

Area de Estudios Sindicales

ESTUDIOS DE LA FUNDACIÓN

2010
FEBRERO
24

Transformaciones del trabajo e individualización de las relaciones laborales

La emergencia de nuevas formas
de resistencia al trabajo

JOSÉ ANGEL CALDERÓN
Universidad de Lille

PABLO LÓPEZ CALLE
Universidad Complutense de Madrid.
Departamento de Sociología III.

Miembro del Observatorio “Sindicalismo en la
Globalización” de la Fundación 1º de Mayo.



Fundación 1º de Mayo | Centro Sindical de Estudios
C/ Arenal, 11. 28013 Madrid. Tel.: 913640601. Fax: 913640838
www.1mayo.ccoo.es | 1mayo@1mayo.ccoo.es

Estudios de la Fundación. ISSN: 1989-4732

Transformaciones del trabajo e individualización de las relaciones laborales

La emergencia de nuevas formas de resistencia al trabajo

JOSÉ ANGEL CALDERÓN / PABLO LÓPEZ CALLE

RESUMEN

Las transformaciones productivas en los últimos veinte años en España han llevado a un modelo de desarrollo basado en la intensificación del trabajo como estrategia de rentabilidad y en la individualización las relaciones laborales como forma de articulación de la compra-venta de trabajo coherente con ese modelo. Dicho proceso de individualización, especialmente intenso para las nuevas generaciones de trabajadores, debilita los canales institucionales tradicionales de integración y articulación del conflicto de clase, y genera, por una parte, ciertos fenómenos de psicologización (o interiorización individual) de las contradicciones que atraviesan esas relaciones, y por otra, da lugar a nuevas formas de resistencia al margen de dichos canales.

PALABRAS CLAVE: individualización, sindicatos, jóvenes, resistencia.

Transformaciones del trabajo e individualización de las relaciones laborales

La emergencia de nuevas formas de resistencia al trabajo

JOSÉ ANGEL CALERÓN / PABLO LÓPEZ CALLE¹

INTRODUCCIÓN

Este texto articula los resultados de dos investigaciones sobre las transformaciones del trabajo y del empleo en España y los cambios en las relaciones laborales y las formas de resistencia, especialmente en el caso de las nuevas generaciones de trabajadores, de las cuáles se extraen algunas hipótesis o reflexiones generales acerca de las relaciones entre distintos modelos productivos y distintas formas de articulación del conflicto capital-trabajo que pueden ser útiles para abordar el problema de la *resistencia* en el trabajo².

Del primero de estos trabajos, cuyas aportaciones se sustancian en la primera parte, se han extraído algunos de los datos estadísticos recopilados acerca el proceso de *desmovilización* que ha sufrido la clase obrera en las últimas décadas en nuestro país, vinculando este proceso con otros datos recopilados mediante algunos estudios de caso acerca de cómo han enfrentado las empresas la desregulación del mercado de trabajo³. Planteamos cómo la evolución hacia un modelo productivo basado en la intensificación del trabajo requiere de formas de articulación de las relaciones laborales que ligan cada vez más estrechamente la carga de trabajo individual entregada con el salario percibido. El segundo, por el contrario, trata de reconocer y evaluar la emergencia de nuevas formas de resistencia y conflictividad en los centros de trabajo, al margen de los canales tradicionales de articulación de esas relaciones. Para ello, y apoyándose en la línea de investigación abierta en Francia e Inglaterra sobre esta problemática, utiliza un estudio de caso concreto y sobre el terreno, en una industria de componentes de la periferia barcelonesa (AUTO), para dar cuenta de algunas de estas nuevas formas de resistencia; de sus potencialidades y limitaciones; y de la utilización de nuevos métodos y categorías de análisis para su observación⁴.

Todo ello nos lleva a concluir con una reflexión en torno al problema de la resistencia, que trata de apoyarse en algunos de los debates actuales sobre la relación entre *poder* y *subjetividad* en el trabajo.

1- Transformaciones productivas e individualización de las relaciones laborales

El proceso de institucionalización de la negociación colectiva a comienzos del siglo XX permitía establecer una separación formal entre salarios y la carga de trabajo individual entregada en los puestos, que era consustancial a estrategias de rentabilidad ba-

sadas en el llamado *plusvalor relativo*, [esto es, formas de organización del trabajo basadas en el incremento de la productividad del trabajo⁵]. La crisis económica de los años 70 en el centro capitalista, presentada como una caída de la inversión debida a los altos costes laborales y las rigideces del mercado de trabajo, -además de la recurrida crisis energética-, también se puede interpretar, sin embargo, como una caída del valor real de la fuerza de trabajo por debajo de los salarios legal y formalmente establecidos, -y por debajo del precio de la tecnología que la reemplaza-, que habría hecho disfuncional esa manera universalista de fijar las condiciones de trabajo característica del modelo fordista-Keynesiano, articulada por el *estatuto salarial*.

La reducción del valor real de la fuerza de trabajo por debajo de ese valor legalmente establecido se produce, en primer lugar, por el progresivo *abaratamiento* de los medios de subsistencia (gracias al progresivo incremento de la productividad conseguido en el modelo anterior) y en segundo lugar, a la propia *desvalorización* del trabajo (por efecto del incremento del desempleo). Así, el ajuste del salario legal (normas y mínimos del estatuto salarial) al valor real de la fuerza de trabajo se realiza, es sabido, mediante la desregulación del mercado de trabajo. Y la coartada legitimatoria de estas reformas será el intento de frenar la crisis de desempleo, sobre todo de los que tratan de acceder por primera vez al mercado de trabajo⁶. Poco a poco se va configurando un modelo productivo basado en la intensificación del trabajo como principio de *eficiencia* del capital (principio organizativo), llevado a cabo a través de la reorganización de los procesos de trabajo, y cuya forma coherente de articulación de las relaciones laborales, como principio de *eficacia* (principio disciplinario), es la vinculación formalmente directa entre la carga individual de trabajo y el salario individualmente percibido por los trabajadores,

Estas estrategias empresariales han consistido, en general, en reorganizar los procesos mediante su fragmentación en tareas más simples y su externalización a otros sectores y lugares geográficos para aprovechar esas nuevas formas de contratación que abaratan legalmente los costes laborales⁷. De tal forma que, en el sector secundario se reduce el empleo, conservando sólo las fases finales de la producción y el diseño, mientras aparecen nuevas empresas, normalmente en el sector servicios, que absorben estas tareas simplificadas, especializadas en la contratación de trabajadores jóvenes, con contratos precarios. Así, en la industria, la productividad del trabajo aparece artificialmente al alza por la externalización de actividades fuertemente consumidoras de mano de obra a otros sectores. Por lo que, aisladamente considerado, el sector servicios también incrementa la productividad al recibir actividades que antes estaban en el industrial. Pero en términos globales la productividad ha decrecido⁸.

O dicho de otra manera, el trabajo se ha intensificado. Por ejemplo, si tomamos como referencia uno de los indicadores sociales más utilizados para evaluar la intensificación del trabajo -la accidentalidad laboral-, descubrimos cómo no sólo ha aumentado de forma general, como media, en los quince últimos años (alcanzando su pico más alto en el año 2002), sino que se concentra en las empresas de menos de 50 trabajadores, afecta de modo particular a los trabajadores con menos de un año de antigüedad y con contrato temporal, fundamentalmente jóvenes. Tal es así que actualmente un trabajador menor de 25 años tiene cuatro veces más posibilidades de sufrir un accidente que un adulto⁹.

