



**Universitat de les  
Illes Balears**

**Título:** DEUDA Y CORROSIÓN: EL PAPEL SOCIAL DEL TRABAJO.

NOMBRE AUTOR: Tamara Vázquez Ramírez

DNI AUTOR: 41537593F

**Memoria del Trabajo de Final de Grado**

Estudios de Grado de: Filosofía

Palabras clave: trabajo, individuo, deuda, autoobservación.

de la

UNIVERSITAT DE LES ILLES BALEARS

Curso Académico 2013-2014

En caso de no autorizar que el TFG se haga público, marque la siguiente casilla:

# DEUDA Y CORROSIÓN: EL PAPEL SOCIAL DEL TRABAJO

---

Tamara Vázquez Ramírez

## RESUMEN

El trabajo pretende demostrar la transformación de las relaciones laborales en un nuevo tipo de vínculos sociales en los que el trabajo es el concepto que individualiza al sujeto. A partir del análisis de la variación histórica del concepto de trabajo, se aborda la interiorización y la naturalización por parte del individuo de valores del trabajo que generan un sentimiento de deuda por parte del trabajador hacia los agentes empleadores. Finalmente el trabajo reflexiona acerca de las consecuencias y la actualidad del nuevo universo moral externo en el que se desarrolla la labor del trabajador a través de un relato personal que, a modo de autoobservación, constituye una investigación cualitativa acerca de la vivencia de la negociación de un convenio colectivo

**Palabras clave:** trabajo, individuo, deuda, autoobservación.

## ABSTRACT

This paper aims to demonstrate the transformation of labour relations in a new type of social links in which work is a concept that individualizes the subject. By the analysis of historical variation of the concept of work, assimilation and naturalization are addressed by the individual work values; that generates a feeling of indebtedness by the employee to the employer agents. Finally the article reflects on the consequences and the relevance of the new external moral universe in which the work of the worker develops through a personal account which, by way of autoobservation, constitutes a qualitative research on the experience of the experience of negotiating of a collective agreement.

**Key words:** work, individual, debt, autoobservation .

## Índice

Introducción.....	4
El trabajo como categoría universal y como clase específica. Historicidad del concepto de trabajo. ....	6
Cultura del trabajo y cultura en el trabajo. ....	10
Conclusiones. La corrosión del carácter.....	20
Actor-Observador. Un acercamiento a la autoobservación.....	25
Referencias bibliográficas.....	28

*“¡Ay! ¡Tener un precio por el que se deja de ser persona para ser tornillo!*

Friedrich Nietzsche, *Aurora* (1881)

## **Introducción**

Salga a la calle y diríjase a cualquiera de los lugares a los que se dirige diariamente. Puede elegir por dónde desea que comencemos. ¿Tal vez le apetece un café? ¿O prefiere hacer algunas compras? En realidad, con independencia del sitio al que acuda, su camino se cruzará con el sujeto que no se posee y que pertenece a un tercero a quien está obligado a vender su fuerza de trabajo para sobrevivir. Todas esas personas se corrompen dentro de los engranajes de una versión del capitalismo cuya técnica se ha acoplado al beneficio y a la rentabilidad por lo que cualquier individuo que lleve a cabo este papel degradante en nuestra sociedad y no pueda permitirse la opción de rechazarlo equivale a un esclavo, cobrando en muchos casos el salario mínimo por ello. Ante esta situación cabe preguntarse por el papel social del trabajo en la actualidad.

Las máximas que rigen el nuevo espíritu del capitalismo<sup>1</sup> se articulan en torno a que la circulación del dinero no se detenga, bien sea a través de la aplicación de la técnica para crear objetos obsoletos que fomenten el recorrido del dinero dentro de los dispositivos liberales, o bien, mediante la especulación de la riqueza. De uno u otro modo el trabajador queda expuesto a los instrumentos de enajenación del capitalismo que, aparte de alienarlo a varios niveles, le priva de sus relaciones humanas y provoca la consumición de su propio carácter.

De hecho la sacrosantificación del trabajo y la interiorización de los valores del mismo que hoy se aceptan con naturalidad, y que se translucen en los pequeños detalles de nuestra existencia social, se entienden a través de la sedimentación del lenguaje de los mercados en todos los ámbitos de nuestra vida. De este modo el trabajador se siente responsable de su trabajo y mantenimiento del mismo, por lo que se genera un universo moral externo donde los principios derivados del trabajo se convierten en imperativo moral. Y así surge la deuda que

---

<sup>1</sup> Al señalar el nuevo espíritu del capitalismo se destaca la noción expuesta por Boltanski y Chiapello en la que se describen los cambios que ha sufrido la ideología que subyace al capitalismo y sin los que no pueden entenderse las transformaciones de las formas de organización acaecidas a partir de 1980. El renovado optimismo por la empresa que mostraron los gobiernos socialistas a lo largo de esa década junto con la posterior recesión económica del período de 1990 propició, a expensas de la inexistencia de la crítica tras los hechos de mayo de 1968, el auge de un nuevo discurso empresarial (Boltanski/ Chiapello 2002: 34).

se impone al trabajador al haber sido agraciado con un puesto de trabajo de cuyo funcionamiento es responsable, así como de que los beneficios de la empresa engrosen el volumen de capital en circulación.

Por suerte para el trabajador, no se encuentra solo en esa tarea. Le acompañan los valores de la empresa, difundidos a través de una nueva terminología<sup>2</sup>, y que señalan la importancia fundamental de la labor del trabajador. Este nuevo paradigma organizativo se estructura en torno a los nuevos conceptos productivos que construyen el sentimiento que induce al trabajador a la creencia de que debe comportarse de una determinada manera. De este modo se vertebra una nueva estructura de redes sociales en torno al trabajo que no sólo permite el acceso al trabajo como antaño, sino que posibilita la supervivencia dentro del mismo ya que la actitud del trabajador, y su sintonía con los principios de la nueva empresa, constituyen el principal garante de la conservación de la condición de asalariado.

Dentro de la nueva coyuntura económica el trabajador se convierte en una pieza fundamental del engranaje empresarial por lo que las directrices empresariales se centran en fomentar el desarrollo del compromiso del trabajador quien, según la percepción construida e interiorizada, se ve obligado a asumirlas como agradecimiento a la oportunidad laboral otorgada. Esta reflexión no es fruto de la casualidad: de forma subrepticia<sup>3</sup> se divulgan nuevas consignas que perfeccionen el resultado, esto es, la entrega y compromiso totales por parte del trabajador en pos de un beneficio común del que todos obtienen, en apariencia, el mismo resultado. No obstante, mientras que el capital obtiene el máximo rendimiento del asalariado para lograr más beneficios que permitan continuar con la circulación del capital, el trabajador experimenta una erosión gradual de su carácter mientras el lenguaje empresarial aflora en cualquier aspecto de su vida cotidiana.

De este modo se hacen constantes las afirmaciones referidas a la significación de tener un trabajo, el que sea, con cualquier horario y sin importar en demasía el salario. Asimismo es

---

<sup>2</sup> La utilización de términos de diversas disciplinas en el ámbito del discurso empresarial quedará ampliamente plasmada en el texto auto observacional que se presenta al final del trabajo. No obstante ejemplos como el del término “resiliencia” constituyen un caso inequívoco de la absorción de conceptos por parte de la arenga vinculada a la cultura emprendedora. Así, un término de la física mecánica que describe la deformación elástica de un material al aplicar cierto tipo de presión, se aplica a través de una metáfora perversa para resaltar la capacidad del trabajador de sobreponerse a la dificultad ante situaciones límite para alcanzar el máximo beneficio y la mayor rentabilidad (Salanova 2009:19).

<sup>3</sup> El poder del discurso, como ya señalara Michel Foucault, se articula en torno a las estrategias de control y las relaciones de exclusión que alberga en su seno. El discurso impone a los individuos ciertas reglas que impiden que todos ellos accedan a producir un discurso contrario mientras, simultáneamente, somete al sujeto a la doctrina que difunde (Foucault 1970:22-23). De este modo las nuevas formas de organización empresarial permean en las nuevas formas de sociedad que acompañan al nuevo espíritu del capitalismo como si de un discurso pastoral se tratase.

de suma importancia generar una buena imagen que muestre el interés del trabajador en la vida de la empresa. Este universo moral externo es el terreno de juego en el que se distingue cómo se comportan de cómo creen que se comportan los individuos y donde se establecen los cimientos para la degradación del carácter del asalariado.

