

Pierre Naville y la otra sociología del trabajo *

Jorge García López

«La contradicción dialéctica fundamental no es la que opone el trabajo penoso al trabajo atrayente, sino la que opone el trabajo al no-trabajo.» [Naville, 1957: 351]

Pierre Naville es para algunos sociólogos españoles el «seguidor principal» de Friedmann, junto con Touaine, en el desarrollo del «paradigma clásico de la cualificación», paradigma que se caracterizaría por su «determinación tecnológica» [Castillo Mendoza - Terrén Lalana, 1994: 80]. Pierre Naville es también, para otros, el «padre fundador, junto con Friedmann», de la «corriente humanística» que animaba el «paradigma clásico de la sociología del trabajo» [Alonso, 1999: 181]. Colocar en una línea de continuidad la obra y planteamientos de Naville con los de Friedmann es erróneo. Ahora bien, atribuir a los planteamientos de Naville tanto a un principio de «determinación técnica de la cualificación» como a una línea «humanista» de análisis sociológico centrada en el trabajo concreto y en el taller, lo es aún más. Ambos malentendidos se bastan para constatar hasta qué punto la ingente obra de este *«trotskista surrealista y desbordante»* [Ibid.: 181] ha resultado ignorada e incomprendida en España. El objetivo de este artículo consiste en dar cuenta de los principales planteamientos teóricos y metodológicos que armaron durante los años 60 y 70 la sociología del trabajo asalariado de este autor y sus más directos colaboradores. Pero las aportaciones de Pierre Naville nos parece que pueden ayudar, también, a abordar la cuestión de las razones profundas que están determinando actualmente la progresiva separación e incompreensión mutua entre las dos especialidades sociológicas aplicadas al estudio de las relaciones laborales en el país vecino: las sociologías trabadas en torno a la «situación de trabajo» y las sociologías trabadas en torno al «mercado de trabajo como construcción social».

En las primeras, es decir, en las sociologías «del trabajo», una misma preocupación central se impone generalmente a los investigadores; «la autonomía del trabajo en la empresa». Por su parte en la, así autodenominada, sociología «del empleo» es la creciente «heteronomía de

los individuos en el mercado» la que constituye la problemática central sobre la que van a pivotar sus producciones. La puesta en relación de sus resultados nos coloca frente a dos figuras aparentemente incongruentes: el operario o productor «enriquecido» en sus competencias, «autonomizado» en sus responsabilidades laborales y «colectivizado» en las formas de aplicación concreta de sus capacidades; el individuo-propietario de fuerza de trabajo «empobrecido» en su capacidad de negociación, «tutelado» en el proceso de su transición hacia la ocupación, e «individualizado» y «particularizado» desde los instrumentos aplicados tanto para la conquista de sus empleos como para la regulación de las condiciones que los caracterizan. Situados entre ambas perspectivas nos encontramos ante grandes dificultades para resolver la siguiente paradoja: ¿cómo es que las nuevas formas de movilización del factor trabajo devienen más técnicas (del proceso de trabajo a los mecanismos de entrada y salida del puesto de trabajo) y, a la vez, más personalistas (de la prescripción técnica de las tareas y los puestos a la gestión flexible de competencias de los individuos)? O, planteado de otra forma, ¿cómo dar cuenta del hecho de que el proceso mismo de mercantilización e individuación de las relaciones laborales comprenda, simultánea y permanentemente, la necesidad de una resocialización ampliada de la fuerza de trabajo?

1. Naville contra Friedmann: máquinas, artesanos y taylorismos

La codirección *formal* entre Friedmann y Naville de los dos tomos del *Traité de Sociologie du Travail* (1971) ha determinado su asimilación. Sin embargo, los planteamientos del uno y del otro son profundamente diferentes. El contraste público entre ambas perspectivas se produjo en torno a dos momentos: en primer lugar, las críticas directas e indirectas volcadas por Naville (1962) y Barrier (1962) a la sociología de la «división del trabajo» de Friedmann encontrarán una primera réplica de éste en el artículo «¿Proud-

honiano, optimista?» aparecido ese mismo año en *Sociologie du Travail* [Friedmann, 1962]. Un año después la discusión se centrará en la cualificación del trabajo con la publicación de una crítica de Naville (1963b) en los *Cahiers* al capítulo de Friedmann y Reynaud aparecido en el *Traité de Sociologie* de Gurvitch (1962) ¹. Nos centraremos a continuación en el primero de estos debates en el que Naville se servía de la polémica entre Marx y Proudhon para cuestionar los pronósticos de una reunificación del obrero mismo en y por el maquinismo.

En el caso del obrerismo socialista del siglo XIX, en el que Proudhon destacaba como uno de sus mayores representantes, el «trabajo humano» era presupuesto como un a priori de la crítica política a la salarización capitalista de la economía. Para Naville (1962) los autores de *Sociologie du Travail* van a restablecer la identificación entre el trabajo y la fuerza de trabajo que subyacía tras aquel concepto proudhoniano de «trabajo»: la máquina, *synthetizando en sí misma los trabajos parcelados*, posibilitaría una nueva unidad del trabajo a realizar por el obrero (recomposición técnica del trabajo) y, con ella, una nueva unidad para el obrero mismo (recomposición social del trabajo) ². Un primer estadio de independencia, correspondiente al dominio del operador sobre su herramienta, es seguido por la instauración de una relación de subordinación provocada por la metamorfosis de ésta en máquina. La herramienta transformada en máquina domina ahora el trabajo del hombre imponiéndole sus formas y sus ritmos. Sin embargo, siguiendo su propio desarrollo, el despliegue histórico del «medio técnico», al absorber en las máquinas cada vez más *tareas materiales humanas*, prepara el momento en el que las aplicaciones específicas de los hombres se concentrarán en el diseño y la gestión de los procesos.

Por su parte, contra Proudhon, Naville (Ibid.) va a subrayar la disjunción, cualitativa y cuantitativa, entre las operaciones tomadas a su cargo por las máquinas y las acciones tomadas a su cargo por los operadores humanos. Lejos de constituir una síntesis de «trabajos» la máquina realiza una síntesis de *herramientas*: las acciones y los tiempos en los que dicha síntesis se realiza se presentan como radicalmente heterogéneos e inconmensurables en relación con las acciones y tiempos de los hombres sobre las mismas [Cf. Naville, 1962].

Aquella equivalencia, defendida por la escuela de Friedmann, entre operaciones humanas y operaciones automatizadas sólo se mantiene desde el supuesto de un *continuum* entre las formas artesanales y las formas capitalistas de producción. *Continuum* trazado a partir de la indisociabilidad de los operadores y las operaciones en el análisis de las situaciones de trabajo. Esta indisociabilidad remitía a una coherencia interna del «trabajo» humano, por debajo de sus diferentes formas históricas, contingentes, y le proporcionaba un contenido ontológico: la hominización del medio natural; la recreación y consciencia de sí de la especie. Al hilo de las consideraciones que Marx realiza al respecto de los análisis proudhonianos sobre la división del trabajo [Cf. Marx, 1987], Naville está denunciando una confusión conceptual fundamental: aquella que, desde el planteamiento precedente, se produce entre la división social del trabajo como hecho universal y la división técnica del trabajo específica de los talleres y la explotación productiva de la maquinaria moderna. Para Marx, la división técnica del trabajo impulsada por la producción industrial capitalista se desarrolla en contradicción con la división social del trabajo gremial. Allí donde Proudhon establecía una continuidad esencial entre los gremios y las manufacturas industriales, entre los maestros y los jefes de taller, entre los artesanos y los asalariados [Cf. Proudhon, 1974], Marx subrayará la ruptura y el conflicto. La división técnica del trabajo se presenta históricamente como el producto de la agrupación inédita de trabajadores indiferenciados (no de especialidades gremiales). Las máquinas, lejos de suceder y sintetizar los diferentes segmentos de trabajo humanos que compondrían las especialidades y profesiones artesanales, constituyen herramientas compuestas, combinaciones de útiles, cuya explotación e integración general, como factores productivos, es correlativa y paralela a la división técnica del trabajo manufacturera. Por consiguiente, la división técnica del trabajo, en tanto que producto específicamente capitalista, presenta como correlato la producción, movilización, y formación de fuerzas de trabajo históricamente inéditas. Por su parte, la utilización productiva de la máquina presenta, como su producto específico, la producción de nuevas habilidades y requerimientos cognitivo-corporales en los operarios. La polémica

entablada frente al «hombre orquesta de la automatización» friedmanniano, comprendía entonces una interrogación esencial acerca de la naturaleza misma de las relaciones trabadas en las sociedades modernas en torno al trabajo: lejos de suponer una desnaturalización o fractura contingente de una unidad natural preexistente, la diferenciación entre trabajos y fuerzas de trabajo constituye, tanto la operación de la que ha dependido la emergencia histórica de ambos elementos en tanto que categorías y actores sociales, como el principio activo de la producción industrial moderna. Las implicaciones que acompañan la profundización de dicha diferenciación lejos de circunscribirse a los espacios productivos, afectan a la globalidad de los tiempos y estructuras que vertebran la reproducción de las relaciones sociales en su conjunto ³.

El esqueleto del planteamiento de Friedmann se prolongaría ulteriormente bajo nuevas formas, hasta el punto de consolidarse como la ortodoxia europea en sociología del trabajo. Durante los años 70 los investigadores sustituirán el «medio técnico» por la «clase» como motor de las transformaciones que se siguen del proceso de salarización de la producción; por ejemplo, las obras de Bravermann (1987–1974–), Freyssenet (1977) y Coriat (1982). El trabajador independiente, propietario de sus medios de producción, y que trabaja para sí es sustituido por los asalariados, propietarios de su fuerza de trabajo y que trabajan para otros, mediante una expropiación arbitraria por la clase burguesa de sus medios de trabajo. Esta fórmula mantiene un isomorfismo básico entre operación y operador deudor del establecido, en la sociología friedmanniana, entre la herramienta y el trabajador. La fenomenología del taylorismo desarrollada a partir del combate entre el hombre y la máquina, es ampliada en este discurso desde el concepto de «control»: la cualificación, el colectivo obrero, lo concreto, el puesto, el saber-hacer, la práctica, etc., se enfrentan en un combate permanente con la dominación, la dirección, la regla, la codificación, las directivas, lo formal, etc. Si la automatización productiva ofrecía para Friedmann una síntesis posible entre trabajadores y trabajos (la esperanza de un nuevo dominio de los operadores sobre su actividad), en las nuevas fenomenologías del «control del proceso de trabajo» tales esperanzas volcadas en el

maquinismo resultaban infundadas: el combate sólo podrá finalizar por la absorción de uno de los antagonistas en su contrario, por ejemplo, por la disolución de la forma empresa en el colectivo obrero. En ambos casos, sin embargo, el taller se presenta como una estructura autónoma y autosuficiente para el estudio del trabajo: se trata siempre de un espacio social homogéneo sujeto además a unos tiempos de desarrollo abstractos.

En los planteamientos de Naville, el taylorismo, racionalizando la producción, simplifica los puestos y las tareas de los operadores: uno de los resultados de esa racionalización consiste precisamente en posibilitar las recomposiciones variables de secuencias productivas, su «adición», mediante su automatización. Ahora bien, por el otro lado, esa racionalización permite una penetración sin precedentes de poblaciones desescolarizadas, ruralizadas, etc. en la producción industrial, o sea, en el trabajo asalariado. Como hoy resulta evidente, esta universalización del trabajo asalariado como principal fuente de ingresos de las poblaciones condicionaba las posibilidades de la regulación estatal de la relación salarial. El agotamiento de las poblaciones campesinas y la consiguiente necesidad de reproducción de la fuerza de trabajo asalariada a partir de sí misma explica una de las dimensiones esenciales que tomaría esta regulación: la consolidación de mecanismos institucionales de redistribución de los ingresos salariales. Redistribución que, por lo tanto, constituye una *autofinanciación de la clase asalariada*, de su formación y reproducción, por intermediación del aparato estatal. Por consiguiente, el *enjeu* empresarial fuerte ligado a la taylorización de la producción no consistía tanto en «someter a los trabajadores», mermando su autonomía sobre el proceso de trabajo⁴, como en controlar y dirigir los sentidos de los procesos de renovación de los conocimientos (de su gestión particularista por las comunidades obreras agrupadas en torno a los oficios, a su gestión estatal a través del aparato educativo). Esta evolución favorece la movilidad de la mano de obra desde un triple punto de vista: elevando el número de trabajadores en disposición de las competencias profesionales y las disposiciones sociales requeridas para ser incorporado en la producción; ampliando, en consecuencia, las posibilidades de sustitución de un trabajador por otro y las posibilidades de

elección de los patronos; favoreciendo, por último, la comparabilidad entre unos y otros trabajadores mediante la homogeneidad formal de la clasificación de títulos legitimada por la unificación del sistema escolar. De tal manera que, desde el punto de vista de Naville, la taylorización del trabajo, la socialización-institucionalización de los procesos de formación de la fuerza de trabajo y la regulación estatal de la relación salarial resultan procesos implicados. Procesos que convergen hacia una creciente «desprofesionalización» (en el sentido de un distanciamiento de los estatutos obreros en relación con las prácticas concretas de trabajo) de los asalariados, a su creciente movilidad sobre el aparato productivo, y a su mayor polivalencia funcional en empresas y sectores.

Toda la reinterpretación de Naville acerca de los significados de la taylorización productiva en la postguerra se produce a partir de dos rupturas fundamentales con los discursos precedentes: un cuestionamiento de los marcos pertinentes del análisis, que nos desplaza de la empresa y el taller a las relaciones sociales consideradas globalmente; un cuestionamiento de los marcos temporales abstractos inscritos en las retóricas del «medio técnico» o el «control», que nos conduce a abordar prioritariamente los procesos temporales de sucesión en los que se despliegan la sustitución-reproducción de la fuerza de trabajo y la renovación de sus cualidades y conocimientos. Ni los salarios, ni las cualificaciones obreras pueden ser en este marco analizados exclusivamente en la «situación de trabajo», situación en la que determinada fuerza de trabajo se encuentra ya vinculada a un puesto de trabajo específico. Esta situación resulta, por el contrario, un punto, un instante, en una cadena temporal estructurada por factores que la desbordan y determinan.

2. Cuatro problemáticas para una reflexión sociológica sobre el trabajo asalariado

Podemos encadenar las implicaciones teóricas contenidas en esta interpretación con toda una serie de interrogantes relativos a algunos de los lugares comunes más firmemente establecidos en el ámbito

de la sociología del trabajo actual: ¿y si el concepto de «división» aplicado al análisis de la organización del trabajo en las empresas resultara ya sociológicamente inapropiado desde, al menos, la década de los 60?; ¿y si el resultado de la aplicación de normas y cronometrajes por puestos de trabajo no consistiese entonces en imponer sus máximos a los ritmos de las operaciones de los trabajadores?; ¿y si, más generalmente, el taylorismo no hubiera tenido como objetivo la desposesión de los conocimientos y habilidades de los obreros, esto es, su descualificación?; ¿y si los criterios que determinasen cualificaciones y salarios no dependieran de la calidad y la cantidad de los trabajos concretos?; ¿y si la generalización del taller flexible no implicara en ningún caso la recualificación del trabajador sino la acentuación de la separación entre el trabajador y su trabajo? Estas cuestiones señalan el itinerario que vamos a realizar a continuación ⁵: de la automatización de los procesos de trabajo a las formas de la determinación social de los estatutos obreros; de los estatutos obreros a la universalización de los sistemas educativos; de los sistemas educativos a la regulación-socialización estatal de empleos y mercados de trabajo; de esta regulación-socialización estatal a la reflexión teórico-epistemológica sobre una sociología aplicada al estudio del trabajo asalariado ⁶.

2.1. LA AUTOMACIÓN: Unificación estructural del campo industrial y distribución móvil de la fuerza de trabajo

El despliegue de la técnica en la producción y en la vida cotidiana se presentaba en el período de la posguerra como uno de los rasgos definitorios de la evolución industrial. Un gran porcentaje de los discursos sociológicos sobre las relaciones laborales y el trabajo en toda Europa tomaban como eje temático al maquinismo, sus significados y sus consecuencias sociales. Los trabajos de Naville relativos a la «automación» comprendían fundamentalmente una interrogación crítica en relación con los supuestos implícitos que orientaban entonces los desarrollos contemporáneos sobre el tema. Las deducciones abstractas en torno a la transformación de las

relaciones entre el hombre y el «medio técnico» y los correlatos empiricistas al nivel del taller (trabajador-máquina-tarea), que generalmente funcionaban como ilustraciones prácticas de las anteriores, son interpelados sistemáticamente en su obra en nombre de otro planteamiento posible del problema. Para Naville, las relaciones y consecuencias sociales implicadas en la automatización productiva van a situarse en la intersección entre dos redes o circuitos heterogéneos que atraviesan la producción: el que traba las máquinas y sus operaciones entre sí; el que traba a los hombres y las suyas entre sí. Si la vertiginosa introducción de la tecnología en la producción señala algún tipo de transformación o salto cualitativo éste se refiere al relajamiento de los vínculos, o la desconexión creciente, entre las operaciones maquínicas y las operaciones propiamente humanas en los ámbitos productivos; de la creciente inmaterialización del trabajo promovida por la automatización productiva *no van a seguirse ni la recomposición del trabajo, ni la recualificación del obrero*. El taller flexible, al igual que el taller fordista, representa una modalidad de trabajo asalariado que consiste, precisamente, a diferencia del artesanado, en la separación del trabajador de su útil y del producto de su trabajo [Cf. Alaluf, 1986].

En su obra, *L'automation et le travail humaine* (1961), los diferentes grados de introducción de la técnica en Francia eran evaluados por sectores y ramas industriales, poniendo especial énfasis en las industrias de procesos, aquellas en las que la producción se encontraba ya entonces estructurada en ciclos continuos e integrados. Los resultados de este estudio serán objeto, posteriormente, de una amplia reflexión en su obra; *¿Hacia el automatismo social? Problemas del trabajo y la automatización* (1985 –1963–). En ella, el autor va a subrayar, en primer lugar, la necesidad de trasladar los ámbitos de referencia y observación, en la evaluación sociológica de las consecuencias de los fenómenos técnicos, *de las operaciones y las máquinas individuales a los encadenamientos entre tareas y procesos*. Encadenamientos que se caracterizaban ya por la introducción de nuevos métodos de programación flexible para su regulación: *«la operación es encadenada, controlada y ajustada a otras por normas y no por acciones materia-*

les» [Rolle, 1997: 213]. La máquina individual, en este sentido, resultaba cada vez más un elemento dentro de sistemas técnicos complejos cuyos espacios de actuación resultaban progresivamente ampliados. Esto supone que la máquina pierde su individualidad a la par que su autonomía [Naville-Rolle, 1971a: 354]. Esta nueva perfección y extensión técnica de la automatización de las conexiones y de la flexibilización de su programación, se corresponde con la extensión de los ámbitos afectados por el desarrollo tecnológico: de la autonomía progresiva de las fuentes de energía maquínicas, hasta la sustitución, codificación y amplificación de funciones mentales de cálculo, pasando por los sistemas de transporte enlace y comunicaciones entre procesos y los encadenamientos organizados de las reacciones de la naturaleza del producto transformado ⁷.

En segundo lugar, si la máquina como unidad de análisis pierde su pertinencia, también pierde la suya el puesto-átomo (o puesto-máquina), entendido como el espacio elemental de asignación del trabajo y operaciones humanas en la producción. Éste cede su lugar al «puesto-constelación», en tanto que síntesis variable de conocimientos y capacidades humanas requeridas por intervenciones cada vez más inespecíficas sobre segmentos productivos cada vez más amplios. Puestos constelación o «funciones productivas» que, de esta manera, estructuran en torno a sí las nuevas posibilidades ampliadas de rotación o asignación móvil de las diferentes categorías de trabajadores. La mayor solidaridad técnica de los procesos de producción promovida por la automatización de los encadenamientos directos entre tareas (a su vez previamente automatizadas), esto es, la flexibilización de las modalidades de su mando o programación, contiene a la vez una tendencia a una universalización de los lenguajes simbólicos que posibilitan las intervenciones propiamente humanas sobre ellos. En consecuencia, cada acción particular en alguno de los puestos-constelación entre los que se distribuye la acción humana en las empresas automatizadas puede considerarse como una intervención sobre cadenas de procedimientos y conocimientos que continúan más allá de la empresa misma. La solidaridad técnica entre procesos productivos superpone al lenguaje de los enca-

denamientos materiales, técnicos y humanos, entre las tareas un lenguaje estrictamente simbólico, de manipulación de signos codificados, caracterizado por su elevado nivel de formalización. La propia empresa no representa, entonces, más que una agrupación particular de diversas técnicas, métodos y procesos con vocación universalista; sus límites tienden en este sentido a difuminarse para convertirse, ella también, en un punto de una, cada vez más extensa e interconectada, red económica y técnica. Red que destaca como uno de los resultados de una tendencia a *la unificación del campo industrial*, constatable a escala mundial. De esta manera, los sistemas de producción y comunicación automatizados tienden a aumentar la dependencia de las unidades productivas entre sí, haciendo simultáneamente posible tanto la descentralización geográfica de las unidades de trabajo como su centralización administrativa y técnica. [Ibid.: 360-361].

Por último, y como resultado, el marco de análisis hasta aquí esbozado supone *una ruptura radical con el concepto de «división»*, contemplado en la época (tanto desde la determinación técnica de las tareas como desde la organización taylorista de los hombres en la producción) en tanto que rasgo definitorio clave del progreso tecnológico y organizacional. La tarea «dividida», nos dice Naville, será progresivamente sustituida por la secuencia o función «distribuida»: la posibilidad de esta transformación presenta como su condición fundamental la heterogeneidad creciente entre el número y naturaleza de las actividades maquínicas y las humanas. La progresiva separación entre las articulaciones en el tiempo (duración, velocidad, ritmo) de las operaciones maquínicas y las operaciones humanas ejemplifica esta situación, cuyo límite correspondería a una asignación variable y circulante de los operadores sobre una amplia gama de puestos y funciones en los que se supervisa a intervalos discontinuos un proceso técnico completamente automatizado. Por esta razón, la movilidad mayor o menor de los operadores puede ser tomada como el signo de una mayor o menor diferenciación entre los tiempos-hombre y los tiempos-máquina, de una mayor o menor desunión entre los trabajadores y sus herramientas:

Ya no hay paralelismo entre las articulaciones en el tiempo de las operaciones efec-

tuadas por el hombre y las que ejecuta la máquina. Las máquinas operan según sus propios tiempos de operación, y los obreros según los suyos. Ritmo, duración, velocidad, cantidad pueden ser muy diferentes los unos de otros. Una primera consecuencia de esta situación es permitir a los operadores supervisar varias máquinas, ligadas o no (...), [Naville, 1985 –1963–: 203].

Esta situación señala a la par la pertinencia organizativa del concepto de «distribución» y la progresiva emergencia de una entidad colectiva como titular material de la gestión del proceso. Como conclusión, la disociación de los tiempos-hombre y los tiempos-máquina ampliando la discrecionalidad y la autonomía de organización de estos últimos limita prácticamente las posibilidades de aplicación del principio de asignación máquina-hombre que caracterizaba los métodos tayloristas de gestión del trabajo. Las asignaciones salariales determinadas por los cronometrajes contaban con ésta última como condición *sine qua non* para su viabilidad formal. ¿Cómo evaluar entonces las contribuciones individuales a la producción cuando los que trabajan son equipos de trabajo sobre grandes secuencias productivas con altos niveles de rendimiento? La «división» deja así forzosamente de poder ser considerada como el *nec plus ultra* de la organización⁸.

El abordaje de Naville en relación con la generalización de la introducción del automatismo en la producción contribuye a definir los perfiles de las transformaciones esenciales que vienen afectando al trabajo a partir del período inmediatamente posterior a la posguerra en toda Europa. Transformaciones que podemos resumir, en primer lugar, en un *desplazamiento del objeto sobre el que se aplica el trabajo*; y, en segundo lugar, en una *socialización tendencial de las formas de su aplicación* [Célérier, 1997: 163]. Desde el punto de vista del objeto, la automatización desplaza el trabajo de la transformación directa de la materia, ahora tomada a su cargo por las máquinas, hacia la periferia de esta transformación, hacia su control y dirección. No obstante, este desplazamiento del objeto del trabajo no significa ni una intelectualización de las tareas (en el sentido de su enriquecimiento), ni una transformación necesariamente «a mejor» de las condiciones concretas de la actividad de trabajo:

las labores de supervisión y mantenimiento de instalaciones automáticas pueden resultar tan simples y repetitivas, y su carga o desgaste psicológico tan nocivo, como las labores de manipulación directa sobre la materia a las que progresivamente sustituyen. Desde el punto de vista de los sujetos, como vimos, la creciente solidaridad orgánica, técnicamente trabada, entre las funciones y los procesos productivos, se corresponde con una mayor amplitud y variabilidad de los puntos de aplicación de las aportaciones humanas, así como con una creciente indeterminación y polivalencia de los saberes y capacidades requeridas por dichos puntos. Las rotaciones y polivalencias potenciadas por este proceso allanan, en las unidades productivas, la tendencia hacia una progresiva autonomización de los ámbitos humanos de la gestión productiva en relación con los ámbitos estrictamente técnicos (esto es, por ejemplo, el paso de los tradicionales departamentos de «personal» a los modernos departamentos de «recursos humanos») y preparan, en la sociedad globalmente considerada, el camino hacia una movilidad generalizada de los trabajadores.

2.2. CONTRATOS, SALARIOS Y CUALIFICACIÓN.

La normatización institucional de la relación salarial

La desconexión entre las operaciones maquínicas y humanas, entre los tiempos-máquina y los tiempos-hombre, decíamos que contribuía a interrogar profundamente la relación aparentemente determinante de las operaciones técnicas particulares sobre los estatutos obreros. Por ejemplo, al limitar de hecho las posibilidades de la determinación de los salarios en relación a la asignación simple hombre-máquina u hombre-puesto. Estas tendencias convergen poderosamente con *la evolución*, constatable durante el mismo período, *seguida por la concepción clásica del contrato de trabajo hacia su progresiva ampliación (o socialización)* [Naville, 1971b: 118-119]. Éste, efectivamente, se alejaba poco a poco del trabajo individual propiamente dicho para contemplar en sus formulaciones variables más generales. Variables relativas, por una parte, a las circunstancias medias del

desarrollo de la actividad laboral por ramas o sectores industriales, así como, por la otra, a las condiciones medias de reproducción de las diferentes fracciones de la fuerza de trabajo. La vida fuera del trabajo encuentra una formulación explícita en los estándares contractuales, relacionando directamente el salario con necesidades que se extienden a todos los aspectos de la existencia del trabajador. Para éstos, el salario se desconectaba de un contrato personal ligado a la prestación de un trabajo determinado para transformarse en una garantía de recursos globales.

Esta situación, sin embargo, no resultaba exenta de ambivalencias para el movimiento obrero. Por un lado, contenía un principio de «profesionalización», o posibilidad de acumulación y mejora de ventajas, pero que contaba como soporte con las ramas o sectores industriales en detrimento de los grupos de oficios que articulaban tradicionalmente las comunidades obreras. Por el otro, la socialización del contrato contenía también un principio de «desprofesionalización» radicado fundamentalmente en la «separación cada vez más perceptible entre el trabajo particular aportado y el valor global del ingreso percibido como salario» [Ibid.: 120], esto es, en el hecho de que en la nómina se disociaba explícitamente el estatuto del trabajador de sus actividades directas de trabajo. De manera que esta progresión suponía una quiebra explícita de los criterios de justicia que sostenían la identidad comunitaria y las reivindicaciones obreras tradicionales: «a igual trabajo igual salario» o, en otras palabras, «deben ser las características (duración, complejidad, dureza, etc.) del trabajo de cada uno las que determinen las cantidades de la remuneración para cada uno». La pertinencia aparente de dichos criterios de justicia contaba, como sus condiciones de posibilidad, con los procedimientos de determinación por puestos de los rendimientos obreros impulsados por la *job evaluation*. Pero también con la relativa discrecionalidad obrera sobre los mecanismos de adquisición y preparación de conocimientos y habilidades habilitada tradicionalmente en los oficios, así como con los intentos patronales de delimitación de las cualificaciones en torno a las definiciones técnicas de los puestos de trabajo. Indirectamente, la extensión de la parte social del salario en las nóminas era leída como un indicador

del grado de desestructuración de estos procedimientos e instancias y su producto simbólico específico: una cultura del trabajo edificada en torno al puesto, la tarea y la calidad y cantidad de las operaciones efectuadas y los saberes-hacer intransferibles de la que dependían.

Ahora bien, ¿resultaron determinadas alguna vez las remuneraciones en función de procedimientos estrictamente técnicos aplicados a la calidad y cantidades del trabajo aportado? Las primas de rendimiento se presentaban a sí mismas como el resultado de mecanismos mediante los que se pretendía hacer variar las retribuciones en función de la producción. El establecimiento de las normas de rendimiento, guiando la asignación de las magnitudes salariales mediante el cronometraje por puesto de trabajo, parecía reforzar el supuesto de que éstas se seguían directamente del trabajo efectuado. El trabajador buscaría rebajar la norma durante el cronometraje, consiguiendo cobrar más dinero por menos trabajo, mientras que el cronometrador y la dirección perseguirían elevarla a su máximo posible, pagando menos salarios por más trabajo. Los factores que determinan las magnitudes salariales resultarían entonces básicamente comprendidos dentro del perímetro de la empresa y de las relaciones directamente establecidas entre sus agentes. Por el contrario, para Naville y sus colaboradores, el sentido del cronometraje lejos de apuntar hacia la constitución y la imposición de normas máximas de rendimiento por puesto consistía en *medir la resistencia obrera*. El grado de oposición obrera señalaba el estado de hecho que existía en el taller como consecuencia de múltiples determinaciones (relaciones jerárquicas, esperanzas de promoción, importancia relativa de las sanciones o traslados, etc.). Es por lo tanto, precisamente, el conjunto de la situación de trabajo el que era medido a través de la norma. Ahora bien, la situación de trabajo era aprehendida a través del grado de consentimiento de los obreros a la organización jerárquica establecida por la empresa; consentimiento que, indirectamente, medía la posición de la empresa en relación con la competencia. El obrero evaluaba las características de su situación de trabajo fundamentalmente en función de la situación del sector y las posibilidades que este le ofrecía de gozar o no de remuneraciones o ventajas superiores. Su resistencia o consenti-

miento, por lo tanto, expresaba la situación de trabajo en la empresa en relación a las situaciones de trabajo de sus competidores más inmediatos [Rolle, 1962: 30]. La *job evaluation* lejos de edificar una escala salarial desde las especificidades adscribibles a emparejamientos particulares de individuos y puestos-máquina, se encargaba de medir el nivel «normal» de rendimiento de los obreros según las condiciones generales del sector y conseguir que se adaptase a él el conjunto de la organización productiva. De esta manera, y frente a la evidencia inmediata, no sería un nuevo o mayor peso de los factores sociales sobre la determinación de los salarios lo específico de las transformaciones que subyacen a la ampliación socializante de los contratos y los mecanismos de remuneración. La ruptura fundamental establecida por estas nuevas formas jurídicas y estatutos obreros consistiría más bien en formalizar e institucionalizar a escala global mecanismos de comparación entre condiciones de uso y de reproducción de la fuerza de trabajo que precedentemente funcionaban a escalas locales⁹.

Es este mismo carácter social de los indicadores necesarios en la determinación de los valores relativos de las fuerzas de trabajo el que se transparenta también, y cada vez con mayor intensidad, a través de los cambios en las formas de determinación de las cualificaciones obreras. Por ejemplo, a través del creciente papel desempeñado al respecto por los tiempos de formación (socialmente certificados) de las fuerzas de trabajo. El análisis de puestos, por su parte, parecía colocarse en condiciones de determinar la cualificación del trabajador mediante las características técnicas atribuidas por las oficinas de planificación a los diferentes puestos de trabajo. No obstante, como ya vimos, tanto la progresiva pérdida de individualidad y autonomía de la máquina como la heterogeneidad y versatilidad crecientes de los conocimientos y habilidades articulados en tono a las nuevas secuencias productivas limitaban la viabilidad de estas tentativas de definición estrictamente técnicas de las cualificaciones obreras. La primera, impidiendo una definición operacional del puesto ligada a la estructura funcional de un aparato determinado; la segunda, caracterizando los nuevos puntos de aplicación de la fuerza de trabajo con rasgos y atribuciones inequívoca-

mente humanos —responsabilidad, cooperación, adaptabilidad, etc.—:

Dicho de otra forma, la separación [entre los tiempos de las operaciones y los tiempos del operador] manifiesta sus efectos no solamente en las relaciones de trabajo sino también en las formas de apreciación cualitativa y jerárquica de estas relaciones. En estas condiciones, es necesario admitir que no existe ningún medio directo y «objetivo» de cualificar un conjunto de puestos por razones puramente técnicas. La única medida que tiene un sentido social es la medida por el tiempo de formación, tal y como la sociedad lo exige en sus diferentes y variables niveles y que ella paga por utilizar¹⁰ [Naville, 1985: 243].

La relación entre los tiempos del aprendizaje y los tiempos de la acción productiva se revela, sin embargo, como una correspondencia entre dos órdenes heterogéneos [Cf. Naville, 1956]. De esta manera, si la cualificación aparece comúnmente como una «categoría de la práctica» [Cf. Tripier, 1995] ello radica en el hecho de que resulta rigurosamente imposible el jerarquizar los trabajos concretos según una medida social única, ya sea exclusivamente referida a los perfiles técnicos que determinan las acciones concretas, ya a los títulos educativos que sancionan los tiempos de formación seguidos por los operadores. Dicho con otras palabras, si las empresas no se bastan por sí mismas para determinar las modalidades de asignación de sus trabajadores, tampoco éstos, a través de las familias o de los títulos educativos instituidos por el Estado, consiguen sobredeterminar ni sus destinos productivos ni las características de éstos. No obstante lo cual, esta comparación entre las ventajas que procura la formación para tal comportamiento productivo y el costo que ésta entraña se efectúa permanentemente. Los diferentes tiempos se superponen y se articulan, siendo así que las diferentes capacidades de trabajo son susceptibles, incluso, de ser ordenadas sobre escalas de cualificación profesional y remuneración unificadas. Por consiguiente, el análisis de la cualificación del trabajo no puede ser encerrado ni en el puesto o la empresa, ni en la formación o el título educativo, sino que debe extenderse hasta los mecanismos globales que distribuyen las

capacidades individuales entre las diferentes posiciones y modifican sin cesar sus proporciones [Rolle, 1988: 116-117].

De esta manera, al igual que existe una determinación fundamental que nos lleva de la estructura productiva considerada globalmente hasta las formas y contenidos de los mecanismos sociales de producción y formación de la fuerza de trabajo, «existe forzosamente un tiempo en el cual es el puesto el que se ajusta a las características de la estructura de la clase de los asalariados y a la distribución colectiva de los saberes, y no solamente el individuo el que se adapta al puesto» [Cf., Rolle, 1988]. La universalización de los sistemas educativos resulta entonces analizable *«en tanto que instrumento de selección y movilidad sociales y no [exclusivamente] de medio de transmisión de normas y valores»* [Tanguy; 1967: 12]. Dimensión que reclama la consideración de las funciones ambivalentes que deben cumplir los dispositivos escolares: la reproducción de las relaciones de desigualdad que subyacen tras los criterios vigentes de segmentación y jerarquización de las diferentes fuerzas de trabajo; pero *también*, la superación del efecto estabilizador de dichas relaciones sobre las posibilidades de evolución técnica y organizativa de las redes productivas ¹¹. La pregunta clave, «¿en qué medida el sistema educativo se propone educar para el empleo?», precisa desechar la posibilidad de una correspondencia perfecta entre formación y empleo, para pasar a considerar sus relaciones en términos tanto de «transferencias» de fuerzas de trabajo, como de «transmutaciones» de las capacidades y habilidades cognitivo-corporales que caracterizarán dichas fuerzas de trabajo.

2.3. EMPLEOS Y ESTADO BENEFACTOR.

Autonomización de la estructura de los empleos y socialización parcial de la fuerza de trabajo

La consideración del problema de la cualificación nos ha obligado a separar dos órdenes de realidad: el de la unidad empresarial definida técnica y organizativamente y el de la cualificación misma del trabajador. La unidad de análisis que responde al primero es la «tarea»;

entendida como la forma que revisten los elementos básicos en los que es descompuesto el proceso de trabajo concreto, esto es, como puestos de trabajo. La unidad de análisis que emerge al considerar la segunda es el «empleo»; entendido como la aplicación de una función técnica general relativa a las estructuras de conjunto del sistema productivo, esto es, como las modalidades de uso que los diferentes tipos de individuos producidos socialmente pueden hacer de una técnica o un conjunto común de técnicas. Modalidades de uso progresivamente dependientes del dominio de determinados procedimientos abstractos de análisis y comunicación. El empleo se corresponde entonces con el conjunto de diferentes puestos de trabajo que un mismo tipo de formación socialmente certificada habilita para ocupar indistintamente.

Las críticas de Naville a las «teorías de los tres sectores» [Naville, 1963_a] se basan en esta necesaria distinción entre «empleos» y «puestos de trabajo». Esas teorías desarrollan sus diagnósticos sobre la «terciarización económica», la «sociedad post-industrial», etc., precisamente desde la confusión entre clases de empleos individuales (o categorías profesionales) con las clases de empresas y las actividades productivas que parecen caracterizarlas. El supuesto implícito que subyace a todas ellas consiste en establecer una correspondencia unívoca entre las características de los individuos y sus empleos (por ejemplo, «empleados») y las características de las actividades y sus tareas (por ejemplo, «servicios» o «sector terciario»). Ahora bien, como acabamos de ver, «empleos» y «tareas» o «puestos de trabajo» no resultan más que dos perspectivas volcadas sobre un mismo fenómeno: la relación por la que los individuos son distribuidos a lo largo del sistema productivo. A partir de los puestos de trabajo describimos vínculos concretos en el ámbito de las unidades de producción; partiendo de los empleos describimos vínculos originales que están dirigiendo los itinerarios profesionales más usuales en el ámbito de la organización económica considerada globalmente. Por lo tanto,

no son los hombres y los productos los que deben ser puestos de entrada en relación (...); son más bien los hombres como productos y los hombres como utilidades: el individuo «producto» [fuerza de trabajo, «empleo»] es el individuo formado, educa-

do, provisto de capacidades y ofertado sobre el mercado (...); el individuo «útil» [trabajo concreto, «tarea»], es aquel que emplea la empresa en tanto que productor (independientemente de su sector de empleo). Efectivamente, para un estado estable, o estático, las características producto y útil deben encontrarse adheridas a los mismos individuos o a los mismos grupos de individuos; ahora bien, para un estado inestable sólo la movilidad, la polivalencia y la sucesión de individuos pueden permitir las transformaciones en la estructura de los empleos [Ibid.: 146].

Partiendo de estas consideraciones, la distribución de los empleos por ramas de actividad, o *según las actividades colectivas*, y la composición de las ramas según empleos, o *según las actividades individuales*, presentarán como resultado dos órdenes de clasificaciones que guardarán entre sí un elevado grado de autonomía ¹². De esta manera el autor resalta la imposibilidad de definir los sectores en torno a sí mismos. El error de la cristalización teórica del «sector terciario» resulta de adjudicarle un estatuto técnico, económico y sociológico cuasi-autónomo, mientras que, en realidad, se trata de la emergencia de un conjunto de nuevos empleos cuya función radica en posibilitar la reestructuración de la producción en los sectores primario y secundario y no en provocar su sustitución.

Esta estructura relativamente autónoma que constituyen los empleos se despega formal y socialmente, merced a la normatización del estatuto de asalariado, de las estructuras compuestas por las tareas y los puestos de trabajo. El mecanismo del empleo reúne y distribuye a grupos cada vez más amplios y homogéneos de individuos, de saberes y habilidades socialmente conformados. El Estado emerge como un poderoso regulador precisamente en torno a la constitución y conformación de dichos grupos de individuos o habilidades cognitivo-corporales. Dos transformaciones esenciales subyacen bajo este proceso conectando estrechamente la multiplicación y extensión evidentes de las relaciones salariales con la modificación misma de la estructura y la composición de la fuerza de trabajo. En primer lugar, el crecimiento exponencial de la población asalariada hace pivotar sobre los ingresos salariales el grueso de consumo y el ahorro

nacionales. En segundo lugar, ese mismo crecimiento converge con el paulatino agotamiento de las reservas de fuerzas de trabajo rurales lo que obliga a articular socialmente la reproducción de la clase en torno a sí misma. En este nuevo marco, la redistribución estatal de los ingresos salariales procurada por los sistemas de cotización social y el impuesto constituye un poderoso mecanismo de estructuración, dirección y dominio del mantenimiento y reproducción de los asalariados. El Estado Benefactor se convierte en el agente y garante de esta socialización parcial de los asalariados: «parcial» en tanto que dirigida y estructurada por la mediación de entidades ajenas a la clase de los asalariados, «parcial» también en tanto que subordinada al mantenimiento del vínculo salarial mismo y sus formas individualizantes. Aquí, la actuación del Estado es siempre la acción de una instancia «interna» a la relación salarial misma, sujeta a su dinamismo; contribuyendo esencialmente a la producción de la disponibilidad general de la fuerza de trabajo.

2.4. RELACIÓN, TEMPORALIDAD Y MEDIDA. (Hacia una sociología de la relación salarial)

Repasando la secuencia argumental desarrollada hasta aquí nos encontramos permanentemente ante dos series diacrónicas, o estructuras temporales de sucesión: la primera remite a la unificación progresiva del campo industrial y a la generalización de las distribuciones móviles de la fuerza de trabajo en las unidades productivas (tal y como se siguen de los análisis sobre las consecuencias sociales de la automatización de los procesos productivos); la segunda remite a la autonomización de la estructura de los empleos (tal y como se sigue de los análisis sobre la institucionalización-universalización de la formación de la fuerza de trabajo y la normatización-socialización del contrato de trabajo). Por lo tanto, ambos circuitos sociales presentan unas autonomías recíprocas que nos obligan a abordar sus análisis, en cada caso, «por sí mismos». *Y, sin embargo, se encuentran necesariamente relacionados, esto es, articulados entre sí, en la práctica, en torno a ciertas relaciones (inestables) de proporcionalidad.*

Para entender la importancia del concepto de «relación» para Naville es necesario volver de nuevo al contexto intelectual francés durante las décadas de los 50 y 60. La sociología «del trabajo» emergía entonces como la respuesta europea, de vocación obrerista, a la sociología «de la empresa», o de las «relaciones industriales», estadounidense. Mientras que para ésta última el par operador-operación era exclusivamente analizado en la «empresa» entendida como una estructura social autosuficiente; para la naciente sociología francesa los niveles «técnicos» y «psicológicos» de estos análisis debían ser completados por un nivel propiamente «sociológico». Este nivel implicaba que el par operador-operación debía ser analizado *también* en el «colectivo obrero» considerado como una estructura social relativamente autónoma. El colectivo de trabajo, el sindicato, la clase social, etc., se convertían aquí en los referentes obligados de toda «humanización» real o completa del trabajo obrero [Friedmann, 1946: 322]. Ambos discursos, sin embargo, excluían de sus análisis la relación que vincula ambos polos, la empresa y el colectivo obrero, entre sí, esto es, las relaciones de producción, el modo de socialización de la actividad económica o los procedimientos y mecanismos que dirigen la afectación de los trabajadores a unas u otras unidades económicas. Éstos son considerados como consecuencias o resultados necesarios bien de las incidencias que afectaban directamente a la instancia «trabajo», bien de aquellas que afectaban a la instancia «empresa», estableciéndose, por lo tanto, en una de ambas instancias el origen de las relaciones de las que ésta forma parte.

El autor nos coloca al respecto [Naville, 1967^b] frente al siguiente ejemplo: dada la serie diacrónica que nos conduce históricamente del artesano al obrero especializado; y dada la serie sincrónica que relacionaba entonces al obrero especializado con las máquinas herramienta semiautomáticas, la descualificación de su trabajo y los salarios por rendimiento... la única síntesis explicativa del movimiento nos viene permanentemente dada por *la alteración parcial de uno de los elementos de la serie sincrónica*. La herramienta transformada en máquina (bien por el «despliegue del medio técnico», bien por la «voluntad de dominación» patronal sobre los

trabajadores en las situaciones de trabajo) dirigiría la mutación de los contenidos de los trabajos concretos para los trabajadores, reconfigurando así su composición y perfiles como clase. La mutación es aquí una mutación parcial que se desarrolla sobre *una realidad históricamente invariable: el trabajador enfrentado a la materia por intermediación de la herramienta*. La hipótesis –implícita– que subyace al argumento es la de una coherencia interna, la de un determinismo entre las estructuras del pasado (el trabajo artesanal) y las del presente (el trabajo asalariado), que equivale a colocar el movimiento mismo en una temporalidad suspendida o indeterminada: «*el “tiempo” o la “historia” resultan en este caso factores irreales, como la **propiedad** dormitiva*» [Íbid.: 157]. Naville propone a continuación una hipótesis alternativa: «*(...) una sucesión diacrónica no se aplica siempre sobre el mismo hecho, sino sobre secuencias parciales que transforman los hechos.*» [Íbid.: 159]. Efectivamente, como vimos, el «empleo» no puede ser relacionado con el ciclo de la producción del capital si lo pensamos exclusivamente desde el operador; por su parte, el «trabajador» no puede ser analizado tomando en consideración las determinaciones que estructuran el tiempo global de su vida, si lo definimos exclusivamente en torno al puesto de trabajo. Lo mismo nos sucedía con el análisis de la cualificación: por un lado relacionable con un puesto de trabajo, con un conjunto de operaciones incluidas en un sistema productivo, reagrupadas por la organización del trabajo, codificadas por las convenciones colectivas; por el otro, relacionable con el operador mediante los usos que éste hace de una formación determinada en el trabajo, usos que se proyectan sobre una sucesión de empleos, escalonados a lo largo de la vida, a los cuales el individuo accede por intermediación de diferentes mercados de trabajo. *Estos dos órdenes de fenómenos no pueden ser recortados conjuntamente en una misma observación*. El par operador-operación (puesto de trabajo) realiza por lo tanto una falsa síntesis sociológica en torno a un instante, síntesis que se coloca así en un presente indefinido. Ello prohíbe el establecimiento de la necesaria diferenciación entre sincronía y diacronía: las constataciones realizadas en y para el análisis de la *simultaneidad* se van a presuponer como perti-

nentes en y para el análisis de la *duración*. El cambio, la transformación, la mutación no encuentra lugar alguno en este tipo de recortes analíticos. Por el contrario, según Naville, la sociología debería darse los medios de analizar en su duración propia el desarrollo de las interdependencias por las cuales se constituyen los sujetos, individuos o grupos; esto es, de estudiar *la relación*; el movimiento que posibilita la transformación perpetua de los polos entre los que ella misma se establece. La relación salarial, entendida como una polaridad en movimiento perpetuo, obligaría así a su sociología a convertirse en una sociología aplicada al análisis de las relaciones que definen esa estructura dinámica como un conjunto de movimientos recíprocos y encadenados que se despliegan en *una temporalidad propia*. Esa polaridad se encadena, pues, en un orden superior de relaciones: éste se constata en la medida en la que la lógica que expresa no es reducible a la actuación de uno sólo de sus elementos. Es necesario entonces considerar la existencia de una sustantividad propia a la diacronía, o si se quiere, de *un orden de estructura*¹³.

Si el concepto de *relación* nos remite, en primer lugar, a la *duración* y la *temporalidad*, éste es a la vez indisoluble del problema de la *medida*. El trabajo en el modo de producción capitalista comprende simultáneamente tanto la multiplicación exponencial de los diferentes tipos de actividades laborales como su abstracción y universalización bajo medidas y formas generales, esto es, sociales:

la indiferencia hacia un género determinado de trabajo presupone una totalidad muy desarrollada de géneros de trabajo reales, en los cuales ninguno domina a los demás. (...) esta abstracción del trabajo en general no es más que el resultado de una totalidad concreta de trabajos. La indiferencia respecto al trabajo determinado se corresponde con una forma de sociedad en la que los individuos pueden pasar con facilidad de un trabajo a otro y en la cual el género determinado de trabajo es fortuito y les es en consecuencia indiferente. Aquí el trabajo se ha convertido, no sólo categóricamente sino realmente, en un medio de producir la riqueza general y ha cesado de confundirse con el individuo como un destino especial [Marx, Cf. Naville, 1957: 401-402].

Las formas abstractas y concretas del trabajo, la representación general del movimiento

económico y sus movimientos reales particulares, precisan del establecimiento permanente de determinadas relaciones de proporcionalidad. Los procedimientos de abstracción y medición general del trabajo que sostienen estas relaciones de proporcionalidad se desarrollan en torno a dos tipos de magnitudes heterogéneas. En primer lugar, los diferentes usos particulares del trabajo son susceptibles de ser abstraídos en tanto que gastos específicos de una «sustancia energética común a toda actividad laboral humana»: en este sentido operaría la acentuación de la división técnica del trabajo en la empresa al procurar mayores rendimientos productivos con una menor descarga energética corporal a través de la transformación de los trabajos complejos en trabajos simples. La abstracción del trabajo se encuentra aquí circunscrita al trabajo como «masa en activo», cuantificada por medio del «tiempo de trabajo». En segundo lugar, a la multiplicación de la división técnica del trabajo en los talleres se superpone la multiplicación de las divisiones sociales en la sociedad, la diversificación creciente de los empleos, la multiplicación y reconfiguración permanente de las especialidades. Estas realidades son susceptibles también de ser cuantificadas a través de las magnitudes temporales que estructuran y segmentan los «tiempos de la vida de la fuerza de trabajo». Aquí la abstracción de las configuraciones particulares o individuales se efectúa en torno al concepto de «disponibilidad» general o social de los tiempos de las diferentes poblaciones para el trabajo productivo: la abstracción es aquí efectuada desde el trabajo entendido como «masa potencial». Estas medidas relativas tanto a la cuantificación del trabajo abstracto como masa activa como a la cuantificación del trabajo abstracto como masa potencial resultan indisolubles de las formas concretas de gasto de las energías corporales específicas y de las segmentaciones particulares, según diferentes grupos y categorías sociales, de la disponibilidad para el trabajo asalariado. En este sentido, podemos decir que *estas medidas dependen de sus formas concretas tanto como contribuyen a configurarlas*. Ambas operaciones desarrollándose sobre substratos diferentes, los tiempos o duraciones de la operación por un lado, los tiempos o duraciones de la vida, por el otro, se necesitan y refieren la una a la otra cotidiana y per-

manentemente o, dicho en otras palabras, en torno a ambas magnitudes se estructuran y desestructuran constantemente ciertas relaciones de proporcionalidad entre la extensión y segmentación de los tiempos de la vida y la extensión y segmentación de los tiempos de la actividad productiva¹⁴. También cualitativamente, los márgenes «morales» que se establecen sobre la intensidad, la frecuencia y los ritmos de los usos del trabajo van a depender tan estrechamente de la naturaleza y cualidad de los tiempos sociales de no-trabajo del obrero como éstos de los anteriores. Es por ello que todas las mediciones que reposan en la *performance* se ven condenadas, explícita o implícitamente, a prolongarse hasta las medidas relativas a los *inputs* sociales (alimentación, educación, género, región, formación, etc.) que dan cuenta de las características de la fuerza de trabajo empleada [Íbid.]. Medidas cuyo valor referencial se articula de forma cada vez más amplia y global en torno a estándares e indicadores nacionales, tales como el salario mínimo¹⁵. Mientras que en los albores de la industrialización capitalista el empresario podía pretender no ocuparse más que del uso de la fuerza de trabajo, la progresiva salarización de la producción visibiliza cómo el salario, retribuyendo el trabajo cumplido, sirve en realidad para reconstruir una nueva fuerza, reemplazando la que ha sido consumida. De esta manera una cierta relación de magnitud o proporcionalidad se establece también permanentemente, esto es, sin llegar nunca a adoptar una forma definitivamente estable, entre los medios de formación y mantenimiento de la fuerza de trabajo y las formas de su gasto productivo [Íbid.: 428-429].

La relación salarial aparece entonces como una relación de relaciones de proporcionalidad entre magnitudes heterogéneas (entre medidas que refieren trabajo concreto y medidas que refieren al trabajo abstracto, entre medidas que regulan los usos del trabajo activo y medidas que regulan los usos del trabajo potencial) que dirigen los movimientos perpetuos de ajuste y reajuste entre trabajos y fuerza de trabajos. Este mecanismo, que distribuye los tiempos de vida de los trabajadores sobre los tiempos de la acción de las tareas productivas, se desarrolla a partir de, y se despliega permanentemente sobre, dos circuitos (progresivamente autonomizados entre sí): el que estructura la repro-

ducción de la fuerza de trabajo, el que estructura la reproducción de los instrumentos de trabajo. El propio tiempo de vida de los asalariados se encuentra permanentemente fracturado entre el tiempo de trabajo productivo y el tiempo libre, tiempos que se implican recíprocamente en determinadas relaciones de proporcionalidad a través del salario. Salario que, determinando formas y contenidos del ocio, el consumo y la formación de las poblaciones, convierte los usos del tiempo y su distribución social en el *enjeu* esencial que se manifiesta a través de las luchas que lo atraviesan¹⁶.

3. A modo de conclusión: acerca de la actual separación entre el «trabajo» y el «empleo»

El análisis de la «relación» entre el trabajo y el trabajador, entre la división técnica y la división social del trabajo, entre el trabajo y la fuerza de trabajo (esto es, de las medidas, los tiempos y los ritmos que recomponen permanentemente el campo de las relaciones laborales), sólo puede evitarse mediante la autonomización de uno de los dos elementos que la componen. Una importante corriente de la sociología del «trabajo» francesa actual¹⁷ tiende a hacer pivotar el análisis de las relaciones laborales sobre el par «operador-operación»: la relación del trabajador con sus tareas, determinada por las formas de sus agrupaciones en puestos de trabajo, por parte de la organización empresarial de la producción. Se considerarán, por lo tanto, fundamentales las prácticas de los sujetos implicados directamente en la gestión de la actividad productiva (empresarios, técnicos, trabajadores). Estas prácticas que van a desplegarse sobre el escenario del «control» ligado a los procesos de producción materiales. La sociología francesa del «empleo»¹⁸, por su parte, tiende a considerar como la clave del análisis al par «fuerza de trabajo-empleo»: la relación de unos u otros individuos socialmente habilitados con sus trayectorias laborales, determinadas por las estructuras de los mercados de trabajo, e informadas por micro y macro pro-

cesos de normatización social. Los actores pertinentes son la familias, los agentes sociales y el Estado. Sus prácticas son analizadas en relación a una dimensión «estratégica» ligada a los procesos de reproducción de las fuerzas de trabajo¹⁹. La gran ausente es la relación misma que se establece entre ambas instancias o conjuntos de determinaciones, es decir, las formas variables que adopta en unos y otros momentos históricos esta relación (salarial) por definición inestable. En la situación actual, las nuevas modalidades de vertebración recíprocas entre ambas instancias se caracterizan por *un elevado nivel de interpenetración* y, por consiguiente, por *una sujeción más extensa e intensiva de los tiempos sociales a sus movimientos y transformaciones*. Es en este sentido en el que una mayor proporción del tiempo de vida de los individuos se encuentra hoy subordinado al proceso de valorización de sus fuerzas de trabajo: el tiempo de reciclaje o especialización de los ocupados, pero también el tiempo de la «búsqueda activa de empleo» de los parados y el tiempo de la formación (e incluso de la inversión en relaciones personales) de los inactivos. Sin embargo, esta situación presenta como condiciones de posibilidad *una autonomía, disjunción y plasticidad relativas de cada una de las estructuras que intervienen en estas nuevas formas de vertebración recíproca entre trabajos y trabajadores, entre puestos de trabajo y empleos*. Es en este otro sentido en el cual el tiempo de trabajo propiamente dicho viene a representar una fracción decreciente y cada vez más inestable en el conjunto de la vida de los individuos. Dicho en otras palabras, la explotación de las habilidades cognitivo-corporales de las nuevas fuerzas de trabajo, homologadas por la noción de «disponibilidad», supone la extensión o «apertura» de las redes de socialización en las que ancla su generación y conformación social.