Esta transformación se ha realizado a través de la incorporación de las nuevas generaciones al mercado de trabajo, puesto que las reformas laborales han consistido, básicamente, en la creación de contratos especiales, más flexibles y baratos, para ellos. Sabemos por ejemplo que ya en el 2002, el 80% de los trabajadores menores de 30 años y el 92% de los menos de 25 años tenía un contrato de tipo temporal¹⁰. Una cifra sorprendente si se compara con la media europea de la época (38%). El 50% de estos trabajadores jóvenes había conocido al menos tres empleos remunerados. Así, de los 10 o 12 millones de empleos que se registraban cada año (hasta la llegada de la actual crisis, claro está), sólo se creaban entre 300.000 y 400.000 nuevos empleos. Esta vola-

tilidad considerable del empleo corresponde a diversos tipos de flujos: intermitencia de la misma persona en el mismo empleo, sucesión de distintos individuos en el mismo puesto de trabajo y por supuesto, cambios voluntarios o involuntarios de empleador o de sector por parte de un mismo trabajador.

Debido a ello, estos cambios han dado lugar a una suerte de *balcanización* de los mercados de trabajo: la “movilidad vertical” de los trabajadores (construcción de carreras profesionales de largo plazo en la misma empresa) tiende así a verse sustituida por una “movilidad de tipo horizontal” (circulación por distintos trabajos igualmente descualificados), con trabajadores que conocen trayectorias largas o muy largas en la precariedad, alternando periodos de ocupación y de búsqueda de empleo, en sectores muy diversos (construcción, restauración, servicios, pequeños talleres industriales). Lo cuál ha provocado una heterogeneización y una polarización considerables de las condiciones de ocupación de la clase obrera, con la pervivencia, de una parte, de un segmento de trabajadores estables, jurídicamente protegidos, aunque cada vez con menor capacidad para articular respuestas políticas a la precarización. Y de otra parte, un segmento progresivamente más numeroso de trabajadores periféricos, para quienes la temporalidad y la rotación constituyen la forma habitual de “estar” en el mercado de trabajo.

En definitiva, estos trabajadores se encuentran excluidos de los procesos y de los resultados de las negociaciones colectivas y sus condiciones profesionales se “negocian” individualmente en el momento mismo de la contratación. Toda vez que ocupan tareas cada vez más simples, en centros cada vez más pequeños, en los que la carga de trabajo es el principal factor de competitividad y en los que la vinculación del salario individual con dicha carga actúa como principal *estímulo a la producción*. Este proceso de individualización de las relaciones salariales se ha llevado a cabo a través de distintos dispositivos, algunos de los cuáles enumeramos en el epígrafe siguiente.

2. Dispositivos de individualización de las relaciones laborales.

A) Nueva fisonomía de los centros de trabajo frente a viejas formas de representación sindical.

El «adelgazamiento» de la gran empresa y su desmigajamiento en miles de microempresas ha supuesto que el tamaño medio de las empresas actualmente sea de 11 trabajadores. Las empresas de menos de 10 asalariados representan el 94% de las empresas españolas y reagrupan al 50,5% de los asalariados. La esperanza de vida media de las empresas también se ha reducido paulatinamente. Las medianas y grandes empresas subcontratistas, jurídicamente ligadas a los grupos multinacionales, fundamentan su competitividad en la reducción de costes de mano de obra y abren y cierran sus puertas rápidamente, huyendo al mismo tiempo de la presencia sindical. Los bajos costos de inversión que requieren en capital fijo y su relativa independencia en relación con el tejido productivo local (capital humano, relaciones inter-empresas etc.) les permiten moverse con relativa facilidad buscando regiones de bajos costes laborales. Así, según el Directorio General de las Empresas, elaborado por el INE (Instituto Nacional de Estadística), el 15% de las empresas españolas tiene menos de un año de antigüedad. Cada año, 300.000 nuevas empresas abren sus puertas y 250.000 las cierran, sobre un total de 2,6 millones para todo el territorio del país. Y con la disolución del espacio de fábrica se diluye igualmente la frontera entre el trabajo y la vida: el teletrabajo, las jornadas flexibles y a tiempo parcial, los falsos autónomos... son sólo algunas de las nuevas formas y efectos de este nuevo trabajo “fluido” cada vez más difícilmente regulable.

Estos factores hacen cada vez más complicada la representación sindical, y por ende, la negociación colectiva de las condiciones de trabajo. En unos casos, porque muchos trabajadores no pueden participar en las elecciones (ya que éstos deben tener más de

un mes de antigüedad); en otros por que no pueden presentarse a las elecciones (los que tienen menos de seis meses de antigüedad), y en otros por que se trata de empresas de menos de diez trabajadores que no tienen delegado de personal. Una fracción creciente de la “población activa” se ve así privada de la posibilidad de sindicarse, o se encuentra excluida de la representación sindical, o ni siquiera queda cubierta por un convenio colectivo.

Al mismo tiempo, la cobertura de los convenios se encuentra cada vez más desigualmente repartida. Puesto que, si bien en España rige el principio de eficacia general automática de los convenios colectivos de cada sector de actividad, sin embargo, esta eficacia es muy limitada en algunos sectores: tan sólo 21% de los trabajadores de la hostelería, 26% de la construcción y 34% del comercio están cubiertos por su convenio de sector respectivo. Además de que los convenios colectivos de sector que se aplican bajo ese principio determinan sólo mínimos muy mínimos, existiendo sustanciales diferencias entre los convenios de empresa y los de sector. Por poner un ejemplo: los salarios medios de los trabajadores cubiertos por un convenio de empresa son un 40% superiores a la media de todos los salarios nacionales. Se da incluso el caso de nuevos sectores (como las telecomunicaciones) que no disponen siquiera de convenio de sector, y son directamente regidos por el Estatuto de los Trabajadores¹¹. A ello hay que añadir la paulatina reducción del número de trabajadores afectados por convenios de empresa. Si en el año 2.000 se firmaron 3.849 convenios de empresa y afectaban a 1.083.300 trabajadores, en el año 2004 se firmaron 3.605 convenios pero afectaron a sólo 891.503. Es decir, que el número de trabajadores afectados por convenios de empresa se redujo un 18% en apenas 4 años, a pesar de haberse incrementado sustancialmente la población ocupada.

Por otra parte, ni la afiliación; ni la representatividad; ni la cobertura de los convenios colectivos, abarcan a un creciente número de trabajadores que no son exactamente trabajadores por cuenta ajena, pero que comparten todas sus características (ceden su fuerza de trabajo por un tiempo determinado o están sujetos a relaciones de dependencia organizativas y de acceso al mercado), y que, además, se ven afectados indirectamente por los resultados de la negociación colectiva. Hablamos de los becarios, los autónomos, los trabajadores voluntarios, o incluso algunos pequeños empresarios.

Por ejemplo, a pesar de no aparecer en ninguna estadística, algunos estudios demuestran que en el sector privado alrededor de 330.000 jóvenes entre 16 y 29 años estarían contratados por las empresas mediante becas o contratos de formación, es decir, nada menos que un 8,2% del total de asalariados entre 16 y 29 años¹². Según la *Estadística de empresas inscritas en la seguridad social* del Ministerio de Trabajo, los autónomos en España son alrededor del 20% de las personas que tienen un trabajo remunerado (el 98% de ellos trabajadores por cuenta propia sin empleados), o sea el 15% de la población activa, a los que hay que añadir el 54% de los que aparecen directamente como empresarios pero que no emplean a ningún asalariado. Su ubicación sectorial está principalmente en el Comercio, la Agricultura, Transportes, Manufacturas, Hostelería y Servicios a la Comunidad. Por último, algunos autores estiman que entre el 9,5% y el 15% de los españoles mayores de 18 años realizan *trabajos voluntarios*, demostrando que una parte cada vez mayor de este tipo de trabajos «proporciona a los jóvenes experiencia laboral rentabilizable en un mercado laboral altamente flexibilizado», y que por tanto, son actividades que comparten todas las características del trabajo considerado productivo, con una particularidad, que no es retribuido como tal y no disfruta de los derechos adscritos a la relación laboral¹³.