En este escrito se presenta una panorámica sobre las primeras concepciones del trabajo concebidas como constructos teóricos al margen de la realidad. A partir de ahí se muestra cómo se va complejizando el concepto de trabajo y cuál es la evolución de su papel social a lo largo de la historia hasta constituirse como un factor de corrosión de la condición humana y como deuda del trabajador que se ve obligado a satisfacer de buena gana en el seno de una crisis económica y financiera global que, lejos de favorecer la unión de los trabajadores con un frente común de actuación, contribuye al asentamiento de los nuevos conceptos productivos empresariales ante la indiferencia en la que se halla sumida el conjunto de la sociedad.

Finalmente el trabajo concluye con un relato que, a partir de la técnica de la autoobservación, describe una propuesta por parte de una empresa a sus trabajadores a raíz de la negociación del convenio colectivo. Para lograr el beneficio común de los integrantes de la empresa y lograr un incremento de los resultados de la empresa se presenta una propuesta, como única alternativa al despido, que incluye bajada del salario, aumento de horas de trabajo y despidos selectivos.

*“La mano, entonces, se convierte en garra, pinza, cuerno y también lanza, espada y cualquier otra arma y herramienta, pues es todo esto por poder coger y sostenerlo todo”*  
Aristóteles, *Partes de los animales*.

## **El trabajo como categoría universal y como clase específica. Historicidad del concepto de trabajo.**

### **De la sabana a la fábrica.**

Situar la mano del hombre, entendida como herramienta de trabajo y órgano a su vez resultado de la aplicación del trabajo, como elemento fundamental de la evolución del hombre es el planteamiento que presenta Engels en su explicación del papel del trabajo en la evolución del hombre. Así se nos presenta el trabajo como piedra angular de la vida humana y como el factor creador del hombre (Engels 1876:1).

Dentro de las representaciones iniciales en torno a la función del trabajo la propuesta de Engels describe un circuito de retroalimentación cerrado en el que el bipedismo confirió nuevos usos a las manos del hombre que, a su vez, propiciaron el dominio de la naturaleza por parte de éste. Asimismo el descubrimiento de nuevos atributos en los objetos fomentó la cooperación y la actividad conjunta de los hombres cuyo resultado fue la aparición del lenguaje. Finalmente el producto de esta concatenación de sucesos fue el desarrollo del cerebro del hombre y, con éste, el surgimiento de la conciencia y la capacidad de abstracción del ser humano que permitieron el nacimiento de elementos como la sociedad, las religiones, el Estado o la representación simbólica.

De este modo Engels se distancia de la concepción idealista, basada en la distinción entre la mente y el cerebro, que señala el cerebro como elemento fundamental en la evolución del hombre ya que es insuficiente para el análisis de la importancia del papel del trabajo en el transcurso de la evolución humana. Así Engels establece una relación entre el dominio de la naturaleza, las consecuencias de este sometimiento y el modo de producción existente en el capitalismo que desemboca en un determinado orden social. Las demostraciones empíricas presentadas por Lewis H. Morgan sustentaban la tesis de Engels en tanto que describían la razón geométrica que guiaba el progreso desde lo rudimentario hasta la adquisición y mejora de las estrategias de supervivencia. Así, a través del perfeccionamiento del trabajo, tuvo lugar el desarrollo del conocimiento del hombre (Morgan 1975:104). Sin embargo la tesis de Engels constituye un constructo teórico al margen de la realidad en tanto que el concepto de trabajo no es unívoco ni universal y se ido incrementando su complejidad con el transcurso de la historia.

La diferencia entre la explicación un tanto unilineal y determinista presentada por Engels y el planteamiento de Karl Marx radica en que éste último señala que el hombre es producto de sí mismo, no sólo como resultado de la historia sino como la expresión de sí a través de la producción de los medios de vida. Además diferenció diferentes ciclos económicos, distinguiendo en cada uno de ellos unas clases económicas determinadas, en los que la estructura económica se determinaba en función de quién controlase los medios de producción. Marx destacó la importancia del sujeto y de las relaciones sociales que se desarrollaban a través de la producción y que posibilitaban el desarrollo del hombre en todos los campos a través del trabajo. La historia de la producción material aún, para Marx, los medios de vida, el uso de las herramientas, el control de las fuerzas productivas y la división del trabajo (Llobera 1980:150). La relación planteada por Marx entre el hombre y la

naturaleza se determina en función de la tecnología dominante en cada época histórica mientras que la relación social entre los individuos se fija en función de quién posee el bien producido, lo que condiciona el trabajo y la producción. Por ello, el modo de producción capitalista provoca la aparición de clases sociales determinadas por quién detenta el control de los medios de producción y por la alienación del hombre en el plano de la naturaleza, en tanto que ser creador, y en el plano del trabajo como ser despojado del producto resultado de su actividad.

Por el contrario Weber destacó que el poder económico no equivalía a poder político por lo que la estructura política quedaba determinada en función de quién controlase los medios materiales del poder político. Por ese motivo Weber rechazaba la idea marxista que describía la historia como la sucesión de estructuras sociales derivada de la lucha de clases a favor de la construcción de “modelos ideales” que el científico social debía contrastar con la realidad para tomar el pulso a la objetividad social (Llobera 1980:151). De ahí que las relaciones sociales descritas por Weber entre individuos o entre el individuo o el grupo adquieran grados distintos atendiendo a su racionalidad. Para Weber, las relaciones sociales se articulan en torno a una racionalidad formal al margen de la conducta individual que impregna todas las esferas de la sociedad en torno a las máximas de productividad y eficiencia. No obstante este factor, unido a la alta burocratización de la sociedad, provocaría la sumisión del individuo y la imposibilidad de desarrollar su labor de forma imaginativa (Llobera 1980:155).

### **Animal laborans versus Homo Faber: el trabajo y la servidumbre.**

El concepto de trabajo se ha ido complejizando dependiendo del modo de producción existente y en función del punto de vista desde el que se hayan abordado las relaciones de poder albergadas en su seno. No obstante, tanto en el planteamiento del propio Marx acerca de la formación de la clase obrera como en el interior de los modelos presentados por Weber, se describía un lenguaje de relaciones sociales que actualmente no existe ya que las relaciones laborales han devenido en relaciones sociales en las que el alienado se realiza a través de la alienación. Ya no se vende sólo la fuerza de trabajo individual para la producción, está en venta la plena disposición social del sujeto para la circulación del capital. La organización social se traslada desde el ámbito de la empresa a la vida privada del trabajador capitalizando



su identidad y sus relaciones para acabar, como sucede actualmente, en la interiorización individualizada de los valores de empresa como máxima expresión de la alienación.

Dichos cambios se ven agudizados por la centralidad que sigue teniendo el papel de la clase en las sociedades capitalistas contemporáneas que se refleja en las divisiones políticas y constituye un núcleo de disputa (Wright: 2008). El hombre no es dueño ni poseedor de la naturaleza tras aplicar su fuerza de trabajo y la razón geométrica que describiese Morgan hoy se encontraría exhalando el último suspiro ya que la producción de bienes no nos enseña nada de nosotros mismos. La distinción entre *Animal laborans* y *Homo faber* presentada por Hannah Arendt se actualiza a causa de las máximas de beneficio común, alto rendimiento y competitividad que han socavado la desmotivación de los trabajadores por la calidad en su técnica y han provocado la indiferencia para con el resultado de su trabajo (Sennet 2009:17).

Como *Animal laborans* el trabajador vive enfrascado en su propia supervivencia al margen del mundo sin cuestionar la labor en la que se halla concentrado mientras produce bienes de poca importancia. El trabajo es el fin en sí mismo. Atrás quedó el *Homo faber* que, mediante la aplicación de la técnica, creaba objetos perdurables y con su producción favorecía la vida en común. ¿Hablamos, por tanto, de ciencia ficción al hablar de técnica? El trabajo como categoría universal ya no pertenece a los trabajadores. El proletariado no puede tomar conciencia colectiva como clase productiva del mundo y de la historia para convertirse en el sujeto consciente de sí mismo y dotar de sentido su tarea. El trabajador dota de vida a los medios de producción pero se ve incapacitado para usarlos para sus propios fines por las relaciones capitalistas de opresión incorporada a los medios de producción bajo el signo de una técnica inflexible (Gorz 2001:36-38).