A partir de este diagnóstico podemos pues dar cuenta de los elementos que están imposibilitando un correcto planteamiento del problema, elementos compartidos por las dos especialidades aquí en cuestión. En primer lugar, ambas comparten como dato y criterio de análisis permanente *la unidad*: bien desde el punto de vista de una historia natural o antropológica de la especie, en la que el trabajo humano, la simbiosis entre el operador y su operación, cobran carta de naturaleza social en

la figura del artesanado; bien desde el punto de vista de una construcción social, históricamente datable, en la que las características sociales de las fuerzas de trabajo y las características de los empleos habrían alcanzado un relativo equilibrio bajo el imperio de la norma de empleo keynesiana. En segundo lugar, las observaciones analíticas se apoyan en estas «unidades» presupuestas para dar cuenta de las formas contemporáneas de desestructuración de las mismas, consideradas como «contingentes» o «arbitrarias». Susceptibles pues, en tercer lugar, de ser explicadas fundamentalmente como resultados de la actuación de «agentes», y sus «estrategias», antropomórficos: los trabajos y obreros divididos en los talleres como productos de las culturas empresariales «arcaizantes» o «neotayloristas»; los subempleos particularizados y empresarializados en el mercado de trabajo como productos de las políticas de empleo estatales «neoliberales». Por último, en ambos casos, las relaciones entre lo «concreto» y lo «abstracto», entre lo «material» y lo «formal», entre las «lógicas de vida» y las «normas» tienden a ser analizadas a partir del supuesto de su antagonismo radical. Para cierta sociología «del trabajo», el «trabajo real» y la «cualificación real» del colectivo obrero se enfrentarán en un juego de suma-cero con el «trabajo formal» y la «cualificación formal», con las «normas», establecidos por las oficinas de métodos²⁰. Para aquella sociología «del empleo», la «norma de empleo», la penetración política de las relaciones laborales, tienden a ser colocados también en un juego de suma-cero en relación a la mercantilización y salarización absolutas de las relaciones sociales inscritas en el proyecto liberal de una «sociedad de mercado». La socialización del salario, la regulación de las condiciones de trabajo a través del derecho laboral, la regulación institucional de las condiciones de empleo (salario mínimo, modalidades de contratación, jubilaciones, despidos, etc.), el reconocimiento institucional de las organizaciones sindicales, etc., tienden así a ser interpretados en tanto que efectos de una «desmercantilización» relativa de la fuerza de trabajo y por ende de las relaciones laborales. El supuesto implícito que sostiene este planteamiento consiste en la asimilación de los discursos «formales» del liberalismo económico, adscritos al advenimiento de una hipotética

economía de mercado «pura», con una, en el límite, necesaria destrucción o disolución «material» de todo vínculo social ²¹.

Nuestro recorrido por la obra de Pierre Naville nos ha situado en el corazón mismo de esta problemática: el trabajo concreto no se opone al trabajo abstracto; la socialización (del salario) no se opone a su carácter mercantil e individualizado; los procedimientos pretendidamente técnicos de gestión del trabajo en las empresas no se oponen a la necesaria actuación de medidas sociales en la clasificación, jerarquización y remuneración de la fuerza de trabajo, las condiciones particulares del encuentro entre ofertas y demandas de trabajo no se oponen al funcionamiento global de las relaciones de mercado, etc. Efectivamente, Naville nos mostraba como, frente a la hipótesis de una unidad preestablecida como punto de partida del análisis, la separación del trabajador de su trabajo (el que los trabajadores se distribuyan, se formen, se movilicen sobre trabajos para los que ya no han sido predestinados de antemano y que se presentan, ellos mismos, como cada vez más inestables), lejos de seguirse de la voluntad de dominación de actores antropomórficos concretos, resultaba la condición misma del desarrollo ampliado de la producción industrial: *el análisis de la relación salarial debe partir pues de la diferenciación entre trabajo y trabajador como un dato estructural*. El capitalismo necesita darse los medios de revolucionar permanentemente las divisiones técnicas del trabajo en los espacios productivos y, para ello, son necesarios mecanismos relativamente autónomos que se encuentren en condiciones de recomponer permanentemente, a medio y largo plazo, las divisiones sociales del trabajo dadas. Así, la descomposición de las esencias y los vínculos levantados sobre ancianas divisiones sociales del trabajo está simultáneamente ampliando, hasta universalizarlos, los espacios de las sociabilidades posibles.

Desde el punto de vista del diagnóstico político, el desarrollo de las economías mercantiles es esencialmente contradictorio: *combina una individuación generalizada de las relaciones sociales con una creciente institucionalización, socialización y regulación globales, cada vez más autónomas, tanto del circuito comprendido por los medios productivos (el campo industrial) como del comprendido por*

las fuerzas de trabajo (la estructura de los empleos). Desde un punto de vista teórico-metodológico, son las evoluciones de la relación salarial las que van a definir la situación, el papel y las transformaciones de sindicatos, patronal y poderes públicos, así como las evoluciones de las representaciones que vertebran sus discursos y estrategias: de las gestiones tayloristas a la «autonomía del factor humano» de los *managers*, del trabajador-ciudadano como objeto de derecho al «individuo reflexivamente propietario de su fuerza de trabajo», el «emprendedor», como sujeto de las nuevas políticas de empleo estatales, etc. Su explicación depende forzosamente de los análisis practicables en torno a dos conjuntos de procesos *materiales*: la automatización del campo productivo, la institucionalización-socialización de los mecanismos de formación y reproducción de la fuerza de trabajo. El análisis autónomo de la configuración de ambos circuitos revertirá, posteriormente, en la imposibilidad creciente de trazar una línea de causalidad automática entre las mecánicas que regulan la evolución de los «trabajos» (unificación del campo industrial) y las mecánicas que regulan la producción-formación de las «fuerzas de trabajo» (autonomización de la estructura de los empleos). *El punto crucial aquí es el análisis de las modalidades y las formas de la relación entre ambos circuitos: modalidades que nos colocan permanentemente entre valores de uso y valores de cambio, entre trabajos concretos y trabajos abstractos o, si se quiere, en los movimientos que vinculan permanentemente trabajos y empleos.*

La evacuación de esta pregunta por la *relación*, sus modalidades, sus tiempos, y las fuerzas que la regulan explican las dificultades actuales tanto de las miradas centradas en el taller, como de las miradas centradas en las cartografías parciales de los mercados de trabajo entendidos como construcciones sociales. De esta manera, la cada vez más necesaria «puesta en relación» del trabajo y el empleo nos obliga así a una imprescindible «puesta en cuestión» tanto del trabajo como del empleo. Puesta en cuestión que, por un lado, materialice el *desideratum* de una sociología de la sociología del trabajo como «una forma radical de indagar y poner en duda su propio presente, buscando un nuevo papel, e incluso un nuevo objeto que la ayude

a descifrar “los enigmas del trabajo”, que ayude a identificar el lugar que ocupan los sociólogos en el debate actual» [Castillo, 1994: 397]. Puesta en cuestión, por el otro, que nos coloque ante la posibilidad y la necesidad de retomar algo parecido al proyecto de una «sociología de la relación salarial», que nos consiga situar algún día «más allá» de Pierre Naville.

NOTAS

* Queremos agradecer muy cordialmente a Pierre Rolle tanto su hospitalidad como su colaboración (y su paciencia) en los debates que mantuvimos sobre el primer borrador de este artículo.

¹ Posteriormente (en el apartado 2.2., nota a pie n.º 10) daremos cuenta de este último debate. En cualquier caso, ambas polémicas cruzadas constituyen hoy en el país vecino una referencia obligada en los análisis de las relaciones industriales. Por ejemplo, para Tanguy (1986), Alaluf (1986), Stroobants (1993), Stroobants (1995), De Coster (1998) y Erbes-Seguín (1999), entre otros.

² «No es raro encontrar en los talleres de gran serie, tornos automáticos, que realizan de diez a veinte operaciones diferentes. El progreso técnico, por su dialéctica interna, tiende a reconstruir, en las máquinas automáticas polivalentes, una nueva forma de unidad del trabajo, en un nuevo plan.» [Friedmann, 1946: 171].

³ La respuesta de Friedmann se apoyará sobre el argumento de que su dialéctica es «inmanente a la evolución tecnológica hacia el automatismo» [Friedmann, 1962: 397] y que no implica que la unidad comprometida se realice necesariamente sobre el obrero mismo. En resumen; él nunca ha nombrado explícitamente a ningún «obrero sintético» como el punto final de la automatización productiva. Elude así pronunciarse sobre los conceptos de «máquina» y de «división del trabajo» que soportaban la crítica de Naville. Es sin embargo la confluencia con Proudhon en torno a dichos conceptos la que convierte el «obrero sintético» proudhoniano y el «nuevo artesanado» friedmanniano en dos categorías equivalentes.

⁴ «No podemos presentar la autonomía de los trabajadores como un principio contrario a la organización del trabajo, salvo en caso de suponer que el trabajo en tanto tal contiene exigencias políticas intrínsecas opuestas a aquellas del empresario. La crítica del taylorismo le reduce finalmente a una especie de principio abstracto de organización patronal luchando contra el obrero que será por naturaleza el director de su actividad» [Alaluf, 1986: 56]. Por el contrario, el máximo nivel de simbiosis entre el obrero y su tarea condiciona también los efectos sociales de la posible disolución del vínculo que la ataba a ella: la menor posibilidad de encontrar fuera de esa empresa otra tarea semejante y, como resultado, la menor posibilidad de seguir existiendo como asalariado. Es por tanto la discrecionalidad empresarial en la disolución o mantenimiento de este vínculo la que funda ontológicamente su poder sobre el asalariado: no existe trabajo algu-

no que no pueda ser realizado por cualquiera a través de determinados tiempos de preparación. La determinación de los contenidos, la extensión y los costes de los tiempos de formación se revelan como el elemento esencial de una gestión que se realiza necesariamente en el tiempo (sustituciones, rotaciones, relevos, etc.).

