

«Trabajo y capital monopolista», veinticinco años después: Un texto clásico todavía vigente

MIGUEL ANGEL GARCÍA CALAVIA*

Resumen

En el presente artículo se estudia la vigencia de la obra de Harry Braverman, *Trabajo y capital monopolista*, de la que se cumple el veinticinco aniversario de su publicación. El estudio parte del contexto previo en el que se produjo su aparición. A continuación, se repasan las principales consideraciones de su argumentación, así como, algunas de las principales limitaciones que se pueden establecer en la obra a partir de las distintas investigaciones a que dio lugar su publicación. Finalmente, se valora su capacidad explicativa frente a los retos con que tropiezan quienes estudian los cambios del proceso de trabajo a finales del siglo XX. A este respecto, la oportunidad del estudio se acrecienta ya que han venido proliferando diferentes enfoques teóricos que los han interpretado en el sentido de que aquellos suponían una transformación radical de la naturaleza del proceso de trabajo y de las relaciones sociales que tenían lugar.

Palabras clave: Procesos de trabajo, Calidad de vida laboral, Descualificación, Cambio tecnológico.

En 1974 se editó por primera vez en Estados Unidos la principal obra de Harry Braverman, *Trabajo y capital monopolista*, traduciéndose casi a continua-

* Departamento de Sociología y A. Social. Universitat de València (Estudi General).

ción a distintos idiomas¹. Veinticinco años después, se puede considerar que su publicación ha constituido uno de los acontecimientos intelectuales más importantes de este período tanto en el ámbito político como en el académico. En el primero, se conformó rápidamente como un libro de lectura obligada para una buena parte del espectro político de izquierda. En el segundo, se ha convertido junto a *La formación histórica de la clase obrera* de E. P. Thompson, en la obra de la tradición marxista contemporánea más citada en el ámbito de determinadas ciencias sociales por quienes han estudiado las transformaciones del trabajo en el capitalismo reciente, por lo menos en la década de los ochenta².

Su irrupción en el mundo académico supuso volver a enfocar el estudio del puesto de trabajo y de toda una serie de hechos relacionados con el mismo, dentro de la perspectiva del proceso de trabajo, y en consecuencia, un reajuste de las preocupaciones de toda una generación de investigadores sociales. A este respecto, reorientó las inquietudes de la historia y de la sociología laboral en el mundo anglosajón, que desde la II^a Guerra Mundial habían estado interesadas preferentemente por la naturaleza de las tareas específicas y la organización del trabajo en la industria manufacturera. Pero también por la experiencia laboral de los hombres, y más concretamente por su grado de satisfacción laboral. Los investigadores creían que un factor causal decisivo habría de ofrecer la clave de la estructuración de las organizaciones y habría de permitir predecir el camino fijo hacia el futuro.

En este contexto, Braverman recuperó la perspectiva que Marx había desarrollado en el análisis del proceso de trabajo en *El capital* e inició lo que se ha venido denominando «el debate sobre el proceso de trabajo», al considerar necesario estudiar en dicho entorno fenómenos como la reducción del trabajo cualificado, las estrategias patronales para controlar a los trabajadores, y la extensión y carácter de la resistencia de éstos a esas estrategias. Su hipótesis principal era que los cambios de las cualificaciones, de las relaciones sociales entre la dirección de la empresa y los trabajadores y de la jerarquía en el centro de trabajo capitalista estaban determinados por aspectos relacionados con el control y el poder de clase, y no tanto, por la naturaleza

¹ La edición en castellano fue realizada por la Editorial Nuestro Tiempo de Méjico en 1975. Posteriormente se reeditó en 1978 y se agotó pocos años después. Desde entonces no se tienen noticias de que exista intención de volver a editar el libro.

² John Bellamy Foster (1994) da cuenta de que en el «*Social Science Citations Index*» se habían registrado más de quinientas citas de *Trabajo y capital monopolista* en la segunda mitad de los setenta. Vicky Smith (1996) hace referencia a que aunque dicha obra no fue mencionada en *Sociology of Work and Occupation* hasta mediados de 1977, sin embargo, a partir de 1978 se convirtió en una de las más citadas, sobre todo, durante los primeros años ochenta.

de la tecnología utilizada como habían planteado Robert Blauner en Estados Unidos y Joan Woodward en Gran Bretaña.

El debate que tuvo lugar durante los años siguientes fue provechoso ya que se puso de manifiesto cómo se producía la descualificación de determinados procesos de trabajo y cómo ésta servía a los intereses de los empresarios pero no siempre ni en todo lugar. Asimismo, sirvió para considerar la relación que existe, por un lado, entre el género de la fuerza de trabajo y los procesos de recualificación/descualificación del trabajo, y por otro entre el desarrollo de las fuerzas productivas y las experiencias subjetivas e intersubjetivas de trabajadores y empresarios.

A pesar de esta importante herencia teórica y metodológica, se ha venido observando una relegación cada vez mayor de *Trabajo y capital monopolista* como obra poco fecunda y operativa en el estudio de lo que acontece en los puestos de trabajo actuales, incluso desde perspectivas analíticas próximas.

¿Cuáles son las razones de este distanciamiento de Harry Braverman? Una inmediata sería relacionarlo con las críticas vertidas a su obra a lo largo de estos veinticinco años. Por tanto, en la consideración particular de la obra de Braverman se debe valorar hasta qué punto le han afectado a uno dichas críticas. Otra, no tan reconocida pero igual de evidente, es que dicho alejamiento está conectado en buena medida a los aires conservadores que corren y que han tendido a abandonar la economía política por la cultura y a desplazar los análisis centrados en las estructuras sociales y en el trabajo por otros sobre el discurso y la identidad.

Es pues un buen momento para revisar la obra de H. Braverman repasando sus argumentos centrales y sopesando paralelamente las críticas que se han efectuado a lo largo de estos veinticinco años. Previamente se caracterizará el contexto en el que surgió *Trabajo y capital monopolista* para comprender mejor su impacto.

El contexto anglosajón de los sesenta: determinismo tecnológico y búsqueda de una teoría general de la organización

En la década previa a la publicación de *Trabajo y capital monopolista*, la interpretación dominante del trabajo en los EE.UU. era la ofrecida por Robert Blauner en *Alienation and Freedom* (1964) que derivaba en buena medida de la expuesta por Clarr Kerri, Jonh Dunlop y otros autores en *Industrialism and Industrial Man* en la que ofrecían una descripción de la sociedad industrial que J. Bellamy Foster ha resumido (1994) en diez características: 1^a) La progresiva industrialización que se estaba produciendo y que se encontraba en ese

momento en una importante fase de automatización estaba sacando de su sitio al capitalismo; 2^a) las nuevas tecnologías exigían mayores niveles de habilidad y responsabilidad; 3^a) una transformación de las relaciones de clase como consecuencia de la importancia creciente del personal técnico y directivo; 4^a) auge del bienestar social expresado en el mayor tiempo medio dedicado al ocio; 5^a) el declive de la protesta social; 6^a) adjudicación y asunción de una función más importante de los directivos de empresa y de los gestores de recursos humanos que serían considerados la «vanguardia» del futuro; 7^a) omnipresencia del estado y burocratización de la industria moderna; 8^a) perpetuidad de las clases; 9^a) existencia de muchas vías de industrialización y 10^a) difusión del poder.

La tesis de R. Blauner hacía referencia a la comunidad de intereses y la integración social de los trabajadores en el trabajo. Ambos fenómenos eran relacionados con diferentes sistemas tecnológicos: el artesano, la mecanización, el trabajo en cadena de montaje y la producción en proceso. Su máximo desarrollo se alcanzó en la producción artesanal, descendió con la producción en serie para recuperarse de nuevo con la producción en proceso y con la automatización de la producción.

Los cambios de un sistema a otro estaban determinados por tres factores: el estado de los procesos científicos y mecánicos, el carácter de la demanda del producto y los recursos económicos y de ingeniería específicos de cada empresa. En esta argumentación no se tenía pues en cuenta como podía influir el conflicto social en el cambio de sistema tecnológico. A este respecto, conviene precisar que no se ignoraba la existencia de insatisfacción en el trabajo pero se veía limitada y no se consideraba contradictoria con una realidad laboral que era caracterizada por la exigencia de mayores niveles de destreza, una dirección más humanizada y una difusión del poder y la responsabilidad. La representación gráfica que trazaba Blauner de la evolución de la insatisfacción laboral era la de una U invertida: su valor y su altura era mínima con la producción artesanal, máxima con la industria de montaje en las primeras décadas del siglo XX para descender después con las industrias de proceso y a medida que las industrias en general se automatizaban. Es decir, la insatisfacción laboral estaba desapareciendo como problema social. De esta manera, Blauner encontraba en la automatización la solución a las posibles contradicciones laborales de la época, lo que contrastaba con las posiciones teóricas mantenidas en ese mismo momento por Gorz en Francia, quien consideraba precisamente que la confianza generada por la mayor autonomía de los trabajadores en la industria de proceso ampliaba las contradicciones de las relaciones sociales de producción y la lucha de clases.

Al igual que Robert Blauner, Joan Woodward y sus compañeros del Imperial College de Gran Bretaña (1958, 1965) vieron en la naturaleza de la tec-

nología productiva el principal determinante del carácter de las tareas específicas, de la estructura organizativa, de la experiencia de los trabajadores con respecto a su empleo y en definitiva, de las relaciones laborales. Sus investigaciones les llevaron a inventariar los tipos de tecnología según su grado de complejidad y a relacionarlos con los modos de control. A este respecto, los sistemas de control fueron adquiriendo cada vez más importancia a medida que se desarrollaban los estudios, hasta el punto que fueron considerados como la variable que explicaba la relación entre el comportamiento organizativo y la tecnología. Su nivel de fragmentación y personalización era lo que explicaba el grado de conflictividad laboral.

En la evolución de la tecnología, percibían una tendencia a largo plazo a pesar de las formas más sencillas correspondientes a la producción unitaria y en pequeñas series a las más complejas de la producción en proceso y automatizada. Woodward consideraba que esta evolución tenía consecuencias positivas para el futuro de las relaciones laborales ya que cuanto más avanzada fuera la tecnología, más fácil le sería a la dirección de la empresa estructurar la organización del trabajo atendiendo a las necesidades sociales. También, más evidente sería para los trabajadores el significado del trabajo. Por último, más probable sería que las formas de control de la organización fueran de un tipo integrado y mecanizado minimizando la necesidad de una supervisión directa y aumentando la armonía social.

En ambas posiciones había pues una consideración autosuficiente y determinista de la tecnología. Desde este punto de vista, los cambios tecnológicos en la organización de la producción se caracterizaban por ser socialmente neutros. Dicha consideración respondía en buena medida a la convicción de una parte significativa del mundo académico de que era posible encontrar un factor causal decisivo en la vertebración de las organizaciones. Dicho factor lo encontraron en la automatización. Teóricamente pues, los años sesenta fueron una década optimista; sobre todo, al principio ya que hacia finales y especialmente al iniciarse los setenta, la insatisfacción laboral volvió a ser un tema candente, y no únicamente en el ámbito académico sino también en el institucional y en el económico, como bien recogió Braverman. Una Comisión Especial seleccionada por la Secretaría de Salud, Educación y Bienestar de los EE.UU. afirmaba en un informe de 1973 titulado *El trabajo en Norteamérica* que «un número significativo de trabajadores norteamericanos no (estaban) satisfechos con la calidad de sus vidas laborales. (...) Como resultado de ello la productividad del trabajador es baja, cosa que (podía) medirse por el absentismo, la tasa de abandono, huelgas locas, sabotajes, baja calidad de los productos, y una reluctancia de los obreros a empeñarse a fondo en sus tareas laborales» (1978: 45). Determinadas compañías automovilísticas como Chrysler o Gene-

ral Motors también la reconocieron en sendos informes³. Este aumento aparente de la insatisfacción laboral era atribuido a distintas causas, unas relacionadas con las características de los trabajadores y otras, relacionadas con la naturaleza cambiante del trabajo mismo. Un asesor laboral de la Universidad de Case Western Reserve afirmaba candorosamente que «(podía) ser que (hubiéramos) creado demasiados empleos estúpidos para la cantidad de gente estúpida que (existía) para ocuparlos» (1978: 51).

No fueron estas las consideraciones que le merecieron a Harry Braverman. Con la experiencia crítica que le había proporcionado su ocupación como trabajador del cobre en un astillero naval, percibía una contradicción en muchos de los escritos de la literatura formal e informal de la época y la explicitaba ya en la introducción de su libro: «En un lado se enfatiza que el trabajo moderno, como resultado de la revolución científico-técnica y la “automatización”, requiere cada vez más elevados niveles de educación, entrenamiento, mayor ejercicio de la inteligencia y esfuerzo mental en general. Al mismo tiempo, parece contradecir esta visión una creciente insatisfacción con las condiciones del trabajo industrial y de oficina. Debido a ello también se dice —a veces incluso por la misma gente que en otros tiempos apoyaba el primer concepto— que el trabajo se ha subdividido de forma creciente en pequeñas operaciones que fracasan en sostener el interés o en emplear las habilidades humanas a los niveles de educación en boga, que estas pequeñas operaciones demandan cada vez menos calificación y entrenamiento, y que la moderna corriente de trabajo con su “menor empleo de la mente” y su “burocratización” está “alienando” sectores cada vez más grandes de la población trabajadora» (1978: 15).

El examen de esta contradicción llevará a Braverman a preocuparse por la evolución de los procesos de trabajo; y más concretamente por la evolución de su organización lo mismo que por la tecnología de las compañías modernas, así como por los cambios de la vida social. En la búsqueda de las causas y la dinámica subyacente a las transformaciones del trabajo, Braverman desmontará las conjeturas existentes sobre el proceso de trabajo.

De esta manera, a mediados de los setenta, la concepción imperante del desarrollo del trabajo industrial había cambiado espectacularmente. También las preocupaciones. La consideración optimista sobre la calidad de la vida laboral, la creciente autonomía y la armonía en las relaciones de empleo, había dejado paso a una posición mucho más escéptica. La preocupación de ese momento era la «degradación» del trabajo.

