efectivas, no representa, sin embargo, sino una de las tendencias contradictorias, cuya relación determina la función y la organización del aparato universitario. **Podemos condenar el carácter aleatorio de la articulación entre el modelado de la fuerza de trabajo y su aplicación en la industria, pero no podemos restringirlo, porque este carácter es, en realidad, el de las propias relaciones de trabajo**” [Rolle, 1974: 328].

5.5. Industria y universidad: “(...) el empleo no es una categoría social pura, si se entiende por ello convencional. (...) **Si el empleo no es asimilable a una reagrupación espontánea de puestos de trabajo, tampoco representa un conjunto de conocimientos que contienen en sí mismos el principio de su coherencia. Desde luego se puede caracterizar cada empleo por una cantidad propia de conocimientos; pero esta fórmula apenas tendría sentido si se viera en ella otra cosa que la posibilidad de comparar los diferentes empleos en función del tiempo de aprendizaje que han exigido, y de establecer entre ellos un orden que en realidad es la escala social de las cualificaciones. De**

ningún modo puede tratarse de una relación inmediata entre conocimientos diversos” [Rolle, 1974: 330].

“La distinción de los empleos no es reducible a las articulaciones propias del saber ni a las del aparato productivo, sino que es relativa a las formas de la relación que se establece entre ellos. No se puede atribuir a los procesos de enseñanza y a sus etapas tradicionales el papel que, en general, se confiere a la división de puestos de trabajo de los procesos productivos, es decir, la confusión del individuo y de un elemento de una organización social declarada incondicionalmente necesaria, aquí sistema de trabajo, allí sistema del saber” [Rolle, 1974: 331].

“El empleo sólo es, sin duda, un punto de equilibrio más o menos estable dentro de la relación fundamental que se establece entre el aparato productivo y el conjunto del saber social necesario para su utilización, relación que define sus dos polos y obedece a leyes económicas generales. Lejos de configurar el empleo como la resultante de la interacción de realidades heterogéneas, el individuo y la máquina, la ciencia y la técnica o incluso la educación y el trabajo, **hay que ver en él el producto de un operación completamente interior a la industria, si por este último término se entiende la estructura de conjunto del sistema económico y técnico”** [Rolle, 1974: 331].

“En el momento mismo en que la especialización de los trabajos parece hacer disminuir la cantidad de conocimientos profesionales necesarios para el obrero y, por consiguiente, el coste de su formación, es cuando aparece la utilidad de una educación general. (...) es en el propio trabajo, y por una contradicción siempre en movimiento, donde los conocimientos generales se revelan necesarios. Son remunerados por mediación de un puesto de trabajo o de una función particular, procedimiento que los disimula y confunde con una adaptación específica. Se revelan por la movilidad de los trabajadores y la jerarquización de los salarios. Mediante el funcionamiento de un sistema, que se cree fundado en la empresa individual, ésta pierde su especificidad, originalidad e independencia relativas” [Rolle, 1974: 333-334].

“(…) la indecisión relativa y la variabilidad de la relación entre el aspecto general y el aspecto específico de los conocimientos adquiridos por el trabajador dan ocasión al empresario de ejercer su arbitraje y le resultan beneficiosos. **La articulación de la enseñanza y del puesto de trabajo no puede ser rígida sin que desaparezcan inmediatamente las posibilidades de adaptación y de movilidad del trabajador. (…)** Globalmente, y contra la opinión general, *la Universidad está necesariamente adaptada a la industria*, pero en una relación dominada por esta última, en la que se manifiestan con evidencia las contradicciones del sistema. Lo que se denuncia como falta de adaptación entre la educación y el trabajo es, en realidad, la forma de su adecuación; y, por ejemplo, la posibilidad para el empresario de considerar alternativamente al educador como su fiel mandatario o como el representante de una organización exterior” [Rolle, 1974: 335-336].

“(…) los Estados juegan en todas partes un papel decisivo en [la formación de la fuerza de trabajo]. Su acción contribuye en gran medida a mantener los organismos de enseñanza al margen de la esfera de la competencia inmediata y a fijar, por el simple juego de la ubicación de los centros escolares, de las subvenciones y de las leyes, el número y la definición de los empleos cualificados ofrecidos al conjunto de la población activa. **La reproducción ampliada de la fuerza de trabajo cualificada es regulada cada vez menos indirectamente por el Estado, que impone a este mecanismo la conservación de la plasticidad social de la mano de obra necesaria para su distribución estadística entre la totalidad de los empleos. Las empresas se ven libres así de la preocupación de formar por sí mismas a su personal y los individuos incitados a tratar de conseguir títulos universitarios negociables en el mercado de trabajo. Pero a la gratuidad de la enseñanza corresponde necesariamente la variabilidad de los puestos de trabajo que se ofrecen a una misma cualificación, las fluctuaciones de valor que experimenta la fuerza de trabajo especializada y el mecanismo que hace cargar con el peso de estos azares al propio trabajador: es uno de los engranajes determinantes del sistema salarial**” [Rolle, 1974: 341].

“(...) la estructura de los empleos responde cada vez con menor precisión a la de las funciones en la empresa particular; los traslados de unas a otras se acentúan. La jerarquía de los salarios cada vez concuerda de forma más visible con la duración de la formación recibida por los trabajadores, a medida que las diferentes instituciones pierden su especificidad y se ordenan en una escala única. Por el mismo movimiento se cierra el abanico de las remuneraciones. A los esfuerzos por desarrollar la movilidad de los trabajadores corresponde necesariamente un aumento en la igualdad de los salarios” [Rolle, 1974: 343].

“Las consecuencias de la adaptación cada vez más fluida, cada vez más experimental de la fuerza de trabajo al sistema productivo; las consecuencias de la separación del trabajador y del puesto de trabajo que ocupa, se hacen sentir con una violencia particular en los centros de enseñanza, porque en ellos se encadena al individuo definitivamente a una cualificación y se le concede sobre su suerte una responsabilidad cada vez más ilusoria. (...) En lo sucesivo, lo que se pondrá en cuestión será la relación de la preparación para el trabajo con su práctica y de la formación con su función. Ahora bien, *esta relación se lleva a cabo gracias a la propiedad individual de la fuerza de trabajo* y representa la esencia misma de la estructura salarial de la economía. Diversas reivindicaciones, como, por ejemplo, en la industria la de una formación permanente y en la enseñanza superior la de un salario estudiantil, son quizás convergentes en este punto. Ciertamente, los Estados se esfuerzan por responder a estas nuevas necesidades conciliando su satisfacción con el sistema salarial. De esta manera únicamente se conceden subvenciones condicionadas, préstamos para estudio, bolsas de perfeccionamiento, ayudas para la reconversión técnica: formas de mantener el principio conforme al cual la formación de un individuo, incluso favorecida por la colectividad, sigue estando a su cargo y sigue siendo de su propiedad. (...) Sin embargo **estas necesidades y conflictos, e incluso las medidas institucionales con las que los Estados intentan apaciguarlos, debilitan progresivamente la división de la vida del trabajador en un período de aprendizaje, en que cultiva y enriquece sus facultades de trabajo, y un**

período de ejercicio en un puesto de trabajo asalariado, en el que esta elaboración se verifica y se remunera” [Rolle, 1974: 343-346].

5.6. ¿Fin de la relación social?: “Consideramos que la separación progresiva entre el individuo y su producto, su puesto de trabajo o su empresa, es el movimiento profundo que caracteriza al trabajo asalariado. Movimiento contradictorio, en la medida en que la remuneración del trabajador, su modo de participación en el intercambio colectivo y de relación con los demás y su destino social siguen gobernados por su asignación particular a un punto de intervención del sistema productivo. La relación salarial es la forma de esa contradicción, su máscara” [Rolle, 1974: 346].

“Articulándose a sí misma, distribuyéndose las funciones, repartiéndose las aptitudes técnicas, la mano de obra responde a las necesidades del sistema y absorbe los efectos de sus transformaciones. Si bien es cierto que el desarrollo de este mecanismo sigue estando frenado por la sanción individual ligada a cada formación y a cada ajuste y por la fijación de las relaciones entre los hombres en las organizaciones rígidas y autoritarias. Sin embargo, ya en el trabajo asalariado se afirma claramente la independencia progresiva de las relaciones sociales y de las relaciones técnicas. Podemos describir su movimiento como una liberación contradictoria del trabajador o como una emancipación del aparato técnico. Los asalariados se diferencian en categorías que responden más a jerarquía social y a los procedimientos de transmisión de conocimientos que a puestos de trabajo precisos, si se describe a éstos últimos por su papel en la organización técnica de la empresa o por sus dimensiones económicas. (...) La dependencia entre aparatos, maquinarias y talleres no exige ya que los individuos se hagan cargo de ellos y no se establece ya a través de las relaciones entre éstos. El control por parte del obrero de las herramientas y de los mecanismos, que a veces se ha alabado en el artesanado, era al mismo tiempo la necesidad de realizar su ajuste y su colaboración dentro de una estructura social obligatoria, que implicaba la dominación del grupo sobre el trabajador. El trabajo representa, en las actuales estructuras técnicas, no tanto esta toma de posición

ambigua cuanto un conjunto de relaciones variables entre los individuos y una colaboración entre el aparato técnico y el personal” [Rolle, 1974: 347].

“Así pues, **la sociología del trabajo asalariado no puede limitarse al estudio de la empresa, porque ésta no es más que un elemento figurado, por lo demás variable, del sistema social; ni a la investigación del trabajo, que también es una realidad histórica incomprensible por sí misma, resultado de un modo característico de diferenciación, formación y movilización de las fuerzas y aptitudes técnicas individuales. La sociología del trabajo asalariado sería una sociología general, o, mejor, una interpretación teórica de la sociología general.** Su tarea esencial consistiría en descifrar el progreso colectivo a través del progreso mismo del trabajo asalariado, sin temor a la desaparición de esta función social particular” [Rolle, 1974: 348].

“**La esperanza o el horror de este fin del trabajo asalariado obsesiona a nuestra sociedad, hasta ocultarle a veces su propia realidad, en la que este modo producción, a la vez, se continúa y se transforma.** En realidad, todos los análisis que hemos examinado a lo largo de esta obra terminan por proponer una superación del trabajo asalariado e indicar la forma que debe adoptar. Algunos, por otra parte, sólo admiten una realidad retrospectiva del trabajo asalariado. En virtud de la inmensa censura social existente en este ámbito, **muy a menudo sólo se admite la existencia de esta estructura cuando se cree posible afirmar al mismo tiempo su desaparición. El trabajo asalariado, a juicio de algunos, no es más que un factor particular de la condición obrera, sobrevalorado por razones circunstanciales cuya importancia disminuirá en cuanto los trabajadores se den cuenta de su insignificancia. El trabajo asalariado, para otros, es sólo un objetivo que la organización capitalista de trabajo no alcanza nunca; es un caso límite: bastará con que el trabajo recobre una realidad concreta para invertir la tendencia de la evolución. Todos estos análisis, a nuestro juicio, disimulan la originalidad del trabajo asalariado y, en consecuencia, proponen soluciones que mantienen las formas de trabajo asalariado en vez de destruirlas**” [Rolle, 1974: 348].

“La ruptura entre el trabajador y su puesto de trabajo, es decir, desde determinado punto de vista la emancipación [del trabajador] del oficio, la ampliación de conocimientos, la liberación de las relaciones humanas, ha sido vivida, como se sabe, en circunstancias dramáticas; y aún hoy está lejos de tener una significación positiva. En primer lugar **se manifiesta en la inseguridad del asalariado, nunca totalmente seguro de su empleo ni de su cualificación, es decir, en la amenaza del paro. El individuo ya no está condicionado por su función: lo que quiere decir que no está unido a ella, pero también que es reemplazable. La independencia del trabajador y su adscripción a un puesto de trabajo toma la forma de la impotencia, de la subordinación, de la adaptación forzada a puestos no pensados expresamente para él.** La disgregación de la antigua organización cerrada del taller no extiende el campo de existencia del individuo, sino que bloquea la promoción y le mantiene definitivamente en un puesto de trabajo limitado. Las indecisiones de la estructura técnica, que son un campo abonado para una futura libertad, sirven de base por el momento para una fijación autoritaria (...)” [Rolle, 1974: 349].

“(...) el salario no remunera un trabajo cualquiera, ya se entienda por este término una mercancía, un servicio, una función, o una actividad especificada concretamente, sino el alquiler de una fuerza de trabajo. La retribución, a igual duración de empleo, varía de obrero a obrero según una escala propia de cualificación, determinada por el tiempo de aprendizaje. El salario constituye la forma de remuneración de un modo de producción particular: el trabajo asalariado. La evolución existente en las estructuras salariales corresponde a la de este trabajo, caracterizado por una separación progresiva del obrero y su tarea. Por un movimiento ya descrito por Marx, la abstracción y la generalidad del trabajo humano se transforman perpetuamente de verdad teórica en realidad concreta” [Rolle, 1974: 355].

“La gratuidad de ciertas formas de consumo no debilita la economía de mercado, aunque modifique algunos de sus engranajes y provoque redistribuciones locales; la de la enseñanza contribuye más al mantenimiento del trabajo asalariado que a presagiar su disolución. **La gratuidad económica sólo comenzaría**

verdaderamente por la del trabajo <Nota: “Sólo es gratuito el consumo, en el sentido real de la palabra, si se separa de cualquier noción de valor, es decir, si escapa a las relaciones de intercambio... En el proceso de producción la gratuidad del ejercicio del trabajo no podría significar más que una cosa: que éste habría cesado de tener un valor; dicho de otra forma: que dejaría de ser retribuido por un salario, que ya no sería materia de un intercambio y que, por consiguiente, se rompería el vínculo entre la satisfacción de las necesidades, el consumo y la actividad productiva” (P. Naville, *Le salaire socialiste*, I, p. 337).>“ [Rolle, 1974: 356].

“(...) el concepto de *clase social*. Hemos visto que algunas investigaciones deducen que los cambios de comportamiento, de estatus o de profesión que sufren los miembros de la clase obrera la han transformado o abolido; otros, por el contrario, la creen inmutable a través de todas las evoluciones. Es decir, que la noción de clase para unos es idéntica a la suma de los caracteres concretos presentados por sus elementos, y para otros, una categoría vacía. Pero en realidad, tanto para unos como para otros, la clase es un concepto aislado que se relaciona directamente con lo concreto, como algo que expresa sus articulaciones espontáneas o le impone su forma. Precisamente es esto lo que hay que criticar. **La clase depende de un sistema de clasificación que hay que estudiar en cuanto tal. Cuando se describe su relación con la realidad, se oculta que en verdad se trata de una relación entre diferentes clasificaciones, pues en definitiva la realidad que se invoca sólo se aprehende a través de las tipologías de conductas, de los grupos de profesiones, de las variedades de estatus, de los tipos de consumo.** En las discusiones sobre la existencia y la evolución de las clases suelen resolverse estas cuestiones sin haber sido tratadas (...)” [Rolle, 1974: 359-360].

“(...) **si la ley del valor gobierna la economía y las formas actuales de remuneración, no se identifica con esta estructura y se podría utilizar como un principio de regulación social, sin confundirla con un modo particular de organización del trabajo.** Entrar en este terreno es tratar de discernir algunas de las perspectivas últimas del análisis del trabajo. Es tan imposible para el sociólogo

elegir definitivamente entre las diferentes hipótesis que se le presentan como negarse a examinarlas. Rechazar el problema que plantea la actual extinción del trabajo asalariado es optar por la perennidad del sistema, es decir, afirmar su equivalencia definitiva con la realidad. Ahora bien, la proposición según la cual un modo de análisis no es una interpretación, sino la traducción del movimiento mismo del universo, sólo tiene un significado teológico” [Rolle, 1974: 361].