⁵ Para esta particular estructuración de las diferentes problemáticas abordadas por Naville a lo largo de su obra nos hemos servido, como referencia general, de los artículos aparecidos en la revista *Cahiers d'étude de l'automatisme et des sociétés industrielles* (1958-1963), posteriormente renombrada como *Cahiers d'étude des sociétés industrielles et de l'automatisme* (1963-1967). Los ocho números editados de esta publicación, dirigida por Pierre Naville, presentan para nosotros la virtualidad de permitirnos una visión de conjunto sobre las preocupaciones y temáticas abordadas por el autor, así como de la actividad desarrollada junto a él por algunos de sus colaboradores: Pierre Rolle, Christiane Barrier y Lucie Tanguy. Completaremos su desarrollo con las principales obras publicadas por Naville relativas a cada una de las temáticas abordadas.

⁶ En este sentido nos advierte Pierre Rolle: «No encontraremos en la obra de Naville la descripción de un único mecanismo acabado que actuaría de forma idéntica sobre los diferentes campos; sino principios que aseguran la transferencia del análisis de un campo a otro, problemáticas aptas tanto para su enriquecimiento con la incorporación de nuevos datos, como para su rectificación desde su articulación con otras formulaciones, es decir, arquitecturas y dinámicas de investigación» [Rolle, P.; «L'automatisme, ou les spontanités construites», en Burnier, Célérier et Spurk, 1997: 207].

⁷ La extensión sobre los procesos productivos de este último tipo de innovaciones constituía el proceso sobre el que se apoyaba Naville para señalar la tendencia hacia una quimización generalizada del aparato industrial: «(...) remplazar poco a poco las herramientas clásicas por técnicas de vaciado, sustituyendo con el trabajo por deformación de las materias, en un número cada vez mayor de casos, al trabajo por sustracción de materia (...). (...) se tiende progresivamente [a la] deformación de materia o, más sencillamente, [al] modelado con las técnicas chipless, sin virutas. Un número creciente de piezas pueden formarse por martillado, fusión bajo presión, fritaje, vaciado a la cera perdida, vaciado “en caparazón”, laminado en frío, extrusión de los aceros, formación de acanalados y fileteados por rodadura. La metalurgia de polvos permite modelados muy complejos y ultrafinos, sin fallas. El uso de materias plásticas facilita el empleo de esas técnicas. (...) Esta evolución técnica, impulsada por los progresos del automatismo, tiende a una especie de quimización general de la industria. Las herramientas de producción se conforman cada vez más al estado de las materias tratadas como fluido, obtenido por procedimientos térmicos, de pulverización, de descomposición química. La estructura sólida de los productos no es sino un estado final, adaptado al uso humano, pero cada vez más esencial a los procesos de fabricación» [Naville-Rolle, «La evolución técnica y sus repercusiones en la vida social», en Friedmann-Naville, 1971.ª: 365-366-367].

⁸ «La cronometría clásica está fundada en dos principios: el de la repetibilidad de las acciones y el de la

identidad cualitativa del tiempo-hombre y del tiempo-máquina. Estos dos principios son actualmente refutados por el desarrollo de la automatización en los campos más diversos» [Ibid.: 205].

⁹ Conviene subrayar que la progresiva institucionalización de la relación salarial en ningún caso supone para Naville la supresión o recorte del poder de sujeción de las relaciones trabadas en torno al mercado sino la ampliación de sus escalas y marcos de actuación: «Esta evolución no significa, por lo demás, que el salario, aún concebido como ingreso, escape a una apreciación objetiva y es posible preguntarse si pone realmente a discusión el aspecto contractual y cambista del salario. (...) Como casi todo el mundo conviene en la actualidad, los niveles reales de los salarios son fijados en definitiva, con cierto margen por supuesto, por la relación de fuerzas, siempre móvil, entre patronos y empleados (...). El juego de [la negociación] (...) introduce o mantiene en las actitudes de las dos partes un elemento subjetivo, activo, en el que participan [a su vez] múltiples elementos: unos, de naturaleza económica, centrados en el margen posible de fluctuaciones de los salarios, ligado a su vez a la estructura de la industria considerada y al ciclo económico; los demás resultan de una apreciación de las necesidades mínimas, particulares y generales, y de los deseos y voluntades más o menos fuertemente afirmados de los antagonistas. [La acción recíproca de los sindicatos y los empresarios en la fijación del nivel de ingresos por salarios por ramas, categorías y regiones] supone ciertas relaciones de mercado y no una simple repartición. Por eso el contrato sigue reglamentando la situación del asalariado aunque tome un carácter cada vez más colectivo y social» [Ibid.: 121].

¹⁰ Georges Friedmann y Jean-Daniel Reynaud proponían un análisis de la cualificación a partir del trabajo «en sí mismo»: «la cualificación no pertenece al hombre, pertenece al puesto de trabajo (...), sería necesario hablar no de una clasificación de los obreros, sino de una clasificación de los puestos» [Friedmann-Reynaud, 1962–1958–: 451]. Desde un punto de vista sociológico, respondía Naville, la cualificación no puede ser considerada como una «cosa» que dependiese «de las circunstancias técnicas en las que se revelase». Se trata más bien de una «apreciación social del valor diferencial de los trabajos y no de un fenómeno técnico individualizado» [Naville, 1963^b: 243]. Los procesos de cualificación deben incorporar necesariamente un juicio de valor que se pueda ejercer globalmente clasificando los trabajadores los unos en relación a los otros. Sólo en la medida en que las capacidades personales son homologables mediante los «tiempos de aprendizaje» en un sentido amplio, éstas cualifican al hombre. El tiempo de formación es pues el único elemento general socialmente valorizado y, por lo tanto, el índice o indicador pertinente para un primer análisis del fenómeno –Una crítica específica a los tratamientos volcados desde la sociología del trabajo sobre los procesos de cualificación y las políticas de formación permanente de los trabajadores para nuestro país, a partir de esta perspectiva, puede consultarse en García López (2000)–.

¹¹ Las tensiones que atraviesan la realización de esta doble función se radicalizan bajo el impulso de la automatización: «La tecnología moderna, extendida a todos los

sectores de actividad, implica una movilidad, una plasticidad de adaptación, una universalidad en la metodología de base, una polivalencia de las aplicaciones que entran en conflicto con los procesos clásicos de formación escolar y profesional» [Naville, 1967^a: 58].

¹² «[Estas distribuciones] presentan un gran interés (...). En sí mismas tienen una significación social, e invitan a suponer que **las clases de oficios (actividades individuales) y las clases de industrias (actividades colectivas) tenderán cada vez más a separarse y a presentar estructuras relativamente autónomas**. La posición ocupada será cada vez menos (...) un signo unilateral o una característica propia del individuo y, al contrario, se convertirá en el símbolo codificado de una doble asignación, al orden de las empresas y al orden de las capacidades-actividades» [Ibid.: 149].

¹³ «El salariado recibe, contra la ubicación productiva de su capacidad de trabajo, un ingreso personal, el cual intercambia con bienes de consumo. El contratante recibe un beneficio con el cual mantiene un capital que se transforma en medios de producción. Así pues la acción recíproca del trabajador y del empresario es, considerada desde otro ángulo, una estructura económica. De una a otra formulación, la relación cambia no solamente de sujeto, sino además de modalidad. Entre dos personas es una interacción libre: tanto el salario como el beneficio son cantidades en principio variables. Pero la totalidad de las relaciones es, al menos en el corto período, una organización estable: la relación de la suma de los salarios a la suma de los beneficios corresponde a una proporción interna de la producción, la de las industrias de consumo en relación a las industrias de bienes de capital» [Rolle, 1998: 81].

¹⁴ Por ejemplo, desde el punto de vista cuantitativo, la estructura de la totalidad de la vida de los individuos (sus esperanzas de vida, las distribuciones generales entre los tiempos de formación y de trabajo, los usos y costumbres sociales que regulan los tiempos diarios, semanales y anuales de reposo y recuperación, etc.) contribuyen a determinar la distribución temporal de los tiempos de trabajo a la par que las transformaciones sufridas por ésta (el trabajo nocturno, las vacaciones remuneradas, la jubilación anticipada, etc.) contribuyen a reconfigurar los límites impuestos por la anterior [Cf. Naville, 1954].

¹⁵ «Existe una gran variedad de estos tipos de media según los diferentes países y las relaciones entre oferta y demanda. Pero su principio permanece idéntico: descomponer la formación y el gasto o uso de la fuerza de trabajo en sus elementos simples. Este análisis no apunta directamente al trabajo (...). Él apunta al trabajador como organismo capaz de arrojar un cierto trabajo, como fuerza y capacidad de trabajo, independientemente de la forma estrictamente técnica de este trabajo» [Naville, 1957: 427].

¹⁶ Esta toma en consideración de la «relación salarial» nos obligaría a entrecomillar los frecuentes intentos de asimilar las estructuras de los mercados de trabajo tanto con un sumatorio de las relaciones de fuerza (y los «intereses» e «intenciones» que éstas tratan de hacer valer) actualizadas en la negociación colectiva entre los actores sindicales y patronales; como con el resultado de la acción unilateral y global por parte del Estado: «El mercado de trabajo está constituido teóricamente por el

proceso de equilibrio entre la oferta y la demanda de trabajo. En la práctica, este proceso se efectúa en función de un conjunto de obligaciones que hacen actualmente de ese mercado, supuestamente libre, una institución tan reglamentada como el mercado de productos. Por una parte, existe una jerarquía de patronos gigantes, a la cabeza de los cuales se encuentra el Estado, las industrias y los servicios nacionalizados (cuando menos en Francia); por otra, los sindicatos de trabajadores se esfuerzan por controlar y mejorar las condiciones de trabajo. El equilibrio objetivo del empleo resulta en parte de la confrontación de esos organismos. No obstante, ese equilibrio no se obtiene como relación global y única; es el resultado, por el contrario, de toda una serie de distribuciones proporcionales y de ocupación diferenciada por zonas, que expresan una estructura de la producción, de cambios y de consumo que informa la estructura de la población activa. La estructura del mercado de trabajo obedece, pues, en sus dimensiones sociales, a diversas reglas esenciales: primero, debe respetar ciertas relaciones proporcionales de las ramas profesionales y los oficios (las que se desprenden de los censos de la población activa); después, debe poseer cierta elasticidad, es decir, autorizar el paso de una rama y de un lugar a otros (lo que puede presentarse de acuerdo con varios índices de movilidad); también debe conformarse a la evolución demográfica, es decir, adaptarse a las estructuras de edad; por último, debe adaptarse a toda una serie de otros criterios diferenciales: jerarquías de calificación, de remuneración, sin hablar de las diferencias de sexo, de las cargas de familia, etc. (...). La realidad sociológica total del mercado de empleo es, en definitiva, la resultante de una infinidad de comportamientos de grupos, todos sociológicamente significativos, que buscan en medio de numerosas contradicciones un equilibrio perpetuamente renovado» [Naville, P.; «Población activa y teoría de la ocupación» en Friedmann-Naville, 1971.^a: 161].