³ «La compañía (General Motors) (estaba) descubriendo... que los obreros... (sentían) que la industria (tenía) que hacer algo para cambiar la naturaleza repetitivamente aburrida del trabajo de ensamblaje o (seguiría) teniendo paros en la planta». Citado en Braverman (1978): 48.

Uno de los hechos clave fue la publicación de *Trabajo y capital monopolista*, en el que Braverman ofrecía una perspectiva marxista para analizar el trabajo. Y así, en los años siguientes los debates más significativos giraron no tanto sobre si la concepción «ortodoxa» del trabajo imperante en los sesenta era correcta, sino sobre los puntos fuertes y débiles del análisis de Braverman. Numerosos textos se sucedieron hasta el punto de que en Gran Bretaña se llegó a hablar de «Bravermanía».

Tras el viraje conservador de los últimos años ha reaparecido la argumentación ortodoxa aunque no con la autosuficiencia con la que se expresaba antes de Braverman. Su argumentación no se ha desarrollado únicamente en sus propios términos sino que tiene como referencia continua el análisis de Braverman. A este respecto, plantean que su enfatización de la falta de cualificación era excesiva ya que olvidaba el reciclaje. También, destacan que no prestaba atención al aspecto subjetivo del trabajo y a las diferencias internas entre los trabajadores. Y, sobre todo, hacen hincapié en el aumento de técnicas más humanizadas de gestión de mano de obra, de modo que el taylorismo que Braverman analizaba tan devastadoramente era simplemente una etapa ya superada en las relaciones laborales.

A continuación se va repasar pues, las consideraciones de Braverman en *Trabajo y capital monopolista*

La argumentación de Braverman

La fuerza y la coherencia de *Trabajo y capital monopolista* reside, como bien afirmaba Pere Jodar (1997) en su aproximación crítica al proceso de trabajo en la que adapta la perspectiva que a este respecto había desarrollado Marx en el Libro Primero de *El capital* a los tiempos del capitalismo monopolista y managerial de fin de siglo. Precisamente, Kerr, Dunlop y sus colaboradores en *Industrialism and industrial man* habían planteado su concepción del trabajo como una refutación de la interpretación marxista de una tendencia hacia su descalificación y hacia la degradación del trabajador industrial. Afirmaban que la interpretación de Marx del proceso de industrialización concebida en sus primeras etapas no era acertada ni apropiada después de un siglo. Desde su perspectiva, Marx se había equivocado al prever «una intensificación del trabajo, la eliminación del rango de los trabajadores cualificados de la sociedad pre-industrial, y la utilización de mujeres y niños para una cantidad cada vez mayor de trabajos no cualificados»⁴.

⁴ Kerr y Dunlop, *Industrialism and industrial man*, pp. 22-28. Citado en John Bellamy Foster (1994: 5).

Como ya se ha escrito, Braverman cuestionará buena parte de estas consideraciones a partir del estudio del desarrollo de la producción capitalista durante los últimos cien años. En éste, observará que el ocaso de las jerarquías de obreros y grados de habilidad derivados del vaciamiento de la función laboral y su sustitución por una simple equiparación de los distintos trabajos era uno de los rasgos fundamentales de la historia del capitalismo. Esta progresiva simplificación de la función laboral que según Braverman se estaba imponiendo, era una de las exigencias peculiares del capitalismo monopolista. Con esta consideración puso en cuestión las explicaciones no históricas de los científicos sociales y dio entrada a las razones históricas específicas de las estrategias de control en el centro de trabajo.

El análisis del proceso de trabajo de Braverman como el de Marx, comenzaba con la distinción entre trabajo y fuerza de trabajo. Lo que el trabajador vende y lo que el capitalista compra «no es una cantidad convenida de trabajo, sino la fuerza de trabajo durante un período convenido de tiempo». Los procesos de trabajo que se encontraban en potencia en la fuerza de trabajo de los hombres eran tan diversos en cuanto a tipo, manera de actuación, etc., que en la práctica se podía decir que eran infinitos. Precisamente, «este carácter infinitamente maleable del trabajo humano» es lo que el trabajador aporta como ser humano al trabajo y constituye la fuente esencial del capitalista para la expansión de su capital. Ahora bien, una vez que los trabajadores habían sido forzados a vender su fuerza de trabajo a otro, «también entregan su interés en el proceso de trabajo, que ahora ha sido “alienado”». El proceso de trabajo a pasado ha ser responsabilidad del capitalista.» (...) «Es por ello que se convierte esencial para el capitalista que el control sobre el proceso de trabajo pase de las manos del trabajador a las suyas propias. Esta transición se presenta en la historia, respecto al trabajador como la alienación progresiva del proceso de producción y respecto al capitalista como el problema de la administración» (1978: 75, 76).

A este respecto, los empresarios debían controlar al máximo el modo y el ritmo de ejecución de la fuerza de trabajo o, dicho de otra manera, reducir al mínimo la capacidad de control del trabajo que tiene el trabajador. Consiguiólo suponía, según Braverman, asumir el principio de Clausewitz que caracterizaba a la guerra como «un movimiento en un medio que resiste, debido a que implica el control de masas relucientes». El objetivo de la gerencia en esta guerra era minimizar el coste de la fuerza de trabajo por unidad de producto, lo que implicaba que había de pagarse lo menos posible por las capacidades de los trabajadores y al mismo tiempo debían ser empujados a trabajar tan intensamente como fuera posible. Braverman postulaba, pues, un conflicto intrínseco de intereses entre empleadores y empleados en torno

al nivel de retribución y al grado de autonomía de los trabajadores. Por ello, los empresarios tomaban en sus manos el control de los procesos de trabajo reformándolos y reorganizándolos, lo que les llevaba a la división del trabajo en diferentes tareas.

Su concepción de la división del trabajo no se limitaba sin embargo a la tradicional de A. Smith, que la entendía únicamente en términos técnicos⁵, sino que, como Marx, asumía también el principio de Babbage que daba expresión a la dimensión social que suponía su desarrollo. La disociación del proceso de trabajo en elementos muy sencillos implicaba en términos de mercado que la fuerza de trabajo capaz de ejecutarlo podía ser comprada de ese modo más barata que como capacidad integrada en un obrero en particular. Braverman entendía que, con esta consideración de las implicaciones que encerraba la simplificación del trabajo, Babbage había centrado la lógica fundamental que suponía la división del trabajo bajo el capitalismo (1978: 103). Además, igual que Marx, estimaba que esa disociación permitía un aumento del control de los empresarios, y de su poder, como consecuencia de la centralización sistemática de los conocimientos y de las destrezas en sus manos y de la reducción de los trabajadores a un factor productivo más manipulable.

Esta reducción de cada tarea a sus componentes más sencillos, este recorte de la discrecionalidad del trabajador, la conversión de las actividades laborales en actos rutinarios eran considerados los elementos constitutivos de la descalificación del trabajo. Según Braverman, aunque estos procesos de descalificación que acompañaban al progresivo desarrollo de la división del trabajo eran ya evidentes para Babbage o Marx en el siglo pasado, sin embargo, sólo tendrán lugar de una forma sistemática cuando comiencen a extenderse las grandes empresas durante los primeros años del siglo XX. A este respecto, establecía, como A. Smith, una relación entre la evolución de la división del trabajo y la escala de producción.

Es en este contexto, donde ubica la importancia del movimiento de la administración científica que inicia Taylor en los últimos años del siglo XIX. Braverman reconocía (1978: 138-150) el «taylorismo» en tres principios: disociación del proceso de trabajo de la pericia de los trabajadores, separación entre la concepción y la ejecución, y uso de este monopolio del conocimiento para controlar cada paso del proceso de trabajo y su modo de ejecución. Y destacaba la enfati-

⁵ El aumento de la productividad del trabajo al que daba lugar lo relacionaba con tres circunstancias: El incremento de la destreza de cada obrero en particular, el ahorro del tiempo que era generalmente perdido en el paso de un tipo de trabajo a otro y a la invención de un gran número de máquinas que facilitaban y abreviaban el trabajo.

zación de Taylor sobre la necesidad de aumentar el control empresarial sobre el proceso de trabajo para acabar con el conocimiento del trabajador individual y abaratar con ello el precio de la fuerza de trabajo. A este respecto, tanto el principio de Babbage como los de la dirección científica enunciados por Taylor llevaban a la misma conclusión, aunque las prácticas que se derivaban de estos últimos conducían más allá la lógica del proceso articulando un imperativo gerencial sobre cómo ese aumento del control del trabajo debería realizarse mediante la falta de cualificación. Braverman consideraba precisamente que el análisis taylorista era la clave de la realidad del proceso de trabajo bajo el capitalismo monopolista. Con esta consideración de que las estrategias de la gerencia estaban relacionadas con las exigencias específicas del capitalismo monopolista, Braverman ofreció una explicación histórica concreta sobre las estrategias de control en el centro de trabajo. O dicho en otras palabras, introdujo la dimensión histórica en la conformación del proceso de trabajo.

El examen de la práctica generalizada de la administración científica (1978: 151-16) permitió a Braverman poner de manifiesto además que los procesos de descualificación en los centros de trabajo corrían paralelamente a la emergencia de toda una serie de profesionales (ingenieros, cronometradores, ...) al servicio de la gerencia cuya función era conocer el contenido del trabajo de los trabajadores, estudiar las formas para su apropiación y reducir las posibilidades de que pudieran conservarlo. Es decir, una consecuencia necesaria de la separación entre concepción y ejecución era que el proceso de trabajo se veía ahora dividido en espacios separados con distintos tipos de trabajadores. En este sentido, Braverman puso en evidencia la estructura jerárquica que entrañaba y cómo estaba relacionada con estrategias de control y explotación aplicadas en el centro de trabajo.

Braverman efectúa este análisis de los elementos esenciales de la división capitalista del trabajo sin considerar el uso capitalista de las máquinas. Taylor había procedido de la misma manera: había omitido la maquinaria en el estudio de la administración científica. Ahora bien, Braverman no ignoraba que la maquinaria era fundamental para aumentar el poder de la gerencia. Una vez que el trabajo había sido simplificado, la sustitución de la mano de obra por máquinas se hacía cada vez más factible. A este respecto, consideraba que la maquinaria ofrecía a la administración gerencial la oportunidad de hacer por medios mecánicos lo que previamente había intentado hacer por medios organizativos y disciplinarios (1978: 228) ya que permitía imponer determinados ritmos y controles conforme a decisiones centralizadas en la gerencia. Por tanto, cuando realiza determinadas sustituciones está tan interesada en la capacidad de control sobre el proceso de trabajo que implican como en la multiplicación de la productividad del trabajo.

Tras este breve recorrido por el análisis de Braverman sobre el proceso de trabajo en el que se han destacado sus distintas interpretaciones sociopolíticas sobre el control y la estructura, sorprende que muchos autores hayan reducido su contribución a la consideración técnica sobre el proceso de descalificación entendiendo que se produce de una forma generalizada. A este respecto, conviene precisar que para Braverman era evidente que dado que el desarrollo tecnológico en los procesos de trabajo había incorporado muchos conocimientos científicos, el promedio científico y técnico era mucho mayor entonces, igual que sucede ahora, que en el pasado. Pero esto no era más que una tautología y por eso se preguntó si la cantidad de trabajo científico y «educado» tenía hacia el promedio o, por el contrario, tenía hacia la polarización. Si sucedía esto último «la masa de trabajadores nada ganaba a causa del hecho de que la declinación en su dominio sobre el proceso de trabajo estuviera más que compensada por el dominio cada vez mayor de parte de los ingenieros y ejecutivos. (...) Cuanta más ciencia era incorporada dentro del proceso de trabajo tanto menos entendían los trabajadores de ese proceso; cuanto más intelectual y sofisticado producto llegaba a ser la máquina, tanto menos control y comprensión de dicha máquina tenía el trabajador. En otras palabras, cuanto más necesitaba conocer el trabajador para permanecer como ser humano en el trabajo, tanto menos conocía ... (1978: 486). Es decir, Braverman no analizaba simplemente la descalificación en un sentido genérico, abstracto, sino especialmente la polarización de las condiciones laborales que se estaba registrando ya que su preocupación era la degradación del trabajo pero con respecto a los trabajadores, y no tanto a la sociedad en general. Su interés real, como explicita en la introducción de su libro, no era la «descalificación» sino la estructura de la clase obrera y la manera en que había cambiado. Y en este sentido, se planteó la necesidad de una descripción histórica y un análisis del proceso de cambio ocupacional sustancialmente distinto de lo que se había escrito hasta entonces.

Tras la publicación de *Trabajo y capital monopolista* aparecieron numerosas investigaciones sobre el proceso de trabajo en la sociedad capitalista en las que se intentaba verificar las conclusiones de Braverman. Centrando la atención en la tendencia intrínseca de la dirección de la empresa a reducir los niveles de cualificación en el trabajo y a reforzar el control sobre la ejecución del trabajo, Theo Nichols y Huw Beynon (1977), Zimbalist (1979) y Rosemary Crompton y Gareth Jones (1984), realizaron minuciosas y sistemáticas investigaciones en la industria química, en la de artes gráficas y del textil y en la rama de servicios administrativos, para cuestionar radicalmente la idea de que la automatización mejoraba la calidad de vida entre los trabajadores y reducía los conflictos intrínsecos entre capital y trabajo. Contrariamente, enfa-

tizaban el predominio de los trabajadores no cualificados en el entorno de la automatización avanzada y concluían que se estaba produciendo una des cualificación de las tareas, un aumento del nivel de especialización funcional y una centralización del control dentro de la organización.

A pesar de ello, desde diversas perspectivas se han cuestionado también estas conclusiones propiciando un arduo y persistente debate sobre las causas y consecuencias de la transformación de los procesos de trabajo. Al menos, cuatro han sido los ejes del debate.

Algunas de las líneas del debate sobre el proceso de trabajo

1ª. La degradación del trabajo

Uno de los ejes centrales de la controversia sobre el proceso de trabajo que se derivó tras la publicación del libro de Braverman lo ha constituido precisamente sus consideraciones sobre la degradación del trabajo en el siglo XX. Junto a las realizadas sobre la administración científica como lógica del capitalismo, han sido las debatidas probablemente con más pasión.

Aunque los estudios mencionados documentaban la existencia de una tendencia en el capitalismo hacia la homogeneización y la descualificación del trabajo, sin embargo, casi a la vez aparecieron otros en los que se cuestionaba. Por un lado, determinados autores sostuvieron que Braverman y buena parte de los analistas del proceso de trabajo, ignoraban la supervivencia del trabajo artesanal, incluso en las últimas décadas del siglo XX. Estos críticos señalaban que los trabajadores de oficio habían sido capaces de resistir más que el propio pensamiento de Braverman. Otros autores mantuvieron por otro lado que una reducción en los niveles de cualificación de los trabajos industriales manuales podía ser compensada por el surgimiento de nuevas habilidades en trabajos de alta tecnología, servicios o administrativos. Las nuevas tecnologías aunque utilizadas para descualificar en algunas ocasiones, podían tener efectos de recualificación al menos potenciales.

Este tipo de cuestionamiento, sin embargo, yerra en su planteamiento ya que el principal interrogante es si ha habido una tendencia general hacia la descualificación de la mayor parte de los trabajos, esto es, si ha habido una polarización de las condiciones de trabajo, con un número cada vez mayor de trabajadores que ocupan puestos cada vez menos cualificados. La respuesta bien podría ser que dicha tendencia resultante del imperativo central de la dirección capitalista siempre está presente aunque puede ser reorientada por otras fuerzas.

A una conclusión similar han llegado distintos autores tras realizar un examen de las estructuras ocupacionales de determinados países. En la radiografía que han ofrecido de la evolución de la cualificación han apuntado que la «degradación» del trabajo no está teniendo lugar de una manera lineal.

Otra de las críticas al análisis de Braverman sobre el proceso de descalificación se ha centrado en la concepción que tenía de la cualificación. Desde una perspectiva, se ha planteado que muchos trabajos sin cualificación en líneas de montaje o en otras formas de trabajo «degradado» requerían más técnica y «saber-como» de lo que Braverman admitía. Desde otra, se ha sostenido que el enfoque de la técnica de Braverman es puramente individual, omitiendo que el proceso de trabajo contemporáneo ha convertido la producción en una tentativa colectiva en la que la habilidad estaba integrada en el trabajo colectivo.

Ambas puntos de vista intentaban matizar pues el análisis de Braverman sobre el desarrollo de la cualificación y la misma concepción centrada exclusivamente en aspectos técnicos. A este respecto, los trabajadores han venido utilizando probablemente más habilidades de carácter social que de carácter técnico. Ahora bien, aun aceptando que el proceso de trabajo era más complejo que el operativizado por Braverman, sin embargo, no parece que haya implicado un reforzamiento de la posición y situación de los trabajadores. Más bien al contrario, cuanto más tácitas eran las cualificaciones utilizadas, menos perdurables eran y por tanto, más vulnerables eran los trabajadores.

2^a. *La administración científica como lógica del capitalismo*

Las consideraciones que Braverman realizó sobre la administración científica han constituido otro de los ejes del debate sobre el proceso de trabajo. En muchas de las críticas realizadas se señalaba que Braverman había ido demasiado lejos al equiparar las técnicas de la administración científica con el capitalismo mismo. Las técnicas de racionalización y control del trabajo desarrolladas por Taylor y sus seguidores aunque obviamente habían sido importantes para el desarrollo de muchos medios de trabajo, no estaban presentes en todos los sitios, ni había evidencia de que lo iban a estar. Sus autores sostenían contrariamente que los capitalistas habían desarrollado una gran variedad de estrategias para controlar el trabajo de las que el taylorismo era sólo una, y no necesariamente la más efectiva.

Así, A. Friedman (1977: 78) distinguió dos tipos generales de estrategia. El primero, el del «control directo», era esencialmente el tipo de estrategia que Braverman consideraba universal: limitar el margen de resistencia del tra-

jador mediante una estrecha supervisión y minimización de su responsabilidad. El segundo, el de la «autonomía responsable», actuaba de acuerdo con un principio totalmente distinto. Intentaba aprovechar la adaptabilidad de la mano de obra dando libertad a los trabajadores y alentándolos a situaciones cambiantes de una forma beneficiosa para la empresa. Para ello, la gerencia da a los trabajadores status, autoridad y responsabilidad. A. Friedman no veía una tendencia a largo plazo de reemplazamiento del segundo por el primero. Es más, sostenía que el desarrollo del capitalismo no había estado asociado con la intensificación del control directo, sino con una ampliación del margen de elección de la dirección de la empresa.

Richard Edwards desarrolló una perspectiva más histórica de la evolución del proceso de trabajo y apuntó que los capitalistas habían promovido secuencialmente distintos tipos de control en respuesta a las nuevas formas de resistencia de los trabajadores y a las necesidades de la producción. El control simple que sobrevivía en el sector de la pequeña empresa había predominado en los primeros tiempos del capitalismo hasta que la oposición de los trabajadores a la aceleración del ritmo y a las reglas arbitrarias fue minando su eficacia, lo que dio paso al control técnico. Surgió a principios del siglo XX, de las experiencias de la empresa en su intento de controlar las operaciones de producción de la empresa. Su imagen clásica es la cadena de montaje, aunque la propia maquinaria dirigía el proceso de trabajo y fijaba el ritmo. Dentro de la empresa, el control técnico inclinó el conflicto a su favor hasta que las huelgas de los trabajadores a finales de la década de 1930 pusieron de manifiesto los riesgos que encerraba concentrar a todos los trabajadores en un único aparato técnico. El control burocrático basado en el principio de insertar el control dentro de la estructura social, será el método que sustituirá al control técnico y también aparece en las grandes empresas. Su rasgo básico será la institucionalización del poder jerárquico. Su concreción, los mercados internos de trabajo. (1983: 150-154). En este contexto, la administración científica, según R. Edwards, es un tipo transitorio de control que surgió cuando los empresarios estaban buscando resolver los problemas de control simple.

Indudablemente, ha habido importantes modificaciones en las prácticas empresariales de gestión de mano de obra desde los tiempos de Taylor. Nuevos sistemas de control han sido desarrollados en las empresas. En este sentido, una de las aportaciones significativas de autores como A. Friedman o R. Edwards era su consideración del sistema burocrático en el que trabajaban muchos trabajadores relativamente autónomos, no sólo como un impersonal y poderoso sistema de control, sino también, como un instrumento construido históricamente para la acumulación capitalista. Por tanto, estas estra-

tegias de gestión aparentemente más humanizadas no contradecían ni la centralización real de autoridad en la gerencia ni el objetivo final de rebajar el coste por unidad de producción. Además, tenía ventajas adicionales como conseguir a la vez el consentimiento y el disciplinamiento y la regulación de la mano de obra. Por tanto, todas estas otras estrategias se podían interpretar como simples modificaciones de la tendencia hacia la polarización de las condiciones laborales bajo el capitalismo monopolista; es decir, hacia la mejora del trabajo de unos pocos y la degradación del de muchos. Ahora bien, aunque la situación de los trabajadores cambiaba un poco, la posición estructural quedaba inalterada.

Más recientemente, numerosos autores han señalado los cambios organizativos como la evidencia de que las técnicas de la administración científica estaban siendo reemplazadas. Unos consideraban que las formas actuales de organización, el toyotismo, la especialización flexible,... junto a las nuevas tecnologías, han estado invirtiendo las tendencias existentes desde hace mucho tiempo al responsabilizar a los trabajadores. Otros han apuntado que detrás de la contracción de las corporaciones, el uso externo de trabajadores subcontratados, temporales y a tiempo parcial es una nueva forma de control basada más en los mercados que en los mecanismos burocráticos.

3º. *El papel de la acción y la experiencia subjetiva en el proceso de trabajo*

La escasa atención a la dimensión subjetiva del trabajo y a la propia acción de los trabajadores ha sido un tema recurrente en las críticas de *Trabajo y capital monopolista*. Incluso de seguidores suyos como los participantes en el libro que compiló Zimbalist. En esas críticas, se ha planteado que al considerar que los capitalistas tenían un poder omnímodo para definir los procesos de trabajo con el fin de maximizar la extracción de plusvalía y el control, Braverman y sus seguidores subestimaron en sus análisis la importancia de las propias actitudes e intereses de los trabajadores.

Este descuido suponía, según una parte de los críticos, no sólo eludir empíricamente el comportamiento de los trabajadores en el proceso de trabajo sino ignorar conceptualmente las posibilidades de que pudieran organizar una resistencia al capital y reorientar las formas gerenciales de control. En este sentido, ya se ha hecho referencia a la importancia que habían concedido determinados autores, como R. Edwards y los radicales americanos a la acción de los trabajadores en el desarrollo de las estrategias empresariales y gerenciales de control.

Otra parte de los críticos no sólo se fijaron en cómo los trabajadores fueron capaces de organizar su resistencia y condicionar en ocasiones las iniciativas empresariales para controlarlos, sino también en cómo contribuyeron a la conformación del proceso de trabajo en un sentido congruente con los medios y los fines de los propietarios y gerencia de la empresa.

El trabajo más influyente fue el de Michael Burawoy que introdujo la idea de «fabricar el consentimiento» como clave en su teoría del proceso productivo capitalista. En este sentido, se planteó cómo participaban los trabajadores en su propio proceso de sometimiento. Es decir, aunque reconocía que los trabajadores se oponían conscientemente a las decisiones de la gerencia, sin embargo, se interrogaba sobre cómo era posible que acabarán cumpliendo sus fines. La respuesta que ofreció en *El consentimiento en la producción* fue que el proceso de trabajo era también un proceso simultáneo de encubrimiento del carácter de las relaciones de producción y de generación de adhesión a las mismas. Apoyándose en la observación participante en un taller de motores, describió cómo la gerencia concedía una cierta discrecionalidad a los trabajadores de manera que organizaban su trabajo y sus relaciones como un juego aparentemente construido por ellos mismos: «el juego de arreglarse las». Con ello, sus intereses se individualizaban y convergían con los de la gerencia a través de diversos medios. Así pues, Burawoy reconocía no sólo que la resistencia del trabajador estaba directamente implicada en la conformación del proceso de trabajo, sino también que podía acomodarse hasta cierto punto dentro de las estructuras de producción capitalistas.

Un planteamiento bastante similar ha desarrollado R. Hyman (1987: 40), quien ha considerado que aunque la independencia de los trabajadores en el proceso de trabajo podía ser fuente de resistencia a los objetivos patronales, la transformación de la fuerza de trabajo en trabajo productivo requería cierto grado de comprensión e iniciativa «voluntaria».

Por tanto, el debate posterior a la publicación de *Trabajo y capital monopista* llevó a la reconsideración de la resistencia y de la cooperación como factores causales que transformaban los procesos de trabajo. El grado de presencia de una y otra dependería de circunstancias sociales, políticas y culturales. Ahora bien, quedaba claro que los trabajadores contribuían a la capacidad de la gerencia para intensificar el esfuerzo del trabajo y la productividad, limitándola al mismo tiempo.

Aun reconociendo la importancia analítica de dicha reconsideración no sólo en el estudio de la dinámica de los procesos de trabajo sino también del poder y del control, sin embargo, conviene reconocer como han hecho muchos autores que Braverman se autoimpuso, como haría cualquier investigador cuidadoso ciertas limitaciones a su propia investigación. Todo el libro,

se basaba en la idea de que una mejor comprensión de la evolución objetiva del trabajo proporcionaría un marco más idóneo para analizar las consecuencias de la lucha de clases.

4º. *El género y los cambios en el proceso de trabajo*

Braverman enfocó de forma peculiar los problemas de género en las sociedades capitalistas contemporáneas. Reconoció la desigualdad sexual, las relaciones patriarcales en el seno de la familia y los conflictos internos o externos que provocaba. Ahora bien, de igual manera reconoció que su objeto de estudio no era la división sexual del trabajo. Consideró que su análisis hubiera requerido una ampliación de su enfoque sobre la división social y detallada del trabajo imponiendo un nivel de abstracción y de generalización tan extenso que lo habría hecho inservible para estudiarla. La conclusión que destacaba era que cualquier intento de combinar los dos análisis, el de la división del trabajo en la sociedad contemporánea y el de las formas más generales de la división sexual del trabajo, en un sólo proceso, estaba condenando al fracaso el análisis de ambos objetos y provocando una gran confusión en torno al conjunto de la cuestión (1979: 61-64).

Su análisis sobre las cambiantes características ocupacionales de los trabajadores en *Trabajo y capital monopolista*, incluyó cuestiones como el aumento del trabajo en servicios, la transformación del trabajo de oficina,... En este último caso, planteó que los procesos de trabajo de los oficinistas se multiplicaban en tanto que las funciones de control y apropiación adquirían una importancia creciente para la gerencia de las grandes empresas y que los puestos de trabajo de oficina, ocupados mayoritariamente por mujeres, respondían a algunos de los aspectos más significativos de las tendencias de descalificación del capitalismo monopolista. Teniendo presente la cantidad de empleos de oficina y su grado de descalificación, Braverman planteó que las mujeres ocupaban una posición fundamental en la estructura social que se estaba conformando en el capitalismo monopolista. De esta manera introdujo a las mujeres en su análisis. Pero, además predijo una determinada división del trabajo en la familia en la que frecuentemente se compaginaría el empleo estacionario de varones descalificados con el estable de mujeres empleadas de oficina (1978: Cap. 15).

Así pues, *Trabajo y capital monopolista* fue recibido como una importante aportación al análisis feminista (Basandall, R.; Ewen, E. y Gordon, L.). E indudablemente fue una importante contribución pero en la que no se consideró la fuerza socialmente estructurante que encerraba la desigualdad sexual y

que podía ser fundamental en la conformación de los procesos de trabajo (V. Smith, 95/96: 11). En este sentido, en investigaciones que realizaron distintas autoras se denunciaba que los estudios del proceso de trabajo hacían referencia a las experiencias laborales de los hombres, a la vez que paralelamente se efectuaban análisis sobre las mujeres. En dichas investigaciones, evidenciaron como se configuraba la cultura de las mujeres no sólo por las condiciones materiales del proceso de trabajo, sino también por las redes sociales específicas que tejían y como se materializaba en formas de resistencia propiamente femeninas.

Las investigaciones proliferaron y diversificaron sus objetos de estudio. Ya no se centraban únicamente en cómo se construía la experiencia subjetiva de las mujeres y en como influía en el proceso de trabajo. También se centraron en cómo los cambios que se producían en el proceso de trabajo no eran inocuos con respecto al género. A este respecto, se puso de manifiesto que en la definición y desarrollo de las estrategias de control y cualificación se trataba de manera diferente a hombres y mujeres (Crompton y Jones, 1984). Y así, empresarios y gerentes podían plantearse fines distintos para cada género. Según las circunstancias políticas, sociales y culturales existentes en la empresa, podían, por ejemplo, facilitar la movilidad de los hombres y no la de las mujeres.

En otras investigaciones se ha sostenido que la concepción aparentemente neutral de cualificación ha escondido valores basados en la variable género de manera que los análisis de Braverman y otros investigadores sobre el proceso de trabajo han sido parciales y sesgados. Las consecuencias de esta definición se derivaban en cascada. El carácter socialmente construido de la habilidad no era tenido en cuenta. Además, las habilidades o destrezas femeninas podían ser ignoradas con frecuencia por los hombres, y del mismo modo, por los empleadores, mientras que las masculinas podían ser revalorizadas. Así, muchos trabajos «femeninos» que exigían determinados niveles de destreza podían ser errónea o inadecuadamente considerados como descalificados.

Por tanto, el examen de la utilización del género de la fuerza de trabajo no tanto como una variable del proceso de trabajo, sino como un proceso social significativo del mismo y de las relaciones laborales que lo conforman, evidenciaba algunas limitaciones u omisiones en los planteamientos de Braverman. En primer lugar, sobre los modos en que la habilidad, el género y el poder se entremezclaban; de manera que la técnica se podía convertir en una manera de excluir y/o subordinar a las trabajadoras. De igual modo, el género de la mano de obra era un factor importante en la determinación de la técnica. Una de las consecuencias que tenía esta desatención era una cierta

simplificación de las formas que podía presentar el proceso de trabajo. En segundo lugar, sobre los comportamientos singulares de género que podía haber en los procesos de consentimiento y resistencia laboral.

Trabajo y capital monopolista en el cambio de siglo

En las críticas realizadas a la obra de Braverman se han recogido objeciones consistentes a determinados aspectos de su análisis. Asimismo, se han propuesto algunas modificaciones con respecto a sus planteamientos. En este sentido, Braverman probablemente exageró la relevancia histórica de la organización científica del trabajo. Igualmente, es cierto que no dedicó la atención necesaria (al menos explícitamente) a la experiencia subjetiva de los trabajadores. Por tanto, no consideró la resistencia ni la cooperación como acciones que pueden incidir en la conformación del proceso de trabajo. También es cierto que nadie puede estudiar el proceso de trabajo sin reconocer que las destrezas se construyen socialmente y que el género es tanto un factor importante para determinar lo que ha sido la técnica como un hecho social interrelacionado con el proceso de trabajo. Su estudio ha permitido explicar mejor las bases de dominación, participación y consentimiento de los distintos procesos de trabajo.

Ahora bien, nada hace pensar que los argumentos de Braverman sean equivocados o irrelevantes para estudiar lo que sucede en los puestos de trabajo actuales. Si se elude la versión caricaturesca de *Trabajo y capital monopolista* que frecuentemente surge en los debates sobre el proceso de trabajo y se tiene en cuenta lo que Braverman dijo exactamente y sus razonamientos, buena parte de las críticas pueden adaptarse fácilmente en su argumentación así como en sus objetivos centrales. Así, los críticos de Braverman han señalado la existencia permanente de empleo cualificado, con un cierto grado de autonomía que satisface a los trabajadores para desestimar la perspectiva de la descualificación. En sus estudios han documentado la existencia de tendencias diversas con respecto a los niveles de cualificación, autonomía y satisfacción de los trabajadores. Su reconocimiento no impugna sin embargo, la percepción de Braverman de que las tareas laborales de la mayoría de las actividades económicas se habían descualificado. Por tanto, bien se podría decir que existían procesos de trabajo con tendencias contrapuestas con respecto al nivel de cualificación requerido aunque predominaban los que habían exigido cada vez menos.

Por otro lado, se olvida frecuentemente que uno de los fines explícitos de *Trabajo y capital monopolista* era contrarrestar la opinión de que el marxismo

había sido rebasado ya que sólo interesaba a un reducido segmento de los trabajadores industriales. También, la consideración de que era una perspectiva analítica desfasada para explicar la condición social de aquellos trabajadores que no eran de ese sector económico. Con este fin, Braverman dedicó parte de su libro (Cap. XV y XVI) al estudio de las ocupaciones en las oficinas, así como en servicios y comercios al detalle, observando que se trataba de empleos de la clase obrera que se multiplicaban. Indudablemente, estos empleos presentaban diferencias obvias con respecto a los del sector industrial. Ahora bien, suponían igualmente relaciones de control y de explotación, lo que explica que ambos sectores compartieran la experiencia del paro, del empleo inestable, del recorte de los salarios,... La constatación de la continuidad del carácter de dichas relaciones previno contra la tentación, sin sentido, de plantear la desaparición de las clases y del conflicto de clases en un momento que se calificaba la sociedad como postindustrial, post capitalista. Además, teniendo en cuenta que esos nuevos empleos eran ocupados por mujeres, no resultaba del todo procedente reprochar a Braverman que las omitiera aunque no consideró el proceso social específico que supone su presencia en el centro de trabajo.

Igualmente, la perspectiva analítica de Braverman puede incorporar las consideraciones críticas, frecuentemente valiosas, sobre la subjetividad y la acción y sus nexos con los cambios organizativos en el trabajo y el desarrollo de las relaciones laborales; sobre como esos cambios determinan la experiencia subjetiva pero a la vez se ven limitados por ésta e interactúan con ella. Puede incorporarlas, porque *Trabajo y capital monopolista* es bastante más que un libro sobre la descualificación. Su logro más importante fue restaurar la centralidad de la explotación, de la clase —del poder y del control— y del conflicto de clase en el estudio del trabajo bajo el capitalismo. Sheila Cohen ha recordado cómo Braverman no concibió «un proceso de trabajo hacia ninguna parte», sino un «proceso de trabajo en el que la actividad de producir bienes y servicios es constantemente modelado y remodelado por la necesidad de apropiarse del trabajo excedente y de acumular capital de acuerdo con la relación estructural entre capital y trabajo» (1987: 47). La continua reestructuración del puesto de trabajo, bien fuera a través de la descualificación o bien a través de otros medios, era para Braverman un resultado inevitable de la necesidad de combatir la resistencia del trabajador, de competir con otros capitalistas, de maximizar los beneficios, aumentar la productividad,... A este respecto, ninguna de estas razones es incompatible con buenas partes de las críticas de *Trabajo y capital monopolista* en las que sus autores han desarrollado muy fructíferamente algunas de ellas.

Tras esta breve contrastación del pensamiento de Braverman con el de algunos de sus críticos, se pone de relieve su singularidad que reside en la

importancia concedida, en primer lugar, al poder de clase en la determinación de las experiencias laborales, y en segundo lugar, al control que se ha de conseguir y mejorar permanentemente, lo que está relacionado con la forma en que se concretan dos de las dimensiones básicas del proceso de trabajo, la concepción y la ejecución. A este respecto, sorprende que algunos autores que sostuvieron vehemente la necesidad de rehabilitar la subjetividad en el análisis del proceso de trabajo hayan planteado después que no se considere la perspectiva de clase en las relaciones laborales y que se adoptase otra en la que los actores construyen relaciones laborales a partir de una serie de hechos. Este nuevo planteamiento tiene reminiscencias de la sociología industrial anglosajona de los años sesenta. De manera que no todas las críticas pueden o deberían adoptarse en la argumentación de Braverman. Ni tan siquiera la de Michael Burawoy que debería ser revisada y matizada cuando en su consideración de como se consigue el «consentimiento» defiende el carácter contingente de las relaciones laborales y que los intereses de clase se construyen en el ámbito de las ideas. Estos planteamientos corren el riesgo de ser excesivamente ideológicos y están próximos a una determinada perspectiva sociológica en la que no tienen sentido las interrelaciones entre los rasgos de la estructura central del capitalismo, la estructura del puesto de trabajo y el conflicto laboral. El resultado es frecuentemente un imaginario en el que los intereses de empresarios y trabajadores están o pueden ser armomizados y en el que el conflicto laboral es disfuncional y eludible.

Las actuales discusiones sobre la reforma del puesto de trabajo han tenido una orientación similar. Ha sido frecuente que determinados sociólogos, economistas y otros científicos sociales, incluso desde posiciones políticas progresistas, hayan considerado que los cambios del lugar de trabajo suponían una transformación fundamental en la organización de la economía capitalista. Cambios tipificados como «producción ligera», «especialización flexible», o «nuevos conceptos de producción», han sido percibidos como una inversión de la tendencia hacia la descalificación y la restricción de los derechos del trabajador dentro de la producción y han sido presentados como intentos auténticos, fundamentados en necesidades técnicas o económicas, de responsabilizar a los trabajadores y de reducir la distancia social entre capitalistas y trabajadores.

Reflexivamente, se puede asumir que estas nuevas proposiciones y prácticas empresariales no son equivalentes a la administración científica y que el capitalismo es quizás más maleable de lo que algunas de las formulaciones originales de Braverman sugieren. Ahora bien, es bastante distinto tratarlas como una completa transformación del capitalismo, de la exigencia estructural de maximizar los beneficios,... La razón es que, como han apuntado

diversos autores, esas reformas tienen puntos oscuros, su fragilidad, su coexistencia con estructuras salariales polarizadas, inestabilidad en el empleo,..., que resultan inexplicables si no se tiene en cuenta la insistencia de Braverman en la centralidad de las relaciones de explotación entre empresario y trabajador en la estructura laboral. En la introducción a *Trabajo y capital monopolista*, Braverman escribía sobre las reformas que se proponían en los años sesenta y que, precisamente no las consideraba novedosas a pesar del predilecto que tenían en ciertas compañías y entre ciertos teóricos: «Ellas representan un estilo de administración más que un cambio genuino en la posición del trabajador. Están caracterizadas por una estudiada pretensión de "participación" del obrero, una bondadosa liberalidad en permitir que el obrero se adapte a la máquina, sustituya un foco de luz, se mueva de un trabajo fraccional a otro y tenga la ilusión de tornar decisiones al escoger entre alternativas fijas y limitadas y diseñadas por una gerencia que deliberadamente deja abiertas cuestiones insignificantes para escoger» (1978: 55).

En esta afirmación hay una enseñanza para todos los estudiosos de la reforma del puesto de trabajo: hay una diferencia entre cambiar las prácticas empresariales de gestión de mano de obra y cambiar la posición estructural del trabajador dentro del orden capitalista. Braverman hizo una aportación significativa al establecer esta consideración en 1974. Es pues cada vez más necesario que esta consideración sea aceptada de nuevo. A este respecto, *Trabajo y capital monopolista* es un libro muy actual. También, lo es en la medida que permite responder a muchas e importantes cuestiones concretas sobre los procesos de trabajo y los cambios que su conformación más reciente ha supuesto: descentralización, fluctuación, difusión del poder,... La tradición del proceso de trabajo constituye una perspectiva analítica todavía muy importante para investigar cómo se ha desarrollado el poder en las actuales formas de producción de bienes y servicios, cómo han afrontado los trabajadores las prácticas empresariales de control y descalificación o recualificación de los puestos de trabajo, el modo en que el género u otros hechos diferenciales de la fuerza de trabajo como la raza, la etnia... se interrelacionan con la organización del trabajo, la manera en que se ejerce la vigilancia y la disciplina en las grandes empresas a medida que la gerencia intenta aprovecharse cada vez más de los conocimientos de los trabajadores,... Y dentro de esta tradición, *Trabajo y capital monopolista* sigue siendo un texto clave para contestar a estas y otras muchas preguntas.

Bibliografía

- BAXANDALL, R. y otras (1994): *La clase obrera tiene dos sexos*, en Revista Mensual/Monthly Review, vol. 2, 11.
- BELLAMY FOSTER, J. (1994): *Labor and monopoly capital twenty years after: una introducción*, en Monthly Review, vol. 46, 6.
- BLAUNER, R. (1964): *Alienation and freedom*, University of Chicago Press, Chicago.
- BRAVERMAN, H. (1978): *Trabajo y capital monopolista*, Nuestro Tiempo, México.
- (1979): *La clase obrera tiene dos sexos: un comentario*, en Revista Mensual/Monthly Review, vol. 2, 11.
- BURAWOY, M. (1989): *El consentimiento en la producción*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- COHEN, S. (1987): *A labor process to nowhere?*, en New Left Review 165.
- CROMPTON, R. y JONES, G. (1984): *White-collar proletariat: Deskilling and gender in clerical work*, Temple University Press, Filadelfia.
- EDWARDS, R. (1983): *Conflict y control en el lugar de trabajo*, en Toharia, L., ed., *El mercado de trabajo: Teoría y aplicaciones*. Alianza Universidad, Madrid.
- FRIEDMAN, A. (1977): *Industry and labor*, Macmillan, Londres.
- HYMAN, R. (1987): *Strategy or structure?* en Work, Employment and Society, vol. 1, núm. 1.
- JÓDAR, P. (1997): *Más allá de Braverman*, en Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 29.
- MELKSINS, P. (1994): *Labor and monopoly capital for the 1990s: a review and critique of the labor process debate*, en Monthly Review, vol. 46, 6.
- NICHOLS, T. y BEYNON, H. (1977): *Living with capitalism*, Routledge and Kegan Paul, Londres.
- SMITH, V. (1996): *El legado de Braverman*, en Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 26.
- THOMPSON, P. (1983): *The nature of work: an introduction to debates on the labour process*, en Macmillan, Londres.
- WOODWARD, J. (1958): *Management and technology*, HMSO, Londres.
- (1965): *Industrial organization: theory and practice*, OUP, Londres.
- ZIMBALIST, A., ed., (1979): *Case studies on the labor process*, Monthly Review Press, Nueva York.