“Para muchos componentes del movimiento obrero y sus doctrinarios la disgregación de la antigua unidad de trabajo es indiscutible y está marcada por la subordinación del asalariado al patrono, por su confinamiento en puestos inferiores, por la desigualdad. La alienación del obrero industrial es esencial. No es la consecuencia únicamente del mecanismo de remuneración del trabajador, sino de la situación que se le impone en la empresa capitalista. Sólo pueden alcanzarse los objetivos que proponen los procedimientos de participación mediante la desaparición del sistema administrativo que impide al obrero el acceso a la vida económica y social y le arrebató el dominio de su propio destino. La supresión del trabajo asalariado ha de coincidir necesariamente con la gestión de la empresa por el trabajador. No obstante hay que observar que **la relación salarial no solamente recubre un modo de gestión, sino, ante todo, una forma de trabajo. La organización de la empresa no es más que un elemento, casi una consecuencia, de la organización social y la producción.** Sin duda, la autoridad que rige el taller es el signo de una contradicción, pero de una contradicción de la cual el propio taller sólo es uno de los términos. **La autogestión, en su forma inmediata, no representa tanto la supresión de las coacciones que pesan sobre la producción cuanto su interiorización por el obrero. Las determinaciones salariales continuarían, pero como relaciones psicológicas entre los asociados, como conflicto y acuerdo con otras unidades productivas, o como arbitraje de una instancia reguladora.** La responsabilidad personal que adquiriría el trabajador sería en realidad la misma del productor de mercancías para el mercado: el control colectivo se acabaría en la fijación de una nueva división de las funciones; la gestión representaría únicamente una *tarea suplementaria*. **La emancipación del trabajador no es la**

emancipación del individuo. Significa, por el contrario, la reconciliación en el obrero del trabajo de la empresa, su asunción de las coacciones y contradicciones económicas; en una palabra: un aumento de la **determinación**” [Rolle, 1974: 362].

“Quizá la abolición del trabajo asalariado exige más: no sólo la modificación de las relaciones entre los individuos dentro de la empresa, sino también la del principio mismo de su asociación: no sólo la alteración de los procedimientos mediante los cuales se reparten las funciones, sino también de aquellos que las definan; no sólo la extinción de la división del trabajo, sino también la del trabajo. Únicamente la descalificación del mecanismo por el que una remuneración se hace depender de la fabricación de un producto, de la ocupación de un puesto, o de una posición dentro de una empresa, **podría provocar la desaparición del sistema salarial**; es decir, que esta desaparición sería al mismo tiempo la desaparición de la economía de mercado, de la que el trabajo asalariado, a fin de cuentas, no es más que la forma contemporánea” [Rolle, 1974: 363].

“El individuo sólo abandonará el refugio que le asegura su función y pondrá los conocimientos que posee al servicio de todos si su suerte ya no depende sólo de él. El desinterés de un individuo hará inútil la vigilancia del grupo e inoperante la intervención de los demás. La iniciativa individual ni está prohibida, ni es obligatoria. **Las decisiones sólo pueden ser verdaderamente colectivas, los controles ejercerse eficazmente y la colaboración implantarse si ninguno de sus efectos lleva aparejada una sanción económica, ni tan siquiera una evaluación del individuo. Todo esto excluye, evidentemente, la vinculación de la persona a la empresa, por el medio que sea.** Las teorías de la autogestión se oponen a una amenaza real, disimulada bajo el término de la tecnocracia pero que, en realidad, es la de la burocracia. Sin embargo, su respuesta, precisamente porque es inmediata, comparte algunos de los principios de lo que critica: cada doctrina y cada práctica social sólo existe en su relación con la otra. Si la burocracia confisca la iniciativa social, su oponente la hace obligatoria y fija de antemano sus puntos de aplicación. **La autogestión reivindica la autonomía**

obrero, es decir, la espontaneidad de una categoría social ya rigurosamente determinada. Niega menos el contenido y la significación de las reglas que su exterioridad. La burocracia persigue la desaparición de esta autonomía, pero en beneficio de su propia espontaneidad. La solución imposible es en cada caso la identificación del individuo y del legislador, por la sumisión del primero o por la interiorización del segundo” [Rolle, 1974: 363].

“Podría pensarse que el abandono de todas las sanciones económicas ligadas al trabajo es lo único que permitiría la colaboración, el control y la iniciativa social. Los actos productivos se ordenarían en combinaciones fluidas, de las que nadie tendría que hacerse cargo; en organizaciones experimentales, siempre reformables, en torno a las instalaciones industriales. El trabajo sería un conjunto de encuentros y adaptaciones desinteresadas; dicho de otra forma: una actividad trivial. Consiguientemente, se abolirían de inmediato todas las categorías de la economía política. La sociología no puede desde luego orientarse en función de estas expectativas últimas, pero tampoco puede negarse a explorarlas sin convertirse en un ejercicio especulativo o en la garantía universitaria de una técnica administrativa” [Rolle, 1974: 364].