

callejón sin salida. Un trabajador que razona en el acto del trabajo y que conoce más de los procesos tecnológicos y económicos que los aspectos estrictos que están en su ámbito inmediato es un trabajador que puede volverse polivalente. Es este el fundamento de las economías a escala humanas. Cada trabajador puede realizar un mayor número de operaciones, sustituir a otros y coadyuvarlos. La cooperación queda reforzada en el proceso de trabajo aumentando por eso las economías de escala en beneficio del capitalismo (ibid.: 19-20).

Con la derrota de la lucha obrera por el control social de la producción estaban dadas, entonces, las bases sociales e ideopolíticas para re-tomar el proceso de reestructuración del capital, en un nivel distinto de aquel efectuado por el taylorismo y por el fordismo.

Capítulo IV

El toyotismo y las nuevas formas de acumulación de capital

Fue dentro del contexto al que ya hicimos referencia, que el llamado toyotismo y la era de la acumulación flexible emergieron en Occidente. El cuadro crítico, a partir de los años setenta, expresado de modo impreciso como crisis del modelo de acumulación taylorista-fordista, ya era una expresión de una crisis estructural del capital que se extendió hasta el día de hoy, y provocó que, entre otras tantas consecuencias, el capital implementase un vasto proceso de reestructuración, intentando recuperar su ciclo reproductivo y, al mismo tiempo, restablecer su proyecto de dominación de la sociedad, sacudido por la confrontación y la conflictividad del trabajo que, como vimos, cuestionaron algunos pilares de la sociabilidad del capital y de sus mecanismos de control social.

El capital desató, entonces, varias transformaciones en el propio proceso productivo, por medio de la constitución de las formas de acumulación flexible, del *downsizing*, de las formas de gestión organizacional, del avance tecnológico, de los modelos alternativos al binomio taylorismo-fordismo, entre los que se destaca especialmente el "toyotismo" o el modelo japonés. Esas transformaciones, originadas en la propia competencia intercapitalista (en el momento de crisis y disputas intensificadas entre los grandes grupos transnacionales y monopolistas) y, por otro lado, de la propia necesidad de controlar las luchas sociales surgidas del trabajo, acabaron por suscitar la respuesta del capital a su crisis estructural.

Oponiéndose al contrapoder que emergía de las luchas sociales, el capital inició un proceso de reorganización de sus formas de dominación de la sociedad, no sólo procurando reordenar en términos capitalistas el proceso productivo, sino buscando gestar un proyecto de recuperación de la hegemonía en las más diversas formas de sociabilidad. Hizo eso, por ejemplo, en el plano ideológico, por medio del culto de un *subjetivismo* y un ideario fragmentador que hace apología del individualismo exacerbado, contra las formas de solidaridad y de actuación colectiva y

social. Según Ellen Wood, se trata de una fase en la que las transformaciones económicas, los cambios en la producción y en los mercados, las mudanzas culturales, generalmente asociadas al término “posmodernismo”, estarían en verdad conformando un momento de *maduración y universalización* del capitalismo, y no sólo una transición de la “modernidad” a la “posmodernidad” (Wood, 1997: 539-540).

Estas mutaciones, iniciadas en los años setenta y en gran medida todavía en curso, sin embargo, han generado más *disenso que consenso*. Según algunos autores, serían responsables de la instauración de una *nueva forma de organización industrial* y de relaciones entre el capital y el trabajo, de todas maneras favorables si se las compara con el taylorismo y el fordismo, toda vez que posibilitaron la aparición de un trabajador más *calificado, participativo, multifuncional, polivalente*, dotado de “mayor realización en el espacio de trabajo”. Esa interpretación, que tuvo su origen con el texto de Sabel y Piore (1984), viene encontrando muchos seguidores, que, más o menos cercanos a la tesis de la *especialización flexible*, defienden las llamadas “características innovadoras” de la “nueva fase” como apropiadas a una interacción entre el capital y el trabajo y, en ese sentido, superadoras de las contradicciones básicas constitutivas de la sociedad capitalista.

Según otros, los cambios encontrados no se dirigirían en dirección a una “japonización o toyotización de la industria”, pero sí estarían intensificando tendencias ya existentes, que no configurarían, por lo tanto, una nueva forma de organización del trabajo. Al contrario, en el contexto de las economías capitalistas avanzadas sería posible percibir una reconfiguración del “poder en el lugar de trabajo y en el propio mercado de trabajo, mucho más favorable a los empleadores que a los trabajadores” (Tomaney, 1996: 157-158).