¹⁷ Destacan aquí los análisis de Clot (1995), Dejours (1998) y Linhart (1991), entre otros. Si bien sus aproximaciones a las «situaciones de trabajo concretas» difieren desde el punto de vista de los marcos metodológicos aplicados, éstas son reivindicadas como la dimensión clave del análisis social de las relaciones laborales. Zarifian (1996) y Schwartz (1988) pueden ser considerados como algunos de los referentes teóricos (polémicos) en los debates actualmente trabados dentro de esta línea de análisis.

¹⁸ Por ejemplo los análisis de Maruani (1996), Michon (1993) y Friot (1998), los cuales podemos colocar en deuda más o menos directa con las teorizaciones de Reynaud (1989) y Castel (1997).

¹⁹ Estas dos «pendientes naturales» que caracterizan los desarrollos de ambas especialidades se encuentran hoy permanentemente reforzadas por dos demandas sociales diferenciadas dirigidas a los investigadores. Patronal y sindicatos, enfrentados en las negociaciones colectivas sectoriales y/o de empresa, por un lado, secundan el supuesto de una determinación esencial por parte de la estructura misma (técnico-organizativa) de los procesos de trabajo sobre las estructuras sociales. Estado, poderes públicos y agentes sociales, en lo relativo a las políticas generales dirigidas sobre el mercado de trabajo,

por el otro, prefieren los análisis que dan prioridad al papel de la información socio-institucional de la estructura de la oferta de trabajo en la determinación de los contenidos y las condiciones de los empleos. La autonomía relativa alcanzada por cada una de ambas esferas refuerza la ilusión de una explicación general del sentido del movimiento de las relaciones laborales bien a partir del puesto de trabajo y sus determinaciones, bien a partir del empleo y las suyas.

²⁰ Ahora bien, como ponen permanentemente de manifiesto los análisis ergonómicos, toda producción requiere siempre por parte de los ejecutantes algún tipo de iniciativa: los métodos tayloristas de gestión lejos de pretender la absoluta subordinación del obrero a las prescripciones técnico-organizativas de los puestos, consentían (y contaban con) su autonomía e iniciativa. El combate contra la «holgazanería» en el trabajo, eliminado los tiempos muertos, disfuncionales desde el punto de vista de producción, potenciaba sin embargo las «chapuzas», los «apaños» y las «iniciativas», imprescindibles para el buen funcionamiento de procesos de trabajo semi-automatizados.

²¹ Ahora bien, que se sepa, no ha existido nunca, en la práctica, utilización de la fuerza de trabajo que no tuviese necesariamente en cuenta las socializaciones distintivas de los trabajadores, o dicho de otra forma, la lógica de valorización del capital no puede imponerse al mercado más que en la medida en la que socializa a los asalariados, es decir, en la medida en la que se coloca en condiciones de sobredeterminar la reproducción y producción de (nuevas) relaciones sociales.

BIBLIOGRAFÍA

- ALALUF, M. (1986): *Le temps de labeur, Formation, emploi et qualification en sociologie du travail*, Bruselas, Editions de l'Université de Bruxelles.
- ALALUF, M. (1993): «El empleo, una relación social inestable» en Michón, F., Segrestin, D., *El empleo, la empresa y la sociedad*, Madrid, MTSS.
- ALONSO, L.-E. (1999): *Trabajo y ciudadanía: estudios sobre la crisis de la sociedad salarial*, Valladolid, Trotta.
- BARRIER, Ch. (1962): «Production en continu, répartition des tâches et adaptabilité dans l'entreprise» en *Cahiers d'étude de l'automation et des sociétés industrielles*, n.º 3, París, CNRS.
- BARRIER, Ch. (1963): «Les structures de répartition du travail. Leur adaptations multiples» en *Cahiers d'étude des sociétés industrielles et de l'automation*, n.º 5, París, CNRS.
- BRAVERMAN, H. (1987): *Trabajo y capital monopolista*, México D.F., SXXI (1.ª Ed. Inglesa, 1974).
- CASTEL, R. (1997): *Las metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*, Buenos Aires, Paidós.
- CASTILLO, J.J. (1994): *El trabajo del sociólogo*, Madrid, Universidad Complutense.
- CASTILLO MENDOZA, C., y TERRÉN LALANA, E. (1994): «De la cualificación a la competencia» en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 4, Madrid, Universidad Complutense.

- CÉLÉRIER, S. (1997): «Division du travail et forme de la valeur», en Burnier, M., Célérier, S., et Spurk, J.; *Des sociologues face à Pierre Naville ou l'archipel des savoirs*, Condé-sur-Noireau, L'Harmattan.
- CLOT, Y. (1995): *Le travail sans l'homme? Pour une psychologie des milieux de travail et de vie*, Paris, La Découverte.
- CORLAT, B. (1982): *El taller y el cronómetro*, Madrid, SXXI.
- DE COSTER, M., y PICHULT, F. (1998): *Traité de sociologie du travail*, Bruselas, De Boeck.
- DEJOURS, Ch.; *Souffrance en France. La banalisation de l'injustice sociale*, Paris, Le Seuil, 1998.
- ERBÈS-SEGUIN, S. (1999): *La sociologie du travail*, Paris, Repères.
- FREYSSINET, M. (1977): *La division capitaliste du travail*, Paris, Savelli.
- FRIEDMANN, G. (1946): *Problèmes humains du machinisme industrielle*, Paris, Gallimard.
- FRIEDMANN, G., y REYNAUD, J.-D. (1962): «Sociologie des techniques de production et du travail», en Gurvitch, G.; *Traité de sociologie, I*, Paris, PUF, (1.^a Ed.; 1958).
- FRIEDMANN, G. (1962): «Proudhonien? Optimiste?» en *Sociologie du Travail*, n.º 2.
- FRIOT, B. (1998): *Puissances du salariat. Emploi et protection sociale à la française*, Paris, La Dispute.
- GARCÍA LÓPEZ, J. (2000): «A la búsqueda del obrero perdido. Las críticas sociológicas »de izquierdas« a las políticas de formación de los trabajadores», en Cuadernos de Relaciones Laborales, n.º 16.
- LINHART, D. (1991): *Le Torticolis de l'autruche: l'éternelle modernisation des entreprises françaises*, Paris, Le Seuil.
- MARUANI, M. (1996): *Sociologie de l'emploi*, Paris, La Découverte.
- MARX, K. (1987): *Miseria de la filosofía. Respuesta a la filosofía de la miseria de P.J. Proudhon*, México D.F. s. XXI.
- MICHON, F. y SEGRESTIN, D. (1993): (Comp.); *El empleo, la empresa y la sociedad*, Madrid, MTSS.
- NAVILLE, P. (1954): *La vie de travail et ses problèmes*, Paris, Armand Colin.
- NAVILLE, P. (1956): *Essai sur la qualification du travail*, Paris, Marcel Rivière, .
- NAVILLE, P. (1957): *De l'aliénation à la jouissance. Genèse de la sociologie du travail chez Marx et Engels*, Paris, Marcel Rivière.
- NAVILLE, P. (1958): «Vues préliminaires sur les conséquences du développement de l'automatisme pour la main d'œuvre industrielle», en *Cahiers d'étude de l'automatisme et des sociétés industrielles*, n.º 2, Paris, CNRS.
- NAVILLE, P. (1961): *L'automatisme et le travail humain*, Paris, CNRS.
- NAVILLE, P. (1962): «Nouvelles recherches sur la division du travail», en *Cahiers d'étude de l'automatisme et des sociétés industrielles*, n.º 3, Paris, CNRS.
- NAVILLE, P. (1985): *¿Hacia el automatismo social? Problemas del trabajo y de la automatización*, México D.F., FCE (1.^a Ed. 1963).
- NAVILLE, P. (1963^a): «La théorie des trois secteurs et l'évolution sociale», en *Cahiers d'étude des sociétés industrielles et de l'automatisme*, n.º 5, Paris, CNRS.
- NAVILLE, P. (1963^b): «Réflexions à propos de la qualification du travail», en *Cahiers d'étude des sociétés industrielles et de l'automatisme*, n.º 5, Paris, CNRS.
- NAVILLE, P. (1967^a): «Remarques sur les relations entre la formation scolaire et professionnelle et la forme de l'emploi», en *Cahiers d'étude des sociétés industrielles et de l'automatisme*, n.º 8, Paris, CNRS.
- NAVILLE, P. (1967^b): «Diachronie, synchronie et structure», en *Cahiers d'étude des sociétés industrielles et de l'automatisme*, n.º 8, Paris, CNRS.
- NAVILLE, P. y ROLLE, P. (1971^a): «La evolución técnica y sus repercusiones en la vida social», en Friedmann, G., y Naville, P.; *Tratado de sociología del trabajo, I*, México D.F., FCE.
- NAVILLE, P. (1971^a): «Población activa y teoría de la ocupación» en Friedmann, G., y Naville, P.; *Tratado de sociología del trabajo, I*, México D.F., FCE.
- NAVILLE, P. (1971^b): «El trabajo asalariado y su valor», en Friedmann, G., y Naville, P.; *Tratado de sociología del trabajo, II*, México D.F., FCE.
- PROUDHON, P.-J. (1974): *Sistema de contradicciones económicas o filosofía de la miseria*, Barcelona, Júcar.
- REYNAUD, J.-D. (1989): *Les Regles du jeu: l'action collective et la régulation sociale*, Paris, Armand Colin.
- ROLLE, P. (1962): «Norme et chronométrage dans le salaire au rendement» en *Cahiers d'étude de l'automatisme et des sociétés industrielles*, n.º 4, Paris., CNRS.
- ROLLE, P. (1973): «Qualification du travail et hiérarchie des qualifications», en *Sociologie du Travail*, n.º 2, Paris., Seuil.
- ROLLE, P. (1974): *Introducción a la sociología del trabajo*, Barcelona, Planeta.
- ROLLE, P. (1988): *Travail et salariat. Bilan de Sociologie du travail*, Grenoble, Presses Universitaires.
- ROLLE, P. (1997): «L'automatisme, ou les spontanités construites», en Burnier, M., Célérier, S., et Spurk, J.; *Des sociologues face à Pierre Naville ou l'archipel des savoirs*, Condé-sur-Noireau, L'Harmattan.
- ROLLE, P. (1998): *Où va le salariat?* Bruselas. Page Deux.
- SCHWARTZ, Y. (1988): *Expérience et connaissance du travail*, Paris, Messidor.
- STROOBANTS, M. (1993): *Savoir-faire et compétences au travail. Une sociologie de la fabrication des aptitudes.*, Bruselas, Editions de l'université de Bruxelles.
- STROOBANTS, M. (1995): *Sociologie du travail*, Paris, Nathan.
- TANGUY, L. (1967): «Fréquentation scolaire et composition de l'emploi», en *Cahiers d'étude des sociétés industrielles et de l'automatisme*, n.º 8, Paris, CNRS.
- TRAPIER, P. (1995): *Del trabajo al empleo. Ensayo de sociología de la sociología del trabajo*, Paris, MTSS.
- ZARIFIAN, Ph. (1996): *Travail et communication*, Paris, PUF.