El trabajador no debe pensar en la calidad de su trabajo ni en el proceso de fabricación. Todo ello está previamente diseñado para que el obrero sólo trabaje sin ocuparse de nada más. De esta forma el trabajo como categoría específica se ha invertido: los componentes son los que modelan al trabajador que debe limitarse a aplicar su fuerza de trabajo sobre ellos para dar forma al producto final sin calibrar las fases del proceso de fabricación. El sistema automático es el que trabaja y el trabajador sólo le presta su cuerpo, su cerebro y su tiempo durante unas horas al día para que se complete el trabajo (Gorz 2001:43). El trabajador acude al trabajo que se hace, sin formar parte del proceso, a fin de percibir el salario a fin de mes. El estado vegetativo del *Homo Faber* es una constante dentro de un universo de indiferencia que no deja de ser un efecto más del capitalismo.

De este modo el papel del trabajo ha perdido la centralidad socializadora como construcción social que le otorgaba la época de pleno empleo, en la que lo habitual era que la biografía de las personas se articulase alrededor de una trayectoria laboral continuada en la que el trabajador se forjaba una trayectoria profesional al amparo de su empresa, para convertirse en un concepto residual a causa de la globalización. El trabajo constituye una mercancía y se concibe como un instrumento más para aumentar los beneficios de forma exponencial. El nuevo papel social del trabajo encaja con la sociedad resultante de las transformaciones sufridas por el capitalismo cuya estructura ha atrofiado la identidad individual del trabajador impidiendo la formación de una unidad colectiva. Por su parte la crítica, pese a que sobren motivos para la indignación, tiene dificultades a la hora de enjuiciar las consecuencias de estas transformaciones sobre el trabajador puesto que el dispositivo justificatorio del capitalismo se sustenta sobre el argumento de la finalidad del sistema capitalista, la acumulación de capital como un fin en sí mismo, y la defensa de que el capitalismo sirve a los intereses de forma colectiva, a nivel de pueblo, de clase social o, incluso, de Estado (Boltanski/Chiapello 2002:61).

*“En la sociedad capitalista, el trabajo es la causa de toda degeneración intelectual, de toda deformación orgánica [...]”*

Paul Lafargue. *La organización del trabajo. El derecho a la pereza. La religión del capital*. 1980.

## **Cultura del trabajo y cultura en el trabajo.**

### **¿El minero nace o se hace?**

La especialización absoluta de oficios, como el de minero, genera la existencia de sociedades creadas por y para el marco vivencial total en el que se desarrollan -la mina, para el caso- así como un tejido homogéneo de redes sociales constituidas alrededor de dichas profesiones. Así el minero no sólo trabaja en la mina sino que vive dentro de las esferas que engloban sus trabajos y cambiar de profesión representaría un cambio de mundo. Este horizonte en el que el minero desarrolla su actividad y del que brotan las condiciones de su existencia, sus redes sociales y familiares así como su escala de valores y sus representaciones acerca del mundo va más allá de lo que constituye específicamente su trabajo y conforma la cultura del trabajo. Este ensamblado de referentes se articula como un imaginario colectivo

que actúa a modo de referentes que otorgan sentido a la actividad realizada por el trabajador (Escalera 2000:253).

No obstante es imprescindible subrayar la diferencia entre cultura de trabajo y cultura de empresa. Mientras que la cultura de trabajo engloba el conjunto de ideas, visiones del mundo, relaciones sociales y valores compartidos por una comunidad creada en torno a un oficio determinado la cultura de empresa es la que imponen los agentes empleadores que controlan la propia empresa. La cultura de empresa necesita incluir la cultura del trabajo pero, a diferencia de ésta, no se construye como el resultado natural de la convergencia de diversos factores sino que se crea de forma artificial como herramienta de control del trabajador (Escalera 2000:252-253).

Así la cultura del trabajo que tradicionalmente se asociaba a mineros, pescadores y jornaleros<sup>4</sup> constituye la base para la producción del discurso empresarial que se enarbola como estandarte de la cultura de empresa.

Las nuevas relaciones de producción derivadas de los cambios estructurales del capitalismo plantean al capitalista la cuestión de la administración del capital humano ya que los trabajadores, al tener que vender su fuerza de trabajo, deben consagrar su interés al proceso de trabajo de modo que su control quede completamente supeditado al capitalista (Braverman 1983:138). No obstante el trabajador, aunque tiene la obligación de vender su fuerza de trabajo y debe acudir a realizar su labor al lugar que se le indique, no tiene la obligación de satisfacer el objetivo de fuerza de trabajo. Pese a que el capitalista desea que su inversión en el trabajador sea lo más rentable posible, que la cantidad de bienes que obtenga es directamente proporcional al esmero y al trabajo llevada a cabo por el asalariado. Fruto de esta disyuntiva nace la necesidad de controlar el desarrollo del trabajo y las acciones de los trabajadores (Edwards 1983: 142).

Pero ¿cómo puede controlarse algo que pertenece a personas con sus deseos e inquietudes que se oponen- o cabría pensar que pusiesen oponerse- a que se les otorgue el mismo rango que a cualquier mercancía? La necesidad de la gestión de esta cuestión se impone rápidamente al capitalista y, a menudo, se emplean numerosos esfuerzos y administradores para resolverla. A pesar de que la fuerza de trabajo pertenece al empresario

---

<sup>4</sup> Los estudios realizados con jornaleros muestran que la obligación de desarrollar otro tipo de trabajos no relacionados con la agricultura para tener acceso al Subsidio de Desempleo Agrario para compensar la falta de ingresos en época de menor volumen de trabajo conlleva a la desprofesionalización de los trabajadores agrícolas. Este hecho conlleva la aparición de la economía sumergida ante la necesidad de los jornaleros de realizar otras actividades para aportar ingresos adicionales a sus hogares. Para apreciar la distinción que realizan los jornaleros entre estos trabajos y su verdadero oficio (Palenzuela 1989:96-98).

desde el momento en que éste la adquiere a cambio del salario, el trabajador puede decidir el grado en el que aplica su esfuerzo de modo que influya directamente en los beneficios reportados al empresario.

Las pagas adicionales, incluir a los trabajadores en el accionariado de la compañía <sup>5</sup>o el diseño de planes de incentivos se muestran como estrategias insuficientes para dinamitar la resistencia de los trabajadores que no se encuentran interesados en conseguir beneficios adicionales. El lugar de trabajo se convierte en el campo de lucha al convivir la necesidad de los empleadores de obtener la mayor cantidad de fuerza de trabajo con la oposición de los trabajadores de acatar la disciplina que conlleva la máxima del mayor rendimiento posible (Edwards 1983:144).

Los trabajadores, por su parte, pueden optar por intentar conquistar pequeñas victorias individuales a diario reduciendo su nivel de actividad al mínimo exigido o bien pueden ejercer su derecho a la huelga organizándose colectivamente a través de asociaciones sindicales. Sin embargo el enfrentamiento que se produce entre el trabajador y el capitalista dentro del lugar de trabajo trasciende un emplazamiento en concreto y queda determinado por la época y el contexto social en el que tiene lugar ya que la aplicación de la fuerza de trabajo se explica dentro del circuito del capitalismo. De este modo la planificación de la obtención de beneficios, la venta de los bienes producidos y la reinversión de los dividendos se enmarcan dentro de factores como la competencia, el tamaño de las empresas, la conciencia de clase por parte de los asalariados, la estructura de los sindicatos, el progreso tecnológico y el control por parte de la política existente (Edwards 1983:146). Por todo ello resulta imprescindible para la compañía diseñar la estrategia para organizar y controlar el trabajo.

En el seno de una lucha desigual en la que el capitalista tiene la potestad de contratar y despedir libremente el empresario se sirve de los métodos de control que le permitan obtener de los trabajadores la actitud laboral pertinente. La estructura de control le permite dirigir las labores, evaluar la calidad de las mismas e imponer su sistema disciplinario para compensar al trabajador que cumpla con su función de acuerdo a los criterios del capitalista o sancionar al asalariado que no se ajuste a sus directrices (Edwards 1983:149-150).

En el transcurso de la historia los sistemas de control se han ido complejizando: la supervisión directa del patrono que supervisaba personalmente el proceso de producción en

---

<sup>5</sup> Obsérvese como, una vez más, la terminología que usa la cultura de empresa dista mucho de ser fruto de la casuística. La empresa pasa a denominarse compañía, en el afán por transmitir la necesidad de un vínculo común, el trabajador será un colaborador y los miembros de la organización directiva son gestores de los valores de empresa.

empresas de reducido tamaño devino en los instrumentos de estructuración tecnocráticos, objetivados y, a veces, anónimos, de las grandes empresas. Éstas, a nivel técnico, introdujeron herramientas de mando en el terreno físico del lugar de trabajo como, por ejemplo, la cadena de montaje que impuso el orden de trabajo. A su vez, en el plano organizativo, la red de control se articulaba introduciendo en la estructura social de la producción una categoría intermedia dentro de la jerarquía empresarial: los mandos intermedios constituyeron un instrumento de dominio casi imperceptible a ojos del trabajador que, sin embargo, operaba de acuerdo a los intereses de control del capitalista (Edwards 1983:152).

No obstante el control del capital humano cuenta con una tercera vía para estructurar el trabajo, al margen del mando directo y de la autoridad de la técnica, que se encuentra, mayoritariamente, en las grandes empresas. El control burocrático distribuye los principios de la empresa a modo de legislación interna que regula la labor de los trabajadores y a la cual se someten tanto empleados como supervisores. La política de la empresa brinda la posibilidad de subdividir el trabajo en diferentes categorías reguladas de forma impersonal. El control burocrático fracciona a los trabajadores de forma que dificulta el nacimiento de la conciencia de clase – de la comunidad de condiciones y situaciones de trabajo o explotación- que permita a los trabajadores desafiar la supremacía del sistema capitalista (Edwards 1983:153-154).

De este modo se genera un mercado interno de trabajo, entendido como una unidad determinada por una serie de reglas y prácticas administrativas, diferenciado del mercado externo de trabajo en el que las variantes económicas deciden los estándares de precio, retribución y formación (Doeringer/Piore 1983:342). Desde la perspectiva interna, el mercado de trabajo se construye de forma vertical y sus normas rigen de forma disciplinada la política de valoración del trabajo y de promoción interna dentro del trabajo.

Dentro de la dinámica de los mercados internos de trabajo resultan fundamentales la particularidad de las cualificaciones<sup>6</sup>, la formación en el trabajo, entendida como los logros

---

<sup>6</sup> En el artículo de Peter B. Doeringer y Michael J. Priore se describe cómo las nociones de “formación específica” y “formación general” se utilizan en un sentido diferente al propuesto por Gary S. Becker. Mientras éste último caracteriza la formación específica como aquel conocimiento que se obtiene en el puesto de trabajo pero que no sería útil en otra empresa, Doeringer y Priore señalan que la formación específica es una única denominación de puestos de una única compañía. En cuanto a la formación general Gary S. Becker la describe como aquel saber que aumenta la productividad del trabajador en cualquier empresa mientras que Doeringer y Priore recalcan que una formación general sería aquella aprovechable para cualquier puesto de trabajo de cualquier empresa (Doeringer/Piore 1983:347).

educativos conseguidos a base de la experiencia,<sup>7</sup> y la costumbre, es decir, el conjunto de normas no escritas que otorgan un cierto tipo de estabilidad al puesto de trabajo. No obstante estos factores dependen del valor que tengan esos mercados para los trabajadores, otorgado por los propios empleados o miembros de asociaciones sindicales, la reducción de la rotación de personal, lo que describe el mercado interno del trabajo como estable, y la eficacia técnica del mercado en cuanto a la selección y formación del personal (Doeringer/Piore 1983:361-366).

Por tanto en el seno del mercado interno de trabajo se genera el discurso de empresa articulador de la cultura en el trabajo

### **Sumisión, modo de empleo**

Las transformaciones estructurales del sistema capitalista que han sucedido al entusiasmo mostrado por la empresa desde finales del siglo XX han provocado el nacimiento de nuevos conceptos productivos. Alrededor de ellos las empresas construyen su discurso para enfrentarse a la incertidumbre del trabajo (Lahera 2005:34). Para las empresas es imprescindible tener la seguridad de que el trabajador llevará a cabo sus funciones en tiempo y forma conforme a las pautas de calidad indicadas por la compañía. ¿Cómo transformar la fuerza de trabajo en trabajo efectivo?

Dar respuesta a esta cuestión es la clave del éxito en el ámbito empresarial. Y para ello entran en juego la selección adecuada de personal, la motivación y la formación de equipo y el control táctico del comportamiento de los trabajadores. El trabajador no sólo vende su fuerza de trabajo a cambio de un salario sino que entrega su obediencia a las normas de conducta establecidas por la compañía. A su vez la incertidumbre del trabajo se ve acuciada por la inseguridad del mercado que no puede garantizar a la compañía la viabilidad de su producto.

El objetivo es mentalizar al trabajador de que la meta es conjunta. Ésta consiste en asegurar la continuidad de la empresa y conseguir la máxima rentabilidad. Para ello es necesario analizar la organización del trabajo en cuanto a las funciones y tareas de cada trabajador, el impacto del papel humano en el proceso de producción y la construcción de las

---

<sup>7</sup> Los elementos contenidos en la formación del trabajador resultan fundamentales para la comunicación en el seno del mercado interno del trabajo así como para la transmisión del contenido de la cultura de la empresa entre los trabajadores. La formación adquirida a través de los errores cometidos o a partir de la instrucción por parte de un trabajador experimentado son los canales mediante los que el nuevo empleado entra en contacto con los valores de la empresa. (Doeringer/Piore 1983:352-353).

condiciones de trabajo, las relaciones de poder y el comportamiento de los actores implicados (Lahera 2005:36).

Dentro de la estrategia diseñada por la compañía en aras de la consecución de sus objetivos se distinguen diversos niveles. En el ámbito de los organizadores de la producción se desarrollan los paradigmas organizativos que concretan la división y la regulación del trabajo. Bajo el marco del paradigma se aglutinan los axiomas mediante los que se analizan las relaciones productivas, el nexo entre el capital y el trabajo y la relación entre la dirección empresarial y los empleados dentro del entorno de disputa que constituye la empresa. Pero quién establece las prácticas organizativas y determina la estructuración del trabajo son los agentes que poseen los recursos empresariales. De este modo la dirección empresarial se torna un proceso de implantación social de un ideario que se fundamenta sobre la impresión que tienen los organizadores del discurso empresarial acerca de la realidad del trabajo (Lahera 2005:43).

Por tanto es posible inferir que las condiciones laborales y los descriptores del trabajo son elaborados por los organizadores de la producción sobre la base de su análisis sobre la función que ejercen los trabajadores y la aplicación de su fuerza de trabajo en los procesos de producción.<sup>8</sup> En función de la ideología contenida en los modelos de producción es posible determinar las aplicaciones empresariales que conllevan, clasificar los elementos de gestión del trabajo que albergan los distintos paradigmas organizativos que se han sucedido históricamente y establecer una comparación con las nuevas estructuras organizativas y sus conceptos productivos, entendidos como arquetipos ideales que estructuran la interpretación de las políticas de producción establecidas por la empresa.

Todo paradigma organizativo vinculado a la empresa capitalista tiene como objetivo primordial la obtención del mayor beneficio económico posible con el máximo rendimiento. El modelo de producción taylorista condujo a una intensa racionalización de la industria llevada a cabo para aumentar el provecho de la fuerza de trabajo tomando la actividad del trabajador como algo estable, aumentando la cadencia de su trabajo sin que el empleado tomara parte del proceso de producción.

---

<sup>8</sup> Arturo Lahera defiende el enfoque constructivista dentro de los nuevos paradigmas organizativos en detrimento del cualquier determinismo tecnológico derivado de la implantación de los nuevos sistemas tecnológicos en los procesos productivos de las empresas. Véase *Diseño tecnológico y proceso de trabajo: mutaciones organizativas en empresas de ingeniería mecánica*, de Arturo Lahera Sánchez (Ed. Miño y Dávila Editores, Madrid y Buenos Aires 2006).

La primera consecuencia derivada de la eliminación de la autonomía y del saber del trabajador es la pérdida del carácter artesanal de su actividad para incrementar el volumen de la producción. Esto supone que en la creación de los sistemas de trabajo únicamente interviene la dirección de la empresa y que el trabajador queda reducido a la realización de su actividad en el menor tiempo posible y cuantas más veces mejor. La planificación, estructuración y la tecnificación de la aplicación de la fuerza de trabajo por parte del obrero se hace de forma científica, sin atender a las competencias laborales acumuladas tradicionalmente (Lahera 2005:49-51).

La gestión empresarial taylorista derivó en una división del trabajo para optimizar el tiempo en el que el obrero llevaba a cabo su actividad lo que tuvo como consecuencia que cada trabajador realizase la misma labor de forma constante para producir más en menos tiempo. Por tanto el paradigma organizativo taylorista ligaba la alta productividad del empresario a la sumisión del trabajador a las estrategias diseñadas por la dirección de la empresa.

Con el surgimiento de los movimientos contestatarios obreros de la segunda mitad del siglo XX<sup>9</sup> entraron en crisis los axiomas del paradigma taylorista y del fordismo, entendido éste como práctica industrializada del primero. A raíz de las reivindicaciones de los trabajadores se puso de relieve la necesidad de dotar de importancia relevante al factor humano. Los nuevos procedimientos organizativos del trabajo debían satisfacer la necesidad de mejora de la calidad de vida de trabajador.

De esta forma, al amparo de la necesidad de una producción flexible que se adaptase a las transformaciones económicas mundiales que sobrevinieron a la globalización, se construyen formas de organizar el trabajo alternativas destacando el elemento humano (Lahera 2005:61). Este nuevo análisis parte de la base del alto coste que supone para la empresa la humillación a la que se ve sometido el trabajador por la excesiva mecanización de su labor y que se traduce en absentismo laboral y en el descenso de la productividad.

A raíz de esas conclusiones se trasladó el protagonismo al trabajador bajo la consigna de que su participación en la vida de la empresa resultaba vital para la prosperidad de ésta. Los nuevos conceptos productivos nacidos dentro del nuevo paradigma organizativo que siguió a la crisis del modelo taylorista conferían la mayor importancia al conocimiento del

---

<sup>9</sup> La movilización de un gran número de trabajadores y sindicatos que tuvo lugar entre 1967 y 1969 reclamaba la modificación de las condiciones de trabajo y la creación de trabajos motivadores y satisfactorios. Este movimiento exigía el fin de la alienación del trabajador provocada por el paradigma taylorista y una organización del trabajo humanizadora. (Lahera 2005:58).



trabajador, a sus aptitudes y a su participación imprescindible en los sistemas de trabajo (Lahera 2005:61). Así se revierte la tendencia taylorista de la supresión del trabajador en la organización de su actividad a la necesidad de contar con la inteligencia y las habilidades del trabajador para alcanzar la excelencia en la producción.

De este modo el nuevo paradigma organizativo pretende la integración de las actividades de los trabajadores, a través del aumento de tareas y el enriquecimiento del cometido a realizar, la rotación de puestos con el fin de fomentar la polivalencia<sup>10</sup> y mediante la creación de grupos de trabajo autónomos que fijen sus funciones y el patrón a seguir en sus tareas con el objeto de estimular la implicación del trabajador con el incremento de la producción (Lahera 2005:70-71).

### **El “neoartesano”. La producción ligera como horizonte**

Los conceptos productivos asociados al modelo productivo emergente denominado “producción ligera” o “toyotismo”<sup>11</sup> - por la fábrica en la que se han dado de forma esencial- se centran en aligerar la carga de la producción a través de la eliminación de todo lo que sobre: herramientas, logística, materiales, tiempo de trabajo y tecnología (Lahera 2005:76).

Este sistema de organización de producción ligera combina la creación artesanal con la producción a gran escala mediante la introducción de grupos de empleados polivalentes con acceso a medios de producción flexibles (Lahera 2005:78). Con el objetivo de adaptarse a la demanda cada vez más especializada del mercado, se favorece la participación directa del trabajador en el proceso productivo por lo que se optimizan sus condiciones de trabajo (Lahera 2005:79). Ahora bien, es necesario plantear si el optimismo con el que se describen los conceptos productivos asociados al paradigma de la denominada producción ligera estaría relacionado con una nueva concepción artesanal del trabajo o, sin embargo, dichos conceptos constituyen un recurso productivo cuyo objetivo consiste en explotar la flexibilidad del trabajador. De este modo, al aumentar el estándar de calidad asociado a su labor, se fijan unas metas difícilmente alcanzables en virtud de las cuales el trabajador queda sometido a las necesidades del mercado.

---

<sup>10</sup> La polivalencia, junto con la dinámica de grupo que fomentan los nuevos conceptos productivos, favorece que cualquier trabajador pueda realizar cualquier tarea a fin de que si algún obrero se ausentase la producción pudiera continuar (Lahera 2005:72). Se observará en la descripción auto observacional presentada al final del artículo como, bajo el paraguas de la polivalencia, puede prescindirse de personal para abaratar los costes de producción.

<sup>11</sup> A partir de 1990 la industria automovilística japonesa puso en práctica un conjunto de técnicas y estructuras de producción con el objetivo de amentar sus beneficios en el mercado internacional ( Lahera 2005:77)

La artesanía está ligada con el compromiso, la habilidad y la experiencia. El resultado del trabajo del artesano se valora en tanto que no se trata tan sólo de una actividad práctica sino que, en ella, se refleja la técnica adquirida y la preocupación por el procedimiento (Sennet 2009:33). El afán por obtener la máxima calidad en su trabajo es el motor que impulsa al artesano a progresar en su actividad. Éste obtiene la satisfacción en la realización de su trabajo prestando atención a los detalles, desarrollando su habilidad en el proceso de trabajo y controlando los procedimientos con libertad para la experimentación (Sennet 2009:41).

¿Qué lugar ocuparía el trabajo artesanal dentro de la producción ligera? La máxima de trabajar a pleno rendimiento en aras del bien común de la empresa y la promesa de incentivos individuales desplazan la actividad artesanal a un plano marginal. El fomento de la competitividad individual como herramienta fundamental para la consecución de los objetivos empresariales impide el desarrollo de la artesanía- asociada al modelo organizativo de la producción ligera según el discurso empresarial- y degrada el papel del trabajo.

Por otra parte el cariz artesanal del trabajo se ve afectado por la escasa inversión que realiza la empresa en las habilidades del trabajador. A diferencia del prestigio que suponía en el pasado el hecho de trabajar para una determinada compañía, que además garantizaba la fidelidad del trabajador con un sistema retributivo en función de la antigüedad en la empresa, en el modelo organizativo de producción ligera el provecho del empleado se valora a corto plazo (Sennet 2009:50). De este modo, es preferible un perfil joven y dinámico que se implique en la compañía y establezca un vínculo emocional con la empresa, antes que un trabajador que haya desarrollado su habilidad con los años. Por tanto, a medida que se acumula experiencia se pierde valor. Este hecho se agrava debido al factor de la deslocalización que provoca que, en la economía global actual, el trabajador pueda ser sustituido por su homólogo de cualquier país con una mano de obra menos costosa (Sennet 2009:51).

De este modo, pese a que en la producción ligera el acento recae sobre el trabajador en virtud del supuesto carácter artesanal de su producción, bajo los conceptos productivos aglutinados bajo este paradigma organizativo destaca la carga de trabajo ejercida sobre el empleado para alcanzar los objetivos de rendimiento fijados. Éste interioriza el ritmo de trabajo y la presión ejercida sobre el proceso de producción cronometrándose a sí mismo y buscando alternativas para programar su actividad y mejorar la eficiencia (Lahera 2005:85). El tiempo medio operacional en el que se realiza cada labor, la regulación de los descansos

que miden la adherencia al puesto de trabajo, el número de gestiones realizadas por hora o el fomento de la multitarea son los conceptos productivos que genera la producción ligera.<sup>12</sup>

Así, las características de la producción ligera mantienen el cariz conservador de los paradigmas organizativos taylorista y fordista (Lahera 2005:85). A través de la creación de grupos de trabajo, dirigidos por mandos intermedios designados por la dirección de la empresa, se divide el trabajo en etapas muy concretas que permiten imponer al trabajador unos procedimientos de trabajo inflexibles en los que el empleado debe volcar todos sus conocimientos para alcanzar la excelencia en su labor. Además de dirigir los grupos de trabajo, los encargados deben controlar las sugerencias nacidas de la colaboración de los trabajadores para vigilar la presunta autonomía del trabajador sobre el proceso productivo (Lahera 2005:86).

Por esta razón la escisión entre el trabajador y los agentes que diseñan la producción se mantiene al arrebatarse al trabajador el control sobre su actividad o el tiempo destinado a realizarla. En lo que podría caracterizarse como un nuevo taylorismo, cuya diferencia con la versión anterior es la pretendida participación de los trabajadores, coexistirían la regulación absoluta de los métodos de trabajo, la definición de las tareas de los empleados y la centralidad del papel del trabajador (Lahera 2005:87). La autonomía controlada del trabajador, regulada a través de los grupos de trabajo, el aumento de la actividad para lograr la consecución de los objetivos de la empresa- y, por tanto, satisfacer las necesidades de un mercado globalizado- y la saturación de los tiempos de trabajo se han traducido en un lenguaje de las condiciones de vida del trabajador en términos de resultados de la producción (Lahera 2005:88).

De esta forma el progreso obtenido en la producción no se ha traducido en una mejora de las condiciones de vida del empleado dada la obligación de perfeccionamiento continuo al que se enfrenta (Lahera 2005:89). El trabajador se encuentra sometido a unos objetivos individuales de los que depende en buena medida su salario y su continuidad en la empresa. Los trabajadores se ven obligados a ofrecer unos resultados a la empresa, y a competir entre ellos para lograrlo de manera rápida y eficaz, por lo que la calidad de su actividad pasa a un segundo plano.

---

<sup>12</sup> Por descontado estas variables influyen en la mayoría de los casos en el salario del trabajador. Como se verá en la autoobservación presentada al final del trabajo, el empleado percibe un salario base que se complementa con incentivos basados en la adherencia al puesto de trabajo, esto es, hacer menos pausas de las recogidas en el convenio colectivo, las ventas cerradas por hora y el tiempo medio necesitado por el trabajador para generar la producción fijada por la empresa. Asimismo, dado el carácter artesanal con el que se desea dotar al trabajo, el trabajador debe cumplir con estos resultados atendiendo al estándar de calidad fijado por la empresa.

Además del deber de trabajar duramente y bien, la cultura de empresa se basa en la doctrina de la competencia ya que se supone que competir con otro optimiza el rendimiento del trabajador (Sennet 2009:41). La competencia es una característica que se presupone en el trabajador. El discurso empresarial subraya que el trabajo aguarda al que sea más rápido y más fuerte (Miquel/Reina 2001:30). Debido a las nuevas propuestas de organización del trabajo se modifica el lenguaje y todo se expresa aludiendo a la autonomía, al dinamismo, a la productividad y a la excelencia del trabajador (Miquel/Reina 2001:49). Por tanto, el trabajador que no se identifique con las aptitudes que se presuponen en él no merece el puesto de trabajo y constituye la nota discordante dentro del discurso empresarial. Con los problemas que ello le puede acarrear a nivel personal, laboral y, sobretodo, económico.

No hay cabida para el trabajo artesanal en un entorno hostil para la reflexión, la imaginación y el desarrollo de la habilidad (Sennet 2009:68-71). La producción ligera, lejos de enfatizar el aspecto artesanal del trabajo, destruye la noción del trabajo como fuente de satisfacción del artesano y anula su deseo de obtener la máxima calidad en su actividad en favor del beneficio y el resultado inmediatos.

*“¿Te han dicho que era bueno vencer?” Digo, también, que es bueno caer...las batallas se pierden con el mismo espíritu que se ganan.”*

Walt Whitman. *Hojas de Hierba*. 1855

## **Conclusiones. La corrosión del carácter.**

### **“Debo dar gracias por tener un trabajo” ¿Una verdad verdaderamente verdadera?**

El capitalismo y la producción ligera subrayan la importancia de la flexibilidad. El trabajador debe asumir el riesgo y el cambio como algo inherente a su actividad. Así, el trabajo adquiere un nuevo sentido ya que el empleado asume que su carrera profesional no se constituirá regularmente a lo largo de los años sino de forma fragmentada a través de un *collage* de diversas experiencias (Sennet 2000:9). Por ese motivo, la flexibilidad crea ansiedad ya que la carrera profesional a largo plazo ha sido sustituida por contratos temporales y subcontrataciones orientadas a satisfacer las demandas del mercado (Sennet 2000: 21).

De esta forma, el carácter del trabajador se moldea mediante su actividad profesional. Para mantener el puesto de trabajo es necesario adquirir el lenguaje en el que se desarrolla la producción e interiorizar los valores que la empresa presupone en el trabajador. La organización de la producción a corto plazo mina la confianza, al no permitir planificar la vida personal a largo plazo, y dificulta el compromiso de trabajador con la empresa por la inestabilidad que le provoca (Sennet 2000: 23).

Sin embargo resulta mucho más trágico cuando estos valores se trasladan a la vida personal del trabajador. La facilidad de la que éste debe disponer para la movilidad dificulta el mantenimiento de relaciones duraderas así como la posibilidad de tener planes a largo plazo- en cuanto a formar una familia, asentarse de forma estable en el lugar que desee, etc.- por el carácter temporal de su actividad laboral. La deriva laboral del capitalismo que empuja al trabajador de un empleo a otro elimina la posibilidad de que desarrolle una identidad a través de unas relaciones sociales estables (Sennet 2000: 25).

Dado que el trabajo es el concepto que individualiza al sujeto las relaciones sociales se transforman en relaciones laborales. El trabajador se siente responsable de su actividad, de las consecuencias de la misma y de la conservación de su puesto de trabajo. Se genera, por tanto, un universo moral externo en el que se naturalizan los valores del discurso empresarial y que provoca la corrosión del carácter del trabajador en la medida en que éste se realiza a partir de su trabajo. Por este motivo, la vida personal del trabajador se desarrolla en torno a los valores que provienen de la cultura de empresa y, entre ellos, la flexibilidad se postula como el remedio contra la rutina y la dependencia (Sennet 2000: 39).

El trabajador flexible se adapta a los cambios sin que éstos le afecten. Esta cualidad resulta fundamental debido a la inestabilidad del mercado ya que el nuevo proceso productivo, al poseer la característica de la especialización de la producción, permite que la demanda externa determine la estructura interna de la empresa en cuanto a planificación<sup>13</sup> y gestión de la producción (Sennet 2000: 53).

La incertidumbre de los mercados exige que el proceso productivo sea voluble y que se multipliquen las oportunidades de beneficio. Para el trabajador, orientarse en un mundo

---

<sup>13</sup> La organización en el tiempo de trabajo es una muestra de la especialización flexible de la producción. El horario flexible prescinde de los turnos fijos para incorporar diferentes jornadas de trabajo que se complementan entre ellas. La elasticidad horaria se plantea como una herramienta para favorecer la libertad del trabajador cuando, en realidad, constituye un sistema de control sobre éste al no fijar un patrón fijo para que el trabajador concilie la vida personal con la laboral (Sennet 2000:60).

flexible exige asumir riesgos<sup>14</sup> que, desde el punto de vista del discurso empresarial, suponen un atractivo y una virtud orientada a la obtención del máximo rendimiento (Sennet 2000:60). El trabajador debe asumir los riesgos de la empresa como propios ya que no moverse es sinónimo de fracaso. Y permanecer inmóvil en busca de la estabilidad y la comodidad equivale a ser expulsado de la dinámica empresarial (Sennet 2000:91). El trabajador que compete, arriesga y asume riesgos adquiere el papel de ganador dentro del mercado capitalista mientras que el trabajador al que se le otorga el rol de perdedor debe conformarse con las migajas de las ganancias (Sennet 2000:93).

El riesgo pone a prueba el carácter del trabajador y el discurso empresarial fomenta la idea de que es necesario asumir riesgos para ganar, aunque la posibilidad del fracaso se perfile en el horizonte laboral del empleado (Sennet 2000:93). Además, el factor del tiempo, que amenaza con expulsar del mercado laboral al trabajador a medida que pasan los años, favorece que éste asuma los riesgos necesarios para mantenerse dentro de la dinámica empresarial capitalista (Sennet 2000:101).<sup>15</sup>

Esta aversión a la rutina y a la programación a largo plazo provoca que el trabajador tenga dificultades a la hora de marcarse metas duraderas o para mantener relaciones personales que no sean superficiales (Sennet 2000:103). En el marco vivencial que impone el capitalismo el trabajador debe adaptarse a las necesidades de la empresa por lo que va a la deriva y tiene dificultades para organizar su vida personal. Así, las relaciones sociales se convierten en relaciones laborales por lo que el trabajador distribuye su tiempo de ocio en reuniones, eventos y salidas con los “colegas” de profesión (Sennet 2000:123).

La ética del trabajo, que engloba los valores de la empresa, provoca esta transformación en las relaciones que el trabajador entabla con su entorno. La antigua concepción de la ética del trabajo fomentaba la autodisciplina del trabajador a través de la sumisión a la rutina laboral y a los horarios de trabajo impuestos (Sennet 2000:104). No obstante, a principios del Renacimiento, esta concepción de la ética evolucionó debido a la concepción del hombre como individuo sujeto a una evolución personal. El hombre como creador de sí mismo se oponía, por tanto, a la visión tradicional del trabajador que debía someterse a la disciplina laboral impuesta (Sennet 2000:107). Sería Max Weber quien

---

<sup>14</sup> Ulrich Beck relaciona la producción social de riqueza en la modernidad con la producción social del riesgo lo que desencadena daños sistemáticos irreversibles (Beck 1998:19).

<sup>15</sup> La edad del trabajador se ha convertido en un factor biológico y social. El discurso empresarial focaliza su atención sobre la juventud al inferir que el trabajador joven puede comprender los nuevos conceptos productivos con mayor facilidad que un trabajador con más experiencia. De esta forma la juventud se equipara a la flexibilidad y la vejez se asocia a la rigidez (Sennet 2000:97).

combinaría estas dos visiones para subrayar que el capitalismo construía la biografía del hombre, posponiendo su deseo de recompensa. Con el paso del tiempo y la acumulación de experiencia el hombre se realiza. De esta forma, mediante el esfuerzo y el trabajo constante, el hombre demostraba su valor moral (Sennet 2000:110).

En la actualidad la ética del trabajo se articula en torno al trabajo en equipo. El grupo se mantiene unido de forma superficial gracias a la supresión de cuestiones personales que constituyan puntos de desencuentro (Sennet 2000:110). Sin embargo, en el desarrollo del trabajo en equipo, surge la cuestión del liderazgo ya que el poder está presente pero la autoridad es inexistente ya que las técnicas actuales de organización empresarial rehúsan las expresiones autoritarias en favor de la presión ejercida por los propios miembros del grupo de trabajo (Sennet 2000:120).

Dentro de este marco referencial la estructura competitiva del mercado que apuesta por el ganador, y la gestión del fracaso del perdedor, son cuestiones importantes. Contrariamente al hombre descrito por Weber, para el cuál todo esfuerzo era insuficiente, las pruebas de las ganancias materiales dividen a los trabajadores en términos de éxito o fracaso (Sennet 2000:125). Las amenazas externas provocadas por la economía global<sup>16</sup>, la fragmentación de la trayectoria laboral y las exigencias de un mercado flexible hacen que el éxito profesional constituya una meta cada vez más lejana e impiden la estructuración de la vida personal del trabajador (Sennet 2000:142). A causa del deseo de consolidación laboral dentro del mercado de ganadores y vencedores del capitalismo actual, el fracaso se traslada al plano individual del sujeto. Su realización personal depende del éxito de su trabajo.

La flexibilidad, el fomento del riesgo, la fragmentación de la vida laboral del trabajador, el aumento de la competitividad, la presión de los miembros de los equipos de trabajo y el miedo al fracaso provocan la corrosión del carácter del trabajador. En el mercado de trabajo del capitalismo va todo al ganador. Éste, extraído de su marco referencial, se consagra a los objetivos de la empresa para obtener el máximo beneficio y transforma sus vínculos sociales en relaciones laborales. Es flexible, su vida puede esperar. Su realización personal pasa por el logro de sus metas profesionales y para conseguirlas debe hacer lo que sea necesario. Asume riesgos porque siente pasión por su trabajo. Es responsable del rendimiento de la empresa ya que interviene en el diseño de las prácticas empresariales a través de su equipo de trabajo y no debe fracasar. Sus competidores aguardan ese momento.

---

<sup>16</sup> El temor de los trabajadores a que el extranjero malogre sus esfuerzos se ha trasladado de los empleados sin cualificaciones- que temían la pérdida del trabajo porque el inmigrante realizase la labor por un salario inferior- a los técnicos especializados a causa de la economía global y su flujo de mercado (Sennet 2000:133).

El trabajador que desea vencer se comporta de acuerdo a los valores de la cultura de empresa con la naturalidad del que sabe que, sólo así, demostrará que merece el trabajo. Por el contrario, el trabajador que no se comporta de acuerdo a los postulados de la ética del trabajo del capitalismo actual ha fracasado y no merece formar parte de la comunidad empresarial.

Pero, ¿qué sucede con el conjunto de los trabajadores? Tal vez si se formula la cuestión acerca de qué valores transmite la empresa a la sociedad y a los ciudadanos se creen criterios de control externo de la empresa (Sennet 2000:44). Las incertidumbres que causan los conceptos productivos del capitalismo –falta de compromiso, dificultad para hacer planes a largo plazo, la frivolidad de las relaciones personales pero, ante todo, la imposibilidad de vivir por uno mismo ante la obligación de consagrarse al trabajo- son comunes a todos los trabajadores y plantean un nuevo escenario de reflexión común (Sennet 2000:145).

Si la comunidad de trabajadores asume su dependencia mutua puede construir una identidad colectiva para defenderse del nuevo capitalismo<sup>17</sup> (Sennet 2000:146). La confianza mutua y el compromiso otorgarían a la comunidad de trabajadores la energía y la fortaleza emocional que no pueden experimentar individualmente, reaccionando entre sí al margen de sus diferencias personales (Sennet 2000:150).

El problema del capitalismo es la indiferencia en la que sume al trabajador. El sentimiento de no ser necesitado por nadie se genera por la presencia intermitente del sujeto debido a la fragmentación de su historia. Su recorrido vital se transforma en un abrir y cerrar de ojos dificultando la posibilidad de una narrativa compartida (Sennet 2000:154).

No obstante el trabajador se siente en deuda con la empresa. Ésta, al introducirle en un mercado de trabajo cada vez más restringido, le ha convertido en un vencedor potencial. Así se explica la corrosión del carácter En existir y no vivir, en la prisa del contacto y en la pérdida de la propia identidad individual a causa del nuevo papel social del trabajo. Si se trata de mostrar la gratitud hacia la empresa por la oportunidad laboral concedida, y de ser un miembro más dentro del entramado de relaciones laborales que fomenta el discurso empresarial, el esfuerzo no es vano. Es preferible dejar de lado la propia vida antes de fracasar.

El trabajador asume su deuda.

---

<sup>17</sup> Entre los axiomas del capitalismo actual destaca la crítica a la dependencia comparándola con el parasitismo social. Depender de algo o de alguien se describe como algo vergonzoso en el seno de un discurso político que justifica la destrucción de los derechos sociales y los recursos del Estado de Bienestar para aligerar la carga sobre la economía. La ideología relacionada con la crítica a la dependencia es un recurso disciplinario en el lugar de trabajo ya que incide negativamente la confianza y la colaboración entre los trabajadores (Sennet 2000:147-148).



Sólo falta saber hasta cuándo.

### **Actor-Observador. Un acercamiento a la autoobservación**

Si se asimila la premisa de que la ciencia procede de la observación es necesario clasificar las técnicas cualitativas dentro de la investigación social para determinar la relación entre el observador y los actores (Delgado/Gutiérrez 1995:141).

La observación participante se fundamenta en que el observador es un extraño en relación al objeto de su investigación y convive de forma integrada en el interior del sistema que analiza (Delgado/Gutiérrez 1995:144). La investigación antropológica asimila frecuentemente la observación participante a la etnografía y las considera la fuente principal de recogida de datos, acumulación de descripciones y recopilación de documentos a través del trabajo de campo (Delgado/Gutiérrez 1995:144).

No obstante, la observación participante plantea algunos inconvenientes. En primer lugar, la noción de una subjetividad colectiva aplicada a fenómenos sociales específicos – como, por ejemplo, describir la “tribu” de los *brokers*- alude a unas estructuras subjetivas comunes. Éstas afirman la existencia de una uniformidad de la mente humana al margen de una cultura concreta lo cual no puede explicar el conjunto de las sociedades (Delgado/Gutiérrez 1995:149). En segundo lugar, la observación participante presupone que los sistemas que constituyen el objeto de estudio disponen de una organización cerrada que no es compatible con la multiplicidad de las identidades simbólicas de los sistemas auto organizados (Delgado/Gutiérrez 1995:149).

Sin embargo, el principal obstáculo de la observación participante es que la presencia del observador modifica el discurso y el comportamiento del objeto observado. Ante esa problemática el investigador carece de la posibilidad de trascender su mundo concreto para comprender el cambio de los significados y de las conductas de su objeto de estudio tras su aparición (Delgado/Gutiérrez 1995:150).