En consecuencia, la capacidad de los trabajadores para negociar colectivamente (y beneficiarse de) las normas de regulación del mercado de trabajo, es cada vez más reducida. Tal es así que, sumando todas estas situaciones, actualmente nada menos que el 47,5% de los trabajadores, justamente los que peores condiciones de trabajo disfrutaban, no tiene representante sindical en su centro de trabajo¹⁴.

B) Fragmentación del obrero colectivo

Esta dualización de las condiciones de ejercicio de la actividad y las formas de gestión, se distribuyen en base a las distintas categorías de personal en las empresas. El contrato de trabajo se convierte en un factor de discriminación al interior del colectivo obrero (estables y precarios), cada uno con recursos desiguales para incidir en la negociación cotidiana del proceso de trabajo –para producirse pues como sujeto colectivo¹⁵. Además los diferentes valores cualificacionales, unidos a las distintas formas contractuales disponibles, suponen diferentes *intereses* en la negociación colectiva. En general, el trabajador de oficio que ha construido su carrera profesional en la misma empresa, prefiere que las escalas salariales y las categorías se fijen en función de la antigüedad en el puesto, y suele aceptar reducciones de jornada y la mejora de las condiciones de trabajo aunque ello suponga renunciar a subidas salariales mayores. Para los jóvenes, por el contrario, obviamente menos favorecidos por el sistema de fijación salarial por antigüedad, y que tampoco tienen la seguridad de poder disfrutar de esos aumentos en el futuro, las escalas salariales deberían fijarse en función de las capacidades personales y la productividad individual, y suelen preferir incrementos de la carga de trabajo (horas extraordinarias, flexibilidad horaria, turnos, etc...) a cambio de mayores aumentos salariales o de la promoción en la empresa.

Pero la fragmentación del obrero colectivo que participa en la fabricación de un bien o producto también se produce cuando se fragmenta el proceso de trabajo en distintas empresas, cada una de ellas con distintas condiciones en función de su lugar en la cadena de valor, muchas veces, sobre todo en el caso de las subcontratas, compitiendo entre sí a nivel local, nacional e internacional por conservar su producción abaratando costes, rebajando condiciones de trabajo, en definitiva, compitiendo mediante el aumento de la carga de trabajo.

C) Debilitamiento de la potencia de subjetivación en el trabajo.

Por último, las nuevas formas de trabajo limitan lo que la literatura clásica llamaba procesos de *emancipación* ante, o contra, el efecto *alienante* del trabajo. En los nuevos contextos del trabajo fluido, la precariedad existencial va de la mano de un debilitamiento de la capacidad de auto-reconocimiento, que otros han llamado también de su potencia de subjetivación.

Cuando en los procesos de selección y promoción para los puestos cobran más importancia las competencias actitudinales que aptitudinales -dada su progresiva simplificación-, para los trabajadores precarios, la táctica individualista prevalece necesariamente sobre la opción colectiva, (y hablamos tanto en la participación como en la ruptura de la cooperación con los objetivos empresariales). Cuando su exclusiva “utilidad-cualificación” (competencia) viene determinada por su adaptabilidad a puestos y condiciones variantes, sujetas a la arbitrariedad del mercado, no sólo pierde sentido para ellos participar en el establecimiento de normas estables o reglamentos de afectación colectiva, sino que a veces ello limita la “puesta en valor” de esas competencias por las que son reconocidos (la carga individual de trabajo que están dispuestos a entregar). De la misma forma que la estrategia de flexibilización de los procesos productivos y la organización de la producción en justo-a-tiempo se traduce en la necesidad de poder disponer de amplias capas de trabajadores destinados a rellenar las puntas (diarias, semanales o de temporada) de producción.

Todo ello es reforzado por los nuevos dispositivos de gestión, donde se toma cada vez más en cuenta la dimensión ideológica personal pero para ponerla al servicio de la producción: ya no es sólo el tiempo objetivo de la producción el que deviene objeto de interés de parte de la gerencia, sino también el tiempo subjetivo, las modalidades de intervención, los sentidos de la implicación en el trabajo, la propia estética del trabajo¹⁶. (Lo que por ejemplo Boltanski y Chiapello llaman la apropiación de la *crítica artista*

por parte de las gerencias¹⁷). De otra parte, volveremos sobre ellos más adelante, el tiempo de trabajo deviene un tiempo vacío de contenido subjetivo positivo o creador, un tiempo a partir del cual no se pueden establecer lazos de continuidad con las otras esferas de la vida, ni proyectarse más allá del tiempo presente. La relación con la cualificación es a la vez pasiva y defensiva, y esto condiciona negativamente a los jóvenes empleados en las relaciones que mantienen entre ellos, con los trabajadores estables y con la jerarquía.

Por ello, lo que hemos notado en nuestras investigaciones, es que, muchos trabajadores precarios, a pesar de que tienen una percepción negativa de los procesos y las relaciones sociales que determinan y caracterizan esas condiciones de precariedad, no suelen concebir ni explicar estas situaciones desde un nosotros compartido y aglutinador. Esta posición de exterioridad con relación al grupo en el que se está, determinada por el marco de actuación forzosamente individualista, implica, al mismo tiempo, esquemas de lectura donde los problemas no se plantean en un marco organizacional o colectivo sino en una constelación de relaciones interindividuales, esto es, donde todo el universo de la empresa se encuentra atomizado. La problematización de la relación individual-colectivo cobra desde entonces un interés particular en el análisis de las prácticas de trabajo y de resistencia de estos trabajadores.

2.1 Algunos efectos de estas transformaciones

La mencionada disolución de los espacios de reconocimiento y articulación del conflicto de clase, puede derivar en formas de conflicto intra-clase, entre distintos grupos sociales -edad, género, nacionalidad ...-, o bien directamente en un conflicto intraindividual. Por ejemplo, cuando la fragmentación generacional del mercado de trabajo mencionada -esto es, la concentración de la precariedad sobre determinadas edades- lleva a que la condición de precariedad no se perciba como un estado duradero o un rasgo estructural del empleo sino como un rasgo temporal de la edad; una situación coyuntural que se resolverá necesariamente con el tiempo y a nivel individual. De forma que esta percepción de la estructura salarial que identifica madurez-estabilidad y juventud-precari- dad es un espejismo, una instantánea de un proceso de precarización generalizada del mercado de trabajo en el que el momento que separa la precariedad de la estabilidad se va desplazando a medida que los precarios se acercan a él. La estabilidad, al dejar de ser un derecho universal adscrito al contrato de trabajo, y pasar a ser un premio al desempeño individual del puesto, hace que los que más méritos tienen -objetivamente-, mejores puestos alcanzan, pero en la medida en que todos hacen lo mismo, el número de méritos a acumular para alcanzar determinado puesto, la deseada estabilidad, se va incrementando. Ello, por ejemplo, está muy vinculado al incremento de la sobrecualificación. Por ejemplo, si en 1994, el porcentaje medio de los trabajadores que declaraban sentirse sobrecualificados se situaba en el 47%, este índice subió nada menos que veinte puntos desde entonces (7 de cada 10 jóvenes reconocen que su trabajo no está relacionado con su formación) [INJUVE, *Encuesta de juventud*, Injuve, Madrid, 2004]. Al mismo tiempo, según la *Encuesta de Población Activa*, entre 1987 y 2008 se observa, como es sabido, un descenso porcentual muy significativo entre los ocupados con un bajo o nulo nivel de cualificación, pasando del 58% al 15%, pero un crecimiento relativo de las ocupaciones no cualificadas, pasando del 5,2% en 1987 al 18% en 2007. El nivel de exigencia se incrementa y con él la percepción individual de fracaso¹⁸.

Pero también, decíamos, el debilitamiento de esas defensas colectivas ante la alienación del trabajo puede derivar, en algunas ocasiones, en conflictos intraindividuales, es decir, en problemas mentales de distinto orden. Actualmente, dicen los expertos, sufren depresión cerca del 8% de los jóvenes; afecta más a ellas que a ellos; y más a los jóvenes de familias con menor nivel de renta. Y todo apunta a que este porcentaje irá incrementándose en los próximos años, a la vista de lo que está ocurriendo en países que nos preceden en la llamada vía del desarrollo: «El suicidio por depresión es la pri-

mera causa de muerte en la población adolescente de Europa. En España es la segunda, tras los accidentes de carreteras. La depresión será en el nuevo siglo la primera causa de morbilidad (complicaciones patológicas) en los países desarrollados»¹⁹.

3. *No todo está en calma*²⁰. La emergencia de otras formas de conflicto en el trabajo.

No obstante, y más allá de sus efectos, la ocultación de las tensiones consustanciales al trabajo, obviamente, no significa su desaparición, sino su vehiculación por otras vías que es necesario investigar y que se resuelven mediante acciones de resistencia a caballo entre el intento de *penetrar* en esa estructura de determinaciones que genera identidad colectiva y las *limitaciones* estructurales mencionadas que la disuelven.

A) La reaparición de la resistencia como categoría de análisis

La multiplicación de investigaciones sobre la cuestión de las resistencias²¹, tanto en Francia como en el Reino Unido, convoca a un debate en el que los términos de la discusión no conciernen la existencia de resistencias, algo que se da por supuesto en cada uno de los textos, sino el carácter, la naturaleza, el sentido de las mismas. La mayor parte de los investigadores en la tradición británica están de acuerdo con la idea que las reformas estructurales de la producción y las transformaciones del empleo y del trabajo han marcado un punto y final del colectivismo en el trabajo, aunque se podrían distinguir dos aproximaciones. De una parte, para la perspectiva neofoucauldiana representada por autores como O'Doherty y Wilmott²² o Knights y McCabe²³, la victoria de las estrategias patronales de segmentación e individualización se sustenta y cobra forma cada día en las luchas en el trabajo, donde se abandonan las arenas de la lucha por transformar las condiciones históricas de la dominación y la explotación, y se sustituyen por los esfuerzos individuales por asegurarse una identidad. Es en la expresión de esta individualidad donde se encuentra ahora la oposición en el trabajo. Algunos autores franceses se habrían acercado últimamente a estos planteamientos²⁴. En la otra perspectiva, otros autores como Ackroyd y Thompson (2007) se apoyan más bien en la noción de "mala conducta" [misbehaviour] para señalar un abandono progresivo de los trabajadores de una cultura responsable fundamentada en la valorización colectiva del trabajo, una cultura autoorganizada y orientada a la transformación de la estructura –o cuanto menos al mejoramiento de las condiciones de vida y trabajo-. En su lugar, una subcultura de los trabajadores, abiertamente crítica, cínica, a veces violenta, subversiva en todo momento del orden establecido, ansiosa de autonomía, se abre paso progresivamente, aunque del mismo modo se aleja o se construye sobre otras bases que las bases materiales y simbólicas del obrero colectivo, sin posibilidad de reconexión entre ambas. La resistencia en sus múltiples formas (sabotaje, frenado y otras formas figuradas de oposición fundamentadas en el humor y el cinismo) constituirían pues para estos autores la lucha en sí misma, su sólo horizonte.

Al lado de estas dos perspectivas, cabría situar una tercera que se ancla en una conceptualización clásica de las relaciones sociales²⁵. Esta perspectiva propone una lectura dinámica de la composición de los grupos en la dialéctica de su enfrentamiento estructural. El núcleo problemático de la discusión se encuentra aquí en el desentrañamiento de las relaciones entre individuo y colectivo²⁶, y entre resistencia y cambio social²⁷. En estos trabajos, no existe oposición entre la resistencia y la acción colectiva organizada, al contrario se observan relaciones de continuidad más o menos problemáticas según los estudios de caso (integración de las "nuevas" reivindicaciones en los sindicatos, creación de nuevos sindicatos, generación de movimientos reivindicativos autónomos por fuera de los sindicatos²⁸).

B) Del precario individualizado al colectivo de trabajadores precarios

Nuestra investigación con los trabajadores precarios de la industria de componentes Auto ha tratado de responder a dos preguntas imbricadas: ¿qué es lo que permite el paso de un esquema de interpretación individual a una lectura compartida de la situación, que pueda generar una dinámica de transformación de las relaciones sociales?. Y en un segundo tiempo, ¿qué frustra este salto cualitativo, en el marco de la negociación cotidiana del proceso de trabajo?

Según la perspectiva de las relaciones sociales, y partiendo de las condiciones que producen lo “precario” como conjunto de determinantes que construyen a los individuos, la respuesta a la primera pregunta se sitúa en el aprendizaje colectivo, o mejor aún en el *desaprendizaje colectivo* al que deben proceder los trabajadores precarios para reivindicar el valor de su cualificación en el proceso de trabajo, e iniciar desde ahí una lucha. Este proceso requiere una *inscripción consciente* de la cualificación individual en el proceso de trabajo, o lo que es lo mismo un descubrimiento empírico del modo cómo operan las relaciones de explotación²⁹. Por su parte, la respuesta a la segunda pregunta depende cada vez de las cualidades de la composición de clase³⁰. En el caso del trabajo industrial masculino, es posible echar mano del aporte de P. Dubois³¹. Para este autor, la construcción de colectivos de trabajo en contexto industrial requiere la conjunción de dos factores: una cierta estabilidad de la mano de obra³² y una relativa homogeneidad en su composición interna. En un contexto de segmentación entre precarios y estables, como es el caso de Auto, la homogeneidad depende del modo cómo las relaciones que se tejen entre ambos grupos son capaces o no de subvertir la segmentación formal y los sentidos de cada categoría.

En la cadena de montaje, los obreros precarios ponen en marcha sus propias tácticas individuales de adaptación a la penosidad del ritmo intenso de los flujos productivos, a la monotonía de la actividad, a la hostilidad del ecosistema de trabajo. Sin embargo, estas tácticas no les permiten inscribir su actividad más allá de su estricto puesto de trabajo, en el triple horizonte de la producción (espacial, temporal, social). En fábrica se les ve con el *walkman*, alejados del mundo social de la producción, repitiendo invariablemente el mismo gesto. Los obreros precarios viven así desde una posición de exterioridad su relación con la actividad y con los otros trabajadores³³.

La relación subjetiva con el trabajo se reduce a su sola dimensión ergonómica, esto es cada trabajador busca encontrar formas de implicación en el trabajo respetuosas con su salud física y psíquica. El trabajo en cadena es una verdadera aberración del punto de vista ergonómico. Los puestos se construyen sobre ecuaciones matemáticas que en nada toman en cuenta las cualidades físicas de cada trabajador. Además, el tipo de actividad desarrollado requiere la movilización permanente de los cinco sentidos y es fuente de tensión permanente. El trabajo en cadena es ante todo un trabajo sobre uno mismo. La primera cosa que se aprende en fábrica es que es preciso apropiarse del ritmo de la cadena, lo que es fácil de decir pero difícil de hacer. Los operarios están siempre en situación de justo-a-tiempo, los ritmos son constantes y muy intensos, sin embargo, el tiempo real de un operador conoce una cantidad importante de situaciones imprevistas que se multiplican exponencialmente con el cansancio. Por ejemplo, si por error se deja caer una arandela, el tiempo necesario para retomar una con las pinzas, engrasarla y montarla puede paralizar la producción. Las horas siguientes la atención se multiplicará para que la situación no se repita. En cadena de montaje se vive con esta angustia permanente y, en general, los obreros de montaje se vuelven fácilmente irritables. Los obreros van testando en el tiempo distintas aproximaciones a la actividad, diferentes posturas, diversas formas también de evasión, de no pensar en nada para estar pendiente de todo, de no caer en la irascibilidad que el trabajo en la cadena va instalando en el carácter de cada uno. Lo importante es no “quemarse” para aguantar en el empleo³⁴.

Estas formas de subjetivación contrastan con las relaciones subjetivas que establece el grupo estable con el trabajo. Como ya desarrollamos en otro artículo, los trabajadores

estables se socializan en el trabajo como productores eficaces: cada trabajador estable se implica en la actividad, en el triple horizonte de la producción, pero desde ahí se van generando también recursos materiales y simbólicos para una construcción identitaria alejada de la lógica patronal. Esta permite influir en el espacio de la negociación cotidiana de la organización del trabajo –distribución de puestos, porosidad de tiempos, negociación del esfuerzo...-, y da recursos en la oposición a las formas de autoridad y para la negociación colectiva. Les atribuye valor. Por ello se ha señalado que los trabajadores estables se construyen colectivamente como síntesis paradójica: como productores responsables, pero en la contestación de las relaciones de explotación³⁵.

Estas formas de subjetivación distintas del trabajo no son exteriores a las formas de relación entre trabajadores precarios y estables, es decir no preceden a su puesta en relación sino que se construyen *a través de ella*. Tanto los trabajadores estables como los precarios son críticos, las entrevistas así lo demuestran, con los cambios en el trabajo y con las políticas de empleo desarrolladas por los sucesivos gobiernos. Del mismo modo entienden que su futuro está en manos de los accionistas de las empresas multinacionales. Sin embargo, las estrategias de integración (defensivas, corporativas, etc.) a que se ven abocados los estables, no hacen más que desplazar las tensiones y los constreñimientos a los escalones inmediatamente inferiores de la cadena de producción, lo que a su vez reproduce el ciclo de la segmentación. Las formas de la *lean production* (la producción ligera) o de la organización fluida del trabajo (trabajo en equipo, polivalencia, responsabilización etc.) construyen de facto situaciones en que la arbitrariedad deviene norma. Sólo quien tiene capacidad de organización colectiva es capaz de confrontar estos efectos negativos de la nueva organización³⁶. Un ejemplo puede servir para ilustrarlo: un día los trabajadores estables amenazaron con parar la producción. Exigían el establecimiento de una categoría fija de reemplazos para paliar las situaciones de baja o de absentismo dentro de las células, solicitando que el reemplazo fuera asegurado siempre por los trabajadores de estatus inferior. En esta ocasión, como en otras observadas, los delegados sindicales no tardaron en personarse en las células de donde partió la reivindicación para ejercer la presión correspondiente. En lo cotidiano los precarios se convierten, de alguna manera, en el factor de regulación del conflicto que opone a los trabajadores estables con la dirección.

Para los trabajadores precarios, la adopción de una lógica “orientada al empleo” permite la construcción de una distancia de seguridad con la monotonía de la actividad pero también con la hostilidad del contexto. El trabajo se transforma entonces en simple rutina y se nutre la convicción que la “vida verdadera” se encuentra fuera de la fábrica³⁷. Sin embargo, el problema es que no es fácil mantenerse ocho o más horas en el trabajo “como si el trabajo no fuera con uno”. Según Henri Wallon, el hombre en el trabajo no puede permanecer sin punto de vista, el trabajo debe llenarse de humanidad si el hombre no quiere perecer espiritualmente en el trabajo: “*amputar al hombre de su iniciativa durante su jornada de trabajo, conduce al esfuerzo más disociador, más fatigoso, más aniquilador que se pueda encontrar*”³⁸. De ahí en adelante, el esfuerzo no es sólo el que realiza el hombre para seguir el ritmo de la cadena, sino el que debe consentir para reprimir su actividad, su iniciativa. Es aquí que la lucha por la individualidad y por la autonomía cobra todo su sentido: por una construcción identitaria positiva en un contexto hostil que no lo permite.

De acuerdo con Ackroyd y Thompson (1995), estas formas de subjetivación del trabajo que interesan más al sociólogo que al ergónomo, se van orientando no según una lógica responsable sino según el enfoque de la “mala conducta”. Existen dos formas de conductas a través de las cuales los trabajadores precarios inician este proceso de reconstrucción identitaria, donde los límites de la relación social se van testando sin ser nunca superados. De una parte, las formas que se dirigen al interior del grupo precario.

En un primer tiempo, se buscan formas individuales de incidir en el ritmo de trabajo, que buscan aumentar la porosidad de tiempos en la medida de lo posible. Por ejemplo, en los empleos periféricos conectados con la producción, los periodos de intensidad en

el trabajo ceden el lugar a otros donde los chistes, las chanzas, la sociabilidad en definitiva, cobra un mayor protagonismo. En cadena, la apropiación puntual de los tiempos de trabajo pasa por una suerte de absentismo parcial: algunos puestos de trabajo, cuando la presión de la jerarquía se relaja, permiten desaparecer un momento, y los obreros precarios se las ingenian para escaparse a fumar un cigarro o para ir a hablar con otros colegas de otras secciones³⁹. En otros casos se recuperan viejas prácticas de sabotaje y de generación de cuellos de botella, que precisamente se han interpretado en otras épocas como la respuesta última a un estado de exasperación que no encuentra otras maneras de expresarse⁴⁰. Los momentos que pueden así robarse a la lógica patronal, a la intensidad de la actividad, son momentos cargados de libertad. Se crean de este modo ligámenes sociales y formas de convivencia con los que se implican en esta búsqueda, una vida social en paralelo donde es posible cargar el tiempo de otras lógicas. Se van generando así dimensiones más colectivas de una naturaleza subjetiva que distinguen culturalmente a los trabajadores precarios del grupo estable: *“los hijos son todos iguales, se piensan que son superiores y que te tienes que someter a todo lo que te digan”* (Antonio, 24 años); *“La mentalidad es muy diferente. Los hay que han trabajado toda su vida aquí, y se piensan que hacen algo alucinante, fantástico, que son un pilar fundamental de la sociedad, y no se dan cuenta que en cuatro días la empresa cierra y no son nadie”* (José, 28 años).

Estos espacios sociales permiten una distanciamiento crítico con las formas que toma la política de las empresas, y pueden transformarse progresivamente en prácticas recalcitrantes que apuntan a la propia empresa y a su sistema de poder. Es así como al interior del grupo precario se van adoptando prácticas de resistencia fugaces, anónimas, imprevisibles, desorganizadas, lo que permite a los trabajadores precarios reducir simbólicamente las humillaciones y vejaciones que se padecen cotidianamente sin caer en el riesgo de exponerse a sanciones eventuales: aceptación de mala gana de las consignas y desgana en el trabajo, alteración de materiales, robos⁴¹, mensajes en los baños y en las paredes de la fábrica, inversión humorística de las relaciones de autoridad⁴², pinchar las ruedas de los coches de los directivos, etc... Todos los estudios desarrollados indican una multiplicación importante de estas formas de resistencia, lo que parece constituir una tendencia fuerte en el mundo del trabajo precarizado, una suerte de guerra de guerrillas donde los límites de lo posible sólo pueden encontrarse en el proceso empírico de ensayo y error⁴³. Así, las prácticas se vuelven más o menos osadas, más o menos abiertas, según si se encuentran o no brechas en el sistema de autoridad. Por eso muchos trabajadores precarios prefieren trabajar en el turno de noche.

Sin embargo, lo que para el grupo de trabajadores estables no expresa sino el resultado de formas individualistas e incívicas de “estar” en el trabajo, para los trabajadores precarios se convierte en el único medio eficaz para tomar una distancia crítica con las actividades de la gerencia y la política de la empresa. Cabe comprender que la asunción de dicha orientación se asienta sobre la posición ocupada en las relaciones de la producción, que construyen una lectura de las relaciones sociales de dominación y de explotación que es aún más moral que material. La subjetivación crítica del trabajo no conduce a tratar de garantizar un frente unido del colectivo obrero sino a establecer una distancia crítica simbólica con la empresa. Del mismo modo, el colectivo obrero sólo existe de forma figurada y sigue existiendo una separación total entre el tiempo subjetivo, donde se construyen líneas de fuga que se alejan de la oposición entre obreros y patrones –que cristaliza en la negociación colectiva–, y el tiempo objetivo de la producción, orientado exclusivamente al plusvalor, y que sigue produciendo al trabajador precario como trabajador individualizado y subsumido al capital.

El salto cualitativo se produce cuando un grupo de trabajadores precarios descubrió cómo parar la línea automatizada anónimamente. Es preciso señalar que sin un conocimiento técnico importante del conjunto técnico de la producción, esta situación no hubiera podido producirse. En las semanas sucesivas, esta situación se repitió varias veces. Los obreros discutieron largamente sobre estas prácticas de generación artifi-

cial de averías. Los trabajadores estables supieron apreciar la habilidad de los trabajadores precarios para encontrar los puntos débiles del sistema productivo y de los dispositivos de control y de seguimiento informático de la producción. Algunos se pusieron incluso a enseñar trucos sobre cómo conseguir que las máquinas se griparan, para producir cuellos de botella “como si la culpa fuera de la máquina”, etc⁴⁴. Para los trabajadores en su conjunto era verdaderamente divertido engañar a la cadena de mandos y a ingenieros y otros responsables de la producción, incapaces de encontrar la raíz de los problemas. Al tiempo, los trabajadores obtenían un tiempo de pausa imprevisto para la totalidad de los compañeros de la sección.

Para los trabajadores precarios fue una manera excepcional de probar al grupo obrero su capacidad: una inteligencia empírica y avispada, obtenida en el tajo, capaz de bloquear la producción sin ser descubiertos. Estos trabajadores precarios salieron revalorizados a ojos de sus colegas estables, de quienes ganaron simpatía y lealtad. En las semanas sucesivas, otros precarios de otras secciones buscaban encontrar mecanismos análogos de sabotaje de la producción. Provocando averías artificiales, los trabajadores precarios revalorizaron su trabajo y lo conectaron a una finalidad para el trabajo, mediante una suerte de inversión del *virtuosismo responsable* de los obreros estables.

Conclusión

El caso que acabamos de presentar puede servir de ejemplo de otros muchos centros de trabajo, (a la luz del proceso generalizado de individualización de las relaciones laborales y la fragmentación del obrero colectivo que descubríamos en la primera parte del texto), para ilustrar cómo se resuelven las contradicciones que atraviesan la acción colectiva en el estado de desarrollo actual del capitalismo: la clase como producto y productor de dicho desarrollo. Los trabajadores estables pueden identificarse como colectivo consciente en la valorización responsable de su trabajo -desde donde extraen recursos para confrontar a la gerencia y a las políticas de empresa, pero esta identificación se produce a costa de la limitación de su capacidad de acción a la lógica del *precio justo* del trabajo. Esto es, cayendo más bien en una lógica circular en la que la fuerza en la negociación del precio del trabajo está determinada por su valor de mercado (que depende, entre otras cosas, de las formas de organización del trabajo), y a partir de la cuál (de los pactos colectivos) se ha operado la precarización del mercado de trabajo en las últimas décadas. Mientras que los trabajadores precarios de la industria no pueden valorizar su cualificación e identificarse como colectivo sino en la transgresión de las lógicas del “trabajo bien hecho”: poniendo en peligro la organización y no reforzándola como hacen los trabajadores estables. Pero ello les impide el grado de visibilidad necesario para trasladar dichas formas de resistencia al terreno de una negociación, cayendo más bien en una lógica puramente disciplinaria.

No obstante existen momentos puntuales de articulación que recomponen al obrero colectivo y donde se pone en cuestión, desde un punto de vista político, el sistema de las relaciones sociales de fábrica en su conjunto: la dominación y la absorción del trabajo vivo en el ciclo de la acumulación, rompiendo al mismo tiempo las dinámicas de segmentación e individualización que las reproducen. ♦

NOTAS

¹ José-Angel Calderón, Universidad de Lille 1, correo electrónico: calderon@univ-lille1.fr. Dirección postal: CLERSE - UMR CNRS 8019. Université de Lille 1. Bâtiment SH2 - Bureau 211. 59655 Villeneuve d'Ascq Cedex. Pablo López-Calle, Universidad Complutense de Madrid; correo electrónico: plo-

pezca@cps.ucm.es. Dirección postal: Departamento de Sociología III. Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, Campus de Somosaguas, 28223, Pozuelo de Alarcón, Madrid. Los autores agradecen a los evaluadores de la revista Sociología del Trabajo y al comité de dirección sus críticas y aportaciones.

- ² Estas reflexiones son también producto de las discusiones que venimos manteniendo con otros colegas: Montes Cató, J. et al. *Relaciones de poder y trabajo. Las formas contemporáneas de explotación laboral*, Ed. Poder y Trabajo, Buenos Aires, 2007; o Bouquin, E, (Coord), *Résistances au Travail* Ed. Syllepse, París, 2008; Bérout, S. y Bouffartigue, B. (dir.): *Quand le travail se précarise, quelles résistances collectives ?* La dispute, París, 2009, o el Congreso: *Ce que la précarité nous apprend de la société. Dialogues franco-espagnols* en noviembre de 2008 en París.
- ³ Este estudio ha sido publicado en el libro López-Calle, Pablo, *La desmovilización general. Jóvenes, sindicatos y reorganización productiva*, La Catarata, Madrid, 2008.
- ⁴ De este trabajo, que forma parte de la tesis doctoral del autor, se han publicado ya varios artículos, entre ellos: Calderón José-Angel, «Précarité et mobilisation de la subjectivité. Une immersion en chaîne de montage » in Danièle Linhart, *Pourquoi travaillons-nous ? Une approche sociologique de la subjectivité au travail*, Erès, París, 2008, pp. 265-295.
- ⁵ Sobre la distinción productividad-intensificación se puede consultar, entre otros: Boisard, Pierre; Cartron, Damien; Gollac, Michel; y Valeyre, Antoine, *Time and work: work intensity..* Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, Fundación Europea para la mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo, 2003
- ⁶ López Calle, Pablo y Castillo, Juan José, *Los hijos de las reformas laborales: vivienda, formación y empleo de los jóvenes en la Comunidad de Madrid*. UGT-Madrid, 2004.
- ⁷ Para el caso español, una decena de estudios de caso que analizan este fenómeno está recopilada en Castillo, Juan José (Director): *El Trabajo recobrado. Una evaluación del trabajo realmente existente en España*. Miño y Dávila, Madrid, 2005.
- ⁸ “España es el país de la UE donde la caída de la productividad ha sido mayor durante los últimos quince años” Conference Board Europe, 2007
- ⁹ Castillo, Juan José; Castillo, Santiago; Fernández, Julio; y López Calle, Pablo: *Estado, Política y Salud de los Trabajadores. España 1883-2007*, monográfico de *Sociología del Trabajo*, n. 60, Siglo XXI, 2008, 179 pp.
- ¹⁰ INEM, *Estadística de contratos registrados*, 2002
- ¹¹ Beneyto Pere, *Afiliación sindical en Europa*, Valencia, Alemania, 2004
- ¹² Red2Red Consultores: *Estudio sobre el sistema de becas en la primera inserción y su relación con el empleo. Elaborado para el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, Madrid, 2006. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. p. 79
- ¹³ Piñon, Josefina: *Invisibles, precarios y solidarios. Empleo y trabajo voluntario en organizaciones de intervención social y de cooperación al desarrollo*. Tesis Doctoral leída en Junio de 2008 en la Universidad Complutense de Madrid, dirigida por Juan José Castillo.
- ¹⁴ El grado de cobertura estimada (número de trabajadores representados por un sindicato) se concentra en sectores tales como Instituciones Financieras (82%), Industria extractiva de agua, gas y electricidad (68%), Administración Pública (64%), Sanidad (61%) y Educación (51%). Mientras que están menos cubiertos los trabajadores de Agricultura y Pesca (16%), Hostelería (21%), Construcción (26%) y Comercio (34%). El sector público tiene una cobertura del 67%, mientras que el privado no llega al 38%. Beneyto, Pere: *Afiliación sindical en Europa*. ed. Alemania, Valencia, 2004, p. 44
- ¹⁵ Calderón José-Angel, « Précarité et mobilisation de la subjectivité. Une immersion en chaîne de montage » in Danièle Linhart, *Pourquoi travaillons-nous ? Une approche sociologique de la subjectivité au travail*, Erès, París, 2008., pp. 265-295
- ¹⁶ Linhart Danièle, Moutet Aimée (coord), *Le temps nous est compté. Les nouvelles temporalités du travail*, La Découverte, París, 2005.
- ¹⁷ Luc Boltanski y Eve Chiapello, *El nuevo espíritu del capitalismo*, Madrid, Akal, 2002. La crítica artista, fundada sobre la libertad, la autonomía y la autenticidad, frente a las prescripciones del trabajo estandarizado, sería ahora incorporada por las estrategias organizativas como un requisito del trabajo mismo.
- ¹⁸ “La ideología socialmente dominante adscribe la responsabilidad de la situación en que se encuentra una persona a esa misma persona (‘culpabilización de la víctima vs. Víctima social’). [...] Una ideología tan individualista encontraría su expresión en tendencias que consideran que una búsqueda exitosa de un puesto de trabajo depende exclusivamente del esfuerzo individual realizado por los propios desemple-

ados. Tanto por su contenido como por su programa, ciertos tipos de medidas centradas en el individuo pueden evocar o reforzar, de forma implícita, tales autoatribuciones de responsabilidad individual”. Kieselbach, Thomas: “El desempleo Juvenil: consecuencias en la salud y recomendaciones para las intervenciones psicosociales”, en Torregrosa et al: *Juventud, trabajo y desempleo: un análisis psicosociológico*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1989, Madrid, 522-555, p. 524.

¹⁹ *El País* 26 de Junio de 2001. Más botones. «el riesgo de que los jóvenes padezcan depresión es diez veces mayor en nuestros días que a principios de siglo». [Juan Godoy García *Diario Médico*, 2004]; «A nivel mundial el trastorno psíquico con mayor incidencia es la depresión. De cada cuatro personas que nacen, una va a ser afectada en algún momento de su vida por un estado depresivo». Francisco Alonso-Fernández, en *Europa Press* “Estamos viviendo la era de la depresión”, 20 de Julio de 2004.

²⁰ El título del epígrafe es un guiño al texto de Thompson, P. and Ackroyd, S: “¿Reina la calma en el frente de trabajo?: una crítica de las recientes tendencias en la sociología del trabajo en el Reino Unido” en: Fernández Rodríguez, Carlos Jesús: *Vigilar y Organizar: una introducción a los Critical Management Studies*, Siglo XXI, Madrid, 2007, p. 207-235. [“All quiet on the workplace front? a critique of recent trends in British industrial sociology”, *Sociology*, vol 29(4), pp. 615-633, Sage Publications, 1995.]

²¹ Hemos realizado un desarrollo de la aparición de la noción de resistencias en el paradigma naciente de la sociología del trabajo, en la década de los setentas, en Calderón, José A. “La cuestión de las resistencias en el trabajo o buscando al trabajador perdido”, *Sociología del Trabajo*, n. 56, 2006.

Por otra parte, el análisis de las resistencias requiere la puesta en marcha de un dispositivo metodológico que vuelve al análisis del proceso de trabajo para determinar la evolución del trabajo y la experiencia de los trabajadores. Como escribió M. Burawoy: “*Resulta necesario abandonar las generalizaciones ahistóricas[...] así como las presunciones metafísicas sobre la existencia de un conflicto o de una armonía subyacente. Ni el conflicto ni el consentimiento son latentes o subyacentes, se refieren a actividades susceptibles de observación directa y deben ser comprendidos en función del proceso de producción de una organización del trabajo determinada* » Burawoy, Michael *Manufacturing Consent*, Chicago, University of Chicago Press, 1979: 31 [trad. cast.: *El consentimiento en la producción. Los cambios del proceso productivo en el capitalismo monopolista*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1989.]

²² O’Doherty D. y Willmott H, “Debating Labour Process Theory: the Issue of Subjectivity and the Relevance of Poststructuralism”, *Sociology*, vol. 34, n. 3, 2001, pp. 457-476

²³ Knights D. y McCabe D., “Ain’t Misbehavin’? Opportunities for Resistance under New Forms of Quality Management”, *Sociology*, vol. 34, n. 3, 2000, pp. 421-436

²⁴ Linhart, Danièle “Les conditions paradoxales de la résistance au travail”, *Nouvelle Revue de Psychosociologie*, n.7 2009/1, pp. 71-43

²⁵ La relación social es una tensión que estructura el campo social y erige ciertos fenómenos en retos [enjeux] en torno a los cuales los grupos sociales antagónicos se componen y recomponen –el trabajo y sus divisiones constituye el reto fundacional. Kergoat, Danièle “Le rapport social de sexe. De la reproduction des rapports sociaux à leur subversion », en *Les rapports sociaux de sexe, Actuel Marx*, n.30, Paris, PUF, 2001, pp.85-100

²⁶ Retomando la vieja dialéctica gramsciana, el grupo representa la suma desagregada de cada uno de los miembros que lo conforman. El espacio de lo colectivo, al contrario, como mundo de sentido superior a la suma de los miembros, es también espacio para la praxis.

²⁷ Cardon, Philippe, Kergoat Danièle y Pfefferkon, Roland (coord.) *Les chemins de l’émancipation*, La Dispute, Paris, 2009

²⁸ Dos libros recogen una serie importante de estudios de caso, en sectores de actividad diferentes, y desde una perspectiva histórica. Bouquin S. (coord.), *Les résistances au travail*, Syllepse, Paris, 2008; Bérout S. y Bouffartigue P. (coord), *Quand le travail se précarise, quelles résistances collectives?*, La Dispute, Paris, 2009.

²⁹ Según la teoría del proceso del trabajo, la cualificación es mucho más que el contenido de las tareas o la satisfacción procurada por el trabajo. La cualificación es poder, y la lucha por la cualificación constituye el eje en torno al cual se organizan las relaciones y los grupos sociales.

³⁰ La perspectiva de las relaciones sociales piensa la las relaciones interindividuales inscritas en el marco de las relaciones que estructuran la relación de fuerzas en la sociedad: relaciones de género y relaciones de clase. Estas relaciones están inextricablemente articuladas, interaccionan las unas con las otras y estructuran conjuntamente la totalidad del campo social, a pesar de que puedan expresarse de modo diverso según los espacios del campo social en que nos encontremos. Ver por ejemplo: Calderón José A. “Trabajo, subjetividad y cambio social. Rastreado el trabajo emocional de las teleoperadoras”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 26.2, 2008, pp. 91-119.

³¹ Dubois, Pierre “Travail et conflit dans l’industrie”, Thèse doctorale en Lettres, Université de Paris 7, 1976

- ³² La estabilidad temporal constituye la condición primera para cualquier proceso de agregación crítica, algo que puede parecer antinómico con la noción misma de precariedad. Para Cingolani, la dimensión temporal (truncada) constituye la categoría fundadora de lo precario. No hay que desconocer sin embargo, como apuntan S. Bérout y P. Bouffartigue en la introducción de la obra antes mencionada, que la forma que toma la precariedad laboral puede ser compatible con una cierta estabilidad en el empleo. En el caso que nos ocupa, los trabajadores precarios pueden permanecer hasta un año o más en el mismo empleo, con renovaciones sucesivas del mismo contrato o cambios en la forma de éste. Cingolani Patrick *La précarité*, PUF, Paris, 2005
- ³³ Algo que emerge también de manera constante en las entrevistas cuando se les pide evocar sur relación con el trabajo en los empleos que desarrollaron con anterioridad: “*somos fácilmente sustituibles...para ellos no eres más que el capullo que se mata a cien por hora con la pizza en el cajón de la moto. Les da igual si tienes un accidente. Yo cuando trabajaba allí me lo tomaba con mucha calma, y aprendí a eso, a no meterme prisa en las cosas cuando no me conviene*” (Paco, 25 años). “*Si el trabajo no te gusta, si las condiciones son muy malas, te da un poco igual la calidad de lo que haces*” (Pedro, 27 años). “*A veces te das cuenta que no hay ninguna perspectiva en la empresa donde estás, que te han contratado para algo puntual, así que automáticamente reduces los esfuerzos*” (Antonio, 29 años).
- ³⁴ Siempre que se puede se evitan los sobreesfuerzos innecesarios, así como la toma de riesgos. La psicodinámica del trabajo ha mostrado que la aproximación masculina al riesgo es colectiva y consiste en su negación mediante su desafío permanente (cf. las estrategias viriles defensivas). Al encontrarse alejados de los códigos colectivos, los trabajadores precarios deben encontrar sus propios métodos de manera mucho más tentativa. No es extraño ver a un trabajador precario tomarse con calma el aprendizaje de una nueva máquina o de una nueva operación, aunque detrás le estén presionando: “*parece que te falta sangre, date más prisa*”.
- ³⁵ Calderón, José A. “Dos fábricas en una o la solidaridad dividida por dos. Las difíciles relaciones entre precarios y estables” *Revista Española de investigaciones sociológicas*, artículo en revisión
- ³⁶ Parker Mike et Slaughter Jane, *Choosing Sides: Unions and the Team Concept*, Southe End Press, Boston, 1988
- ³⁷ Son muchos los trabajadores que lo expresan en las entrevistas: “*En el trabajo no aprendo nada, lo más triste es saber que las ocho horas las tiras a la basura, no te sirven para nada*” (Luis, 37 años). “*Claro que es importante el trabajo en la vida de cada uno, pero en el trabajo es como si no fueras tú, no puedes hacer nada que salga de ti, aquí no tenemos autonomía*” (Pedro, 25 años).
- ³⁸ Wallon, Henri “Taylorisme, rationalisation, sélection professionnelle”, *Technique, art, science*, n.1, 1947. Citado por Clot, Yves « Le sujet au travail », en Kergoat Jacques y otros, *Le monde du travail*, La Découverte, Paris, 1998 : 166.
- ³⁹ Dicho absentismo parcial se justifica siempre que los dispositivos de control directo son demasiado invasivos, y las entrevistas demuestran que su frecuencia es más elevada en otros tipos de empleos: “*yo trabajaba en una empresa de seguros, o sea en la calle, de comercial, puerta a puerta, y es verdad que nos perdíamos bastante a menudo (...). Trabajabas por objetivos, y una vez que hacías el mínimo, pues ya te relajabas un poco. La empresa nos puso un móvil a cada uno para tenernos más controlados, pero nos las ingeniábamos para perder el móvil, o para descargar la batería... Bueno la idea era no dejarte porque es que se pasaban un poco con eso del control*” (Marcos, 28 años).
- ⁴⁰ Dubois Pierre, « Travail et conflit dans l'industrie »...1976
- ⁴¹ El robo se ha vuelto una práctica muy habitual, tanto en el trabajo de tipo industrial como, sobretodo, en los empleos de venta o de almacenamiento. Recordamos por ejemplo la preocupación de la CEOE cuando señala que estas prácticas representan un 10% de la masa salarial de algunos sectores de actividad (Hostelería y Comercio al Detalle). Los trabajadores justifican este tipo de práctica como una manera de obtener un complemento salarial en contextos donde perciben que los salarios son poco elevados. Más allá de lo puramente económico, el robo se ha convertido en un arte, si nos atenemos al desarrollo cada vez más afinado de formas de vigilancia de los propios trabajadores. Contra más difícil es el robo, más parece que se animan los precarios a inventarse formas de materializarlo, sin dejar luego de informarse cuanto más sagaz o más estética ha sido la práctica.
- ⁴² Por ejemplo, los team-leaders devienen cheerleaders, los “espacios libres de errores” devienen “espacios libres de jefes”, los estables son los “pringaos” y los propios precarios los “mataos”, se juega del mismo modo con los apellidos de los directivos, los sindicatos devienen los “vendidos”...
- ⁴³ Scott, J. *Los dominados y el arte de la resistencia*, Ediciones Era, México D.F., 2000: 226
- ⁴⁴ Esta no es una práctica nueva en la historia de las relaciones laborales. Baste recordar la literatura sobre el sabotaje en la industria de los años setenta del siglo pasado. Un sola referencia aquí: Pierre Dubois: *Le sabotage dans l'industrie*, Calmann-Levy, París, 1976.