

C. J. FERNÁNDEZ, R. IBÁÑEZ y P. ROMERO. (2012) *Sociología de la empresa, el trabajo y las organizaciones. Un enfoque crítico*. Madrid: Grupo 5, 325 pp.

Este manual es el fruto de la amplia experiencia docente de sus autores, pertenecientes a la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Autónoma de Madrid, y se ha elaborado con la intención de cubrir las necesidades de docentes y estudiantes del amplio espacio que abarcan las materias de la sociología de la empresa, del trabajo y de las organizaciones.

Los autores no se limitan a desarrollar los contenidos de una manera ahistórica y acrítica. Por el contrario, presentan los recientes cambios en la organización de la producción, en la gestión empresarial y en las relaciones laborales vinculados al proyecto neoliberal de transformación política y económica de la sociedad iniciado en los años 70. Además, fruto de su interés por la dimensión histórica, los autores ubican esta etapa neoliberal en un periodo temporal más amplio que abarca desde el último tercio del siglo XIX hasta la actualidad.

Por otro lado, los autores desarrollan una perspectiva tanto organizacional como institucional en el estudio sociológico de la empresa y del trabajo. El estudio de la empresa como organización implica prestar atención al modo en que la propia empresa se estructura internamente, y al modo en que dentro de las empresas se organizan la actividad productiva y las relaciones laborales. Por su parte, el estudio de la empresa como institución supone prestar atención al modo en que la empresa se relaciona con las demás instituciones de las sociedades modernas, principalmente, con el mercado, el estado y las familias. Ambas dimensiones se reflejan claramente en el extraordinario recorrido que realizan los autores por el lugar de la empresa en los principales teóricos sociales (capítulo 2).

La combinación de una perspectiva crítica e histórica y de su interés por las dimensiones organizacionales e institucionales de la empresa da como resultado capítulos muy completos e interesantes. Por ejemplo, el capítulo 3 no sólo describe el taylorismo, el fayolismo y el fordismo como formas dominantes de organización de la producción desde finales del siglo XIX hasta la década de 1960 aproximadamente sino que además incluye previamente una descripción de los procesos históricos al margen de los cuales no pueden comprenderse plenamente dichas formas organizativas: la industrialización, el desarrollo de la producción en masa, del capitalismo y de la extensión de la relación salarial y la construcción del mercado de trabajo a lo largo del último tercio del siglo XIX, principalmente. El capítulo 4 complementa al anterior al describir las aportaciones de la Escuela de las Relaciones Humanas sobre los principios de organización informal. Por su parte, el capítulo 5 describe la forma de gestión racional propia de la gran corporación que se consolidaría desde el final de la Segunda Guerra Mundial hasta los setenta y en cuyo seno se albergaron las formas de organización de la producción mencionadas. Una gestión racional que sólo era comprensible, tal y como describen los autores, en el contexto del desarrollo de un tipo de capitalismo en el que los “gerentes” adquieren

un protagonismo decisivo y en el que predominan las políticas keynesianas de pleno empleo.

El capítulo 6 describe algunas de las principales transformaciones productivas, organizativas y laborales iniciadas en los años 1970 dando inicio al que podemos denominar periodo neoliberal. Una vez más lo más interesante es la amplitud del enfoque, puesto que describe la aparición de un nuevo paradigma productivo como es el “toyotismo”, cuyo principal rasgo es la flexibilidad de todos los factores productivos y su adaptación a una norma de consumo cada vez más diversificada, vinculado con otras transformaciones sin las cuales no hubiera podido implantarse masivamente en numerosos sectores y empresas: la transición hacia un capitalismo financiarizado, la deslocalización de la producción, la nueva división internacional del trabajo, la desregulación de los mercados de trabajo, la intensificación del trabajo y la reforma del Estado del Bienestar. Esta transición hacia un modelo neoliberal de organización productiva y laboral tiene su correlato en la aparición del llamado nuevo gerencialismo (capítulo 7). El nuevo gerencialismo se refiere a las formas de gestión más apropiadas para dirigir empresas en un contexto de crisis e incertidumbre.

Prueba de su inclinación crítica, los autores señalan algunas de las críticas más importantes que ha recibido el nuevo gerencialismo y lo consideran como la expresión de la hegemonía ideológica, económica y social de las clases empresariales bajo el neoliberalismo. El nuevo gerencialismo tendría como objetivo fundamental, siguiendo a los autores, la justificación de un gran proyecto económico y social (neoliberalismo) en el que la empresa y el mercado, y por tanto, los empresarios, se sitúan en el centro de la sociedad.

El capítulo 8 explora la evolución histórica de las relaciones laborales desde finales del siglo XIX hasta la actualidad lo que permite observar la singularidad de las relaciones laborales bajo el neoliberalismo. El punto culminante de este recorrido ha sido la institucionalización de las relaciones laborales en el marco del Estado del Bienestar desde el final de la Segunda Guerra mundial. La negociación colectiva se constituyó así como uno de los pasos más importantes hacia la democratización de las relaciones laborales. Los autores describen, para el caso de España, cómo en las últimas décadas se ha producido una paulatina destrucción de todo ese conglomerado de instituciones laborales que hacían posible la negociación colectiva.

Por último, el capítulo 9 centra su atención en el modo en que han evolucionado históricamente las políticas de protección social y su configuración en una serie de modelos o regímenes de bienestar, según cual sea la institución (estado, mercado, familias) responsable de asumir los diferentes riesgos sociales de la población.

En resumen, cualquier docente y cualquier estudiante de las materias abordadas encontrarán muy útil todo el material que aportan los autores en este manual. Hay que destacar su ambición de situarse en ese territorio intermedio entre la sociología de la empresa, del trabajo y de las organizaciones. Sin lugar a dudas, constituye una de sus principales virtudes puesto que permite poner en diálogo diferentes ámbitos del “mundo de la producción”. No obstante, se trata de una virtud que engendra simultáneamente su mayor defecto. Y es que al pretender abarcar la sociología del

trabajo, de la empresa y de las organizaciones, es imposible incluir todos los temas relevantes de cada una de las tres áreas temáticas siempre y cuando uno no quiera hacer un manual de tres mil páginas, que sería tan completo como inmanejable e inservible. Ante esa tesitura, los autores han optado por un manual de una extensión razonable que les ha obligado a seleccionar. Como es obvio, cualquier docente o estudiante de sólo una de estas materias echará en falta algún tema. Sería trivial y estéril enumerar esas ausencias puesto que son los docentes concretos quiénes, desde su punto de vista intelectual y político, deberán hacerlo. Lo que está fuera de toda duda es que encontrarán en este manual una sólida base para organizar cualquiera de esas tres materias.

Carlos de Castro
Universidad Autónoma de Madrid