Como alternativa a la observación participante, dentro de la técnica de observación endógena, el modelo de la autoobservación permite obtener el máximo nivel de certeza y comprensión en la observación (Delgado/Gutiérrez 1995:154). La metodología de la autoobservación construye un sistema que se observa a sí mismo donde el observador se orienta de forma natural hacia el otro, convirtiéndose en un actor más (Delgado/Gutiérrez

1995:162). Esta técnica observacional no supone que el actor-observador se aproxime al objeto de estudio de forma intencional- al contrario de lo que sucede en la observación participante- para, posteriormente, observarse a sí mismo y al otro sino que el observador investiga su propia cultura a través de su participación en ella (Delgado/Gutiérrez 1995:163).

El auto observador es un sujeto que, al haber vivido dentro del mundo descrito, puede dirigir su atención hacia él y hacer de la autoobservación una arqueología de la vivencia al abandonar su condición de participante y constituirse en el estado observador del objeto observado (Delgado/Gutiérrez 1995:164). Así, la observación se enriquece con la experiencia del actor como observador por la facilidad de la que dispone para interpretar el marco referencial y por la documentación en primera persona que constituye la autoobservación de un nativo del sistema de estudio (Delgado/Gutiérrez 1995:167).

En este trabajo se ha optado por la técnica de la autoobservación al considerar que es un método privilegiado sobre el resto de alternativas por el alto grado de certeza que ofrece y porque permite ir desde la experiencia concreta hasta el marco referencial colectivo.

## **Breve contextualización**

La reforma laboral aprobada en España en el año 2012 tenía como objetivo introducir modificaciones en el mercado laboral para facilitar la contratación y fomentar la creación de empleo.<sup>18</sup> Dentro de la batería de medidas contempladas en la reforma se incluía la posibilidad de que la empresa, atendiendo a razones económicas, organizativas, técnicas o de producción, modificará sustancialmente las condiciones de trabajo de forma individual o colectiva – a través de la transformación de los convenios colectivos-.

La descripción auto observacional presentada en el trabajo describe unos hechos ocurridos en los meses posteriores a la entrada en vigor de dicha reforma

## **La firma del nuevo convenio**

En aquel momento casi todos se habían marchado ya, a excepción del personal que había atendido a los últimos clientes. El ambiente era festivo porque, aunque las ventas habían descendido con la apertura del principal competidor de la empresa, ese día las visitas a la tienda se habían multiplicado debido a las nuevas operaciones comerciales. En ese instante, la

---

<sup>18</sup> Información contenida en el Real Decreto-Ley 3/2012.

supervisora entró en la sala con varios papeles en las manos y empezó a repartir una a todas las que estábamos allí.

-Firmadlos.

Dado que esa orden no me afectaba, puesto que abandonaba la empresa la siguiente semana, me detuve para comprobar la reacción del resto de compañeras. Como algunas de ellas se retiraron con la intención de ojear los documentos, la supervisora intervino nuevamente.

-No tenéis que leerlo, sólo debéis firmarlo. Y daos prisa porque tenéis que fichar la salida pronto. La empresa está cansada de pagaros tantas horas.

A parte de la personificación de la empresa, resultaba sorprendente que mis compañeras firmaran el documento y se lo entregasen muy agradecidas a la supervisora. Ella me miró y, antes de quedarme sola para registrar las últimas operaciones del día, aún se dirigió a mí:

-Tú te lo pierdes. En este momento, pertenecer a esta empresa, es la mejor opción. Esta crisis pasará y nuestros valores continuarán porque contamos con los mejores colaboradores. Nuestra empresa se adapta al cambio y los que abandonan el barco, como tú, son los que nos decepcionan. Al irte de nuestra compañía, has fracasado.

A la salida aún se comentaba lo sucedido. En mitad de las bromas saqué los documentos que mi supervisora me había entregado y reparé en que, en las primeras hojas, a los valores de empresa que estaban publicados por toda la tienda se habían añadido tres: flexibilidad, polivalencia y resiliencia. .

-No pueden ser, te habrás equivocado. Si esa palabra no existe. Será “resistencia”. A ver que pone...

Mientras mi compañera confirmaba que la nueva palabra estaba presente en varias hojas y que, además, iba acompañada de gráficos explicativos, llegué al final de aquellas páginas y encontré los documentos que debían firmarse.

El nuevo convenio colectivo que habían firmado mis compañeras incluía un aumento de horas trabajadas y una reducción del coste de la hora. Además, ilustrado con tablas de resultados demostrativos, se publicaban los nuevos objetivos de obligado cumplimiento a partir de la entrada en vigor de las nuevas condiciones. Se establecía un sistema de incentivos que fijaba cuántos clientes a la hora debían ser atendidos, tiempo medio de atención, adherencia al puesto de trabajo y los criterios de calidad.

A continuación, todas las páginas incluían fotografías de trabajadores de otras delegaciones que sonreían ofreciendo una imagen de éxito. En todas las páginas se remarcaba la importancia del esfuerzo y de la implicación en la vida de la empresa.

Al final, una sola frase. “La empresa te necesita”.

## Listado de referencias bibliográficas

### Referencias citadas:

- Boltanski L, Chiapello, E. 2002. *El nuevo espíritu del capitalismo*. Akal. Madrid.
- Braverman, Harry. 1983. “Trabajo y fuerza de trabajo”. Dentro de *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones*. Alianza. Madrid. 129-139.
- Delgado, Juan Manuel; Gutiérrez, Juan Francisco. 1995 “Teoría de la observación”. Dentro de *Métodos y técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales*. Síntesis. Madrid. 141-176.
- Doeringer, Peter B. ; Piore, Michael J.1983. “Los mercados internos del trabajo”. Dentro de *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones*. Alianza. Madrid. 341-368.
- Edwards, Richard. 1983. “Conflicto y control en el lugar de trabajo”. Dentro de *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones*. Alianza. Madrid. 141-155.
- Engels, F. 1986. “El papel del trabajo en la transformación del mono en hombre”. *Die Neue Zeit*. Nº 44. [Online] <https://www.marxists.org/espanol/m-e/1870s/1876trab.htm> [Consulta: 14/03/2014].
- Escalera, Javier. 2000. “Cultura del trabajo y culturas de empresa en la cuenca minera de Riotinto”. Dentro de *Revista de dialectología y tradiciones populares*.LV. 2. Madrid. 249-269.
- Foucault, Michel. 1970. *El orden del discurso*. Tusquets. Barcelona.
- Gorz, André. 1981. *Adiós al proletariado: Más allá del socialismo*. El viejo Topo. Barcelona.
- Lahera Sánchez, Arturo.2005. *Enriquecer el factor humano. Paradigmas organizativos y trabajo en grupo*. El Viejo Topo. Barcelona.
- Llobera, Josep R. 1980. *Hacia una historia de las ciencias sociales*. Anagrama. Barcelona.

- Morgan, Lewis H. 1975. *La sociedad primitiva*. Ayuso. Madrid.
- Palenzuela Chamorro, Pablo.1989. “Estrategias económicas domésticas de los jornaleros andaluces: salario, subsidio y economía sumergida.” *Agricultura y sociedad*. Nº50. 75-107.
- Salanova, Marisa. 2009. “Organizaciones saludables, organizaciones resilientes”. *Gestión práctica de riesgos laborales*. Nº58.18-23. [Online]. <http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/73232/32403.pdf?sequence=1> [Consulta: 20/05/2014].
- Sennet, Richard. 2000. *La corrosión del carácter*. Barcelona.  
- 2009. *El artesano*. Anagrama. Barcelona.
- Wright, Erik.2008. [www.sinpermiso.info/textos/index.php?id=2080](http://www.sinpermiso.info/textos/index.php?id=2080) [Consulta: 20/04/2014].

### **Referencias consultadas:**

- Beck, Ulrich. 1998. *La sociedad del riesgo*. Paidós Ibérica. Barcelona.
- Bowles, Samuel. “El problema de la teoría del capital humano: una crítica marxista”. Dentro de *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones*. Alianza. Madrid. 115-127.
- Priore, Michael J. “La importancia de la teoría del capital humano para la economía del trabajo: un punto de vista disidente”. ”. Dentro de *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones*. Alianza. Madrid. 105-113.
- Requena, Félix. 1990.” Redes sociales y mecanismos de acceso al mercado de trabajo.” Dentro de *Revista española de investigaciones sociológicas*. Volumen 49. 117-140.