Para Tomaney, que hace un diseño crítico de las tendencias resumidas anteriormente, las nuevas investigaciones realizadas, especialmente en Inglaterra, muestran que la tesis de la “nueva organización del trabajo”, dotada de un “nuevo optimismo”, está siendo desmentida. Los cambios que están afectando al mundo del trabajo, especialmente en la “planta de la fábrica”, son resultado de factores históricos y geográficos, y no solamente de las nuevas tecnologías y del proceso de desarrollo organizacional (ibid.: 158). Al criticar la teoría de la especialización flexible, muestra que, en su abordaje,

es posible identificar tres conjuntos fundamentales de problemas [...] primero, la utilidad de la dicotomía entre producción de masa y especialización flexible; segundo, la incapacidad de dar cuenta de los resultados del proceso de reestructuración y tratar sus implicancias políticas; final-

mente, el hecho de que, incluso donde los ejemplos de especialización flexible pueden ser identificados, eso no necesariamente ha traído beneficios para el trabajo, como ellos suponen (ibid.: 164).

Por el contrario, ha sido posible constatar ejemplos crecientes de *intensificación del trabajo* donde es implantado el sistema *just in time* (ibid.: 170). Esto demuestra que la “nueva ortodoxia”, basada en la idea de que “los cambios técnicos están forzando a los empleadores al establecimiento de una relación más cooperativa con el trabajo”, está siendo revisada por las nuevas investigaciones que muestran tendencias diferenciadas:

- a) donde ha sido introducida la tecnología computarizada, ésta no acarrea como consecuencia la emergencia del trabajo calificado. Pero, además, se ha visto la consolidación de la producción en gran escala y de las formas de acumulación intensiva;
- b) las tesis que defienden el “posfordismo” sobrestimaron la amplitud de los cambios, particularmente en lo que se refiere al trabajo calificado y más habilitado, lo que lleva al autor a concluir que los cambios en el proceso capitalista del trabajo no son tan profundos, sino que expresan una continua transformación dentro del mismo proceso de trabajo, afectando sobre todo a las formas de gestión y el flujo de control, pero aumentando frecuentemente la intensificación del trabajo (ibid.: 175-176);¹

Incluso otros autores, cercanos a ese enfoque crítico, procuran acentuar tanto los elementos de *continuidad* con el modelo productivo anterior como los elementos de *discontinuidad*, pero reteniendo el *carácter esencialmente capitalista del modo de producción vigente y de sus pilares fundamentales*. En ese universo temático, discuten la necesidad de apuntar a la especificidad de esas mutaciones y de las consecuencias que éstas acarrearán en el interior del sistema de producción capitalista, donde estaría ocurriendo la emergencia de “un régimen de acumulación flexible nacido en 1973”, del cual son características la nueva “división de mercados, el desempleo, la división global del trabajo, el capital volátil, el cierre de unidades, la reorganización financiera y tecnológica”, entre tantas mutaciones que marcan esta nueva fase de la producción capitalista (Harvey, 1996: 363-364). Lo que, sugestivamente, Juan J. Castillo (1996: 68 y 1996 a) dice que es la expresión

1. Retomaré estas tesis de manera más detallada cuando trate el caso inglés.

de un proceso de *liofilización organizativa*, con eliminación, transferencia, tercerización y depuración (*lean production*) de las unidades productivas.

Mi reflexión tiene mayor afinidad con ese abordaje: los cambios en curso son expresión de la reorganización del capital, con vistas a retomar su nivel de acumulación, y de su proyecto global de dominación. Y es en ese sentido que el proceso de acumulación flexible, basado en los ejemplos de California, norte de Italia, Suecia, Alemania, entre tantos otros que se sucedieron, así como las distintas manifestaciones del tōyotismo o el modelo japonés, deben ser objeto de reflexión crítica. Comencemos por la cuestión de la “calidad total”, para posteriormente retomar la reflexión sobre la liofilización organizativa de la *empresa enxuta* (*lean production*).*

La falacia de la “calidad total” bajo la vigencia de la tasa de utilización decreciente del valor de uso de las mercancías

En la fase de intensificación de la *tasa de utilización decreciente del valor de uso de las mercancías* (Mészáros, 1995, caps. 15 y 16), necesaria para la reposición del proceso de valorización del capital, se torna evidente la falacia de la *calidad total* –tan difundida en el “mundo empresarial moderno”– en la *empresa enxuta* (*lean production*) de la era de reestructuración productiva: cuanto más “calidad total” deben tener los productos, *menor debe ser su tiempo de duración*. La necesidad imperiosa de reducir el tiempo de vida útil de los productos, buscando aumentar la velocidad del circuito productivo y de ese modo ampliar la velocidad de la producción de valores de cambio, hace que la “calidad total” sea, la mayoría de las veces, el envoltorio, la apariencia o el predominio de lo superfluo, ya que los productos deben durar poco y tener una reposición ágil en el mercado. La “calidad total”, por eso, no puede contraponerse a la tasa de utilización decreciente del valor de uso de las mercancías, pero debe adecuarse al sistema de metabolismo socioeconómico del capital, afectando de ese modo tanto a la producción de bienes y servicios como a las instalaciones y maquinarias y a la propia fuerza humana de trabajo (ibid.: 575).

* Dado que los términos utilizados por el autor son comprensibles para el lector hispanohablante y que las traducciones alternativas distan de ser satisfactorias y unánimemente aceptadas, se ha optado por mantenerlos en esta edición (N. del e.).

Como el capital tiene una tendencia *expansionista* intrínseca a su sistema productivo, la “calidad total” debe tornarse enteramente compatible con la lógica de la *producción destructiva*. Por eso, en su sentido y tendencias más generales, el modo de producción capitalista se convierte en enemigo de la *durabilidad* de los productos; debe incluso evitar y aun inviabilizar las prácticas productivas orientadas a la durabilidad, lo que lo lleva a *subvertir* deliberadamente su *calidad* (ibid.: 548-549). La “calidad total” se torna, ella también, la negación de la durabilidad de las mercancías. Cuanto más “calidad” aparentan las mercancías (y aquí la apariencia hace la diferencia) menos tiempo de duración deben tener efectivamente. Desperdicio y destructividad acaban siendo sus trazos determinantes.

De este modo, el pregonado desarrollo de los procesos de “calidad total” se convierte en la *expresión fenoménica*, encubridora, aparente y superflua de un mecanismo productivo que tiene como uno de sus pilares más importantes a la *tasa decreciente del valor de uso de las mercancías*, como condición para la reproducción ampliada del capital y sus imperativos expansionistas.

Aquí no hablamos solamente de los *fast food* (del cual McDonald’s es un ejemplo), que arrojan toneladas de material descartable en la basura, detrás de una comida producida bajo el ritmo seriado y fordizado, de calidad poco menos que deleznable. Podríamos recordar el tiempo medio de vida útil estimada para los automóviles modernos y de primeras marcas mundiales, cuya durabilidad es cada vez más reducida.

La industria de las computadoras, tal como mencionamos anteriormente, se muestra, por la importancia en el mundo productivo contemporáneo, ejemplar de esta tendencia depreciante y decreciente del valor de uso de las mercancías. Un sistema de *software* se torna obsoleto y desactualizado en tiempo bastante reducido, llevando al consumidor a su sustitución, ya que los nuevos sistemas no son compatibles con los anteriores. Las empresas, frente a la necesidad de reducir el tiempo entre producción y consumo, dictado por la intensa competencia existente entre ellas, incentivan al límite esta tendencia destructiva del valor de uso de las mercancías. Ante la necesidad de acompañar la competitividad existente en su sector, se crea una lógica que se intensifica, y de la cual la “calidad total” está totalmente prisionera. Y más que eso, ésta se torna un mecanismo intrínseco de su funcionamiento y funcionalidad. Con la reducción de los ciclos de vida útil de los productos, los capitales no tienen otra opción, para su supervivencia, sino innovar o correr el riesgo de ser superados por las empresas competidoras, conforme el ejemplo de la empresa transnacional de computadoras Hewlett Packard, que con la “innovación” constante de su sistema computacional redujo enormemente el

tiempo de vida útil de sus productos (véase Kenney, 1997: 92). La producción de computadoras es, por eso, un ejemplo de la vigencia de la *ley de tendencia decreciente del valor de uso de las mercancías*, entre tantos otros que podríamos citar.

Queda claro que aquí no se está cuestionando el efectivo avance tecnocientífico, en cuanto pautado por los reales imperativos humanos-sociales, pero sí la lógica de un sistema de metabolismo del capital que convierte en descartable, superfluo y desperdiciable aquello que debería ser preservado, tanto para la cobertura efectiva de los valores de uso social como para evitar una destrucción incontrolable y degradante de la naturaleza, de la relación metabólica entre el ser humano y la naturaleza. Esto sin mencionar el enorme proceso de destrucción de la fuerza humana de trabajo, causada por el proceso de *liofilización organizativa* de la *empresa enxuta* (*lean production*).

La liofilización organizacional y del trabajo en la fábrica toyotizada: las nuevas formas de intensificación del trabajo

Intentando retener sus trazos constitutivos más generales, es posible decir que el patrón de *acumulación flexible* articula un conjunto de elementos de *continuidad* y de *discontinuidad* que acaban por conformar algo relativamente diferente del modelo taylorista-fordista de acumulación. Se fundamenta en un patrón productivo organizacional y tecnológicamente avanzado, resultado de la introducción de técnicas de gestión de la fuerza de trabajo propias de la fase informática, así como de la introducción ampliada de las computadoras en el proceso productivo de servicios. Se desarrollan en una estructura productiva más flexible, recurriendo frecuentemente a la desconcentración productiva, a las empresas tercerizadas, etcétera. Se utilizan nuevas técnicas de gestión de la fuerza de trabajo, del trabajo en equipo, de las "células de producción", de los "equipos de trabajo" (ibid.: 52), de los grupos "semiautónomos"; más allá de requerir, al menos en el plano discursivo, el "compromiso participativo" de los trabajadores, en realidad una participación manipuladora y que preserva, en esencia, las condiciones del trabajo alienado y extrañado.² El "trabajo polivalente", "multifuncional", "cualificado",³

2. Véase Antunes, 1995: 34-35, 91-93 y 121-134.

3. Eso hace aflorar el carácter de falacia de la "cualificación del trabajo" que muy frecuentemente asume la forma de una manifestación más ideológica que de una

combinado con una estructura más horizontalizada e integrada entre diversas empresas (incluso en las empresas tercerizadas), tiene como finalidad la reducción del tiempo de trabajo.

De hecho, se trata de un proceso de organización del trabajo cuya finalidad esencial, real, es la *intensificación de las condiciones de explotación de la fuerza de trabajo*, reduciendo mucho o eliminando tanto el *trabajo improductivo*, que no crea valor, como sus formas asimiladas, especialmente en las actividades de mantenimiento, acompañamiento e inspección de calidad, funciones que pasaron a ser directamente incorporadas al *trabajador productivo*. Reingeniería, *lean production*, *team work*, eliminación de los puestos de trabajo, aumento de la productividad, calidad total, forman parte del ideario (y de la práctica) cotidiana de la "fábrica moderna". Si en el apogeo del taylorismo-fordismo la pujanza de una empresa se medía por el número de obreros que ejercían su actividad de trabajo, se puede decir que en la era de la acumulación flexible y de la *empresa enxuta*, merecen destacarse y son citadas como ejemplos a ser seguidos, aquellas empresas que disponen de un menor contingente de fuerza de trabajo y que a pesar de eso obtienen mayores índices de productividad.

Algunas de las repercusiones de esas mutaciones en el proceso productivo tienen resultados inmediatos en el mundo del trabajo: desregulación enorme de los derechos del trabajo, que son eliminados cotidianamente en casi todas las partes del mundo donde hay producción industrial y de servicios; aumento de la fragmentación en el seno de la clase trabajadora; precarización y tercerización de la fuerza humana que trabaja; destrucción del sindicalismo de clase y su conversión en un sindicalismo dócil, de asociación (*partnership*), o incluso en un "sindicalismo de empresa" (ver Kelly, 1996: 95-98).

Entre las experiencias del capital que se diferenciaban del binomio taylorismo-fordismo, se puede decir que el "toyotismo" o el "modelo japonés" encontró mayor repercusión, cuando se lo compara con el ejemplo sueco, la experiencia del norte de Italia, la de los Estados Unidos (Silicon Valley) y de Alemania.

El sistema industrial japonés, a partir de los años setenta, tuvo un gran impacto en el mundo occidental, cuando se mostró para los países avanzados como una opción posible para la superación capitalista de la

necesidad efectiva del proceso de producción. La cualificación y la competencia exigidas por el capital muchas veces objetivan de hecho la *confiabilidad* que las empresas pretenden obtener de los trabajadores que deben poner su subjetividad a disposición del capital.

crisis. Naturalmente, el "trasplante" del toyotismo necesitaba o carecía, para su implementación en Occidente, de las inevitables adaptaciones a las singularidades y particularidades de cada país. Su diseño organizacional, su avance tecnológico, su capacidad de extracción intensificada del trabajo, así como la combinación de trabajo en equipo, los mecanismos de participación, el control sobre los sindicatos, eran vistos por los capitales de Occidente como una vía posible de superación de la crisis de acumulación.

Y fue en ese contexto que se presenció la expansión hacia el Occidente de la *vía japonesa de consolidación del capitalismo industrial*. En las palabras de Sayer (1986: 50-51), el impacto del modelo japonés:

se intensificó a finales de los años setenta, después de un decenio de reducción de la productividad del Occidente, [cuando] el desempeño exportador y el extraordinariamente rápido crecimiento de la industria japonesa, sobre todo en el ramo automotor y de productos electrónicos, comenzaron a generar gran interés en el Occidente [...] Además de los conocidos elementos de la industria japonesa, tales como los círculos de calidad y empleo vitalicio, se agregaron otras características importantes, como la práctica de producir modelos completamente diferentes en la misma línea. Poco a poco se volvió claro que lo que existía no eran sólo algunas pocas "peculiaridades culturales", sino un sistema de organización de la producción innovado y altamente integrado.

El toyotismo (también llamado *ohnismo*, por Ohno, el ingeniero que originó el modelo para la fábrica Toyota) como *vía japonesa de expansión y consolidación del capitalismo monopolista industrial* es una forma de organización del trabajo que nace en la Toyota, en el Japón, después de 1945 y que muy rápidamente se propaga a las grandes empresas de aquel país. Se diferencia del fordismo básicamente en los siguientes elementos:⁴

- a) es una producción más vinculada a la demanda, que busca atender a las exigencias más individualizadas del mercado consumidor, diferenciándose de la producción en serie masiva del taylorismo-fordismo. Por eso su producción es variada y bastante heterogénea, al contrario de la homogeneidad fordista;
- b) Se fundamenta en el trabajo obrero en equipo, con multiplicidad de funciones, rompiendo con el carácter fragmentado típico del fordismo;

4. Véase, sobre toyotismo, Gounet, 1997, 1992 y 1991; Teague, 1997; Shimizu, 1994; Ichijo, 1995; Takaichi, 1992; Coriat, 1992; Sayer, 1986, y Kamata, 1985

- c) La producción se estructura en un proceso productivo flexible, que posibilita al obrero operar *simultáneamente* varias máquinas (en la Toyota, un promedio de hasta cinco máquinas), alterándose la relación *hombre/máquina* en la cual se basaba el taylorismo-fordismo;
- d) Tiene como principio el *just in time*, el mejor aprovechamiento posible del tiempo de producción;
- e) Funciona según el sistema de *kanban*, placas o señas de comando para reposición de piezas y de stock. En el toyotismo, el stock es mínimo comparado con el fordismo;
- f) Las empresas del complejo productivo toyotista, inclusive las tercerizadas, tienen una estructura horizontalizada, al contrario de la verticalidad fordista. Mientras en la fábrica fordista aproximadamente 75 por ciento de la producción era realizada en su interior, la fábrica toyotista es responsable solamente del 25 por ciento de la producción, tendencia que viene intensificándose aún más. Este tipo de fábrica prioriza lo que es central en su especialidad en el proceso productivo (la llamada "teoría del foco") y transfiere a "terceros" gran parte de lo que antes era producido dentro de su espacio productivo. Esta *horizontalización* se extiende a las subcontratadas, las empresas "tercerizadas", *acarreado la expansión de los métodos y procedimientos en toda la red de abastecedoras*. De ese modo, flexibilización, tercerización, subcontratación, círculos de control de calidad, control de calidad total, *kanban*, *just in time*, *kaizen*, trabajo en equipo, eliminación del desperdicio, "gerencia participativa", sindicalismo de empresa, entre tantos otros puntos, son conducidos hacia un espacio ampliado del proceso productivo;
- g) Organiza los círculos de control de calidad, constituyendo grupos de trabajadores que son *instigados* por el capital a discutir su trabajo y desempeño, con vistas a mejorar la productividad de la empresa, los que se convierten en un importante instrumento para que el capital se apropie del saber hacer intelectual y cognitivo del trabajo, que el fordismo despreciaba.⁵
- h) El toyotismo implantó el "empleo vitalicio" para una porción de los trabajadores de las grandes empresas (cerca de 25 a 30 por ciento de la población trabajadora con la *exclusión* de las mujeres), además de los beneficios salariales íntimamente vinculados

5. En el Occidente, los centros de control de calidad han variado dependiendo de las especificidades y singularidades de los países en que son implementados.

al aumento de la productividad. El "empleo vitalicio" garantiza al trabajador japonés que trabaja en las fábricas insertadas en ese modelo la estabilidad del empleo, siendo que a los 55 años el trabajador es trasladado a otro puesto menos relevante, en el complejo de actividades existentes en la misma empresa.

Inspirándose inicialmente en la experiencia del ramo textil, donde el trabajador operaba al mismo tiempo varias máquinas, y después en la importación de las técnicas de gestión de los supermercados de los Estados Unidos, que dieron origen al *kanban*, el toyotismo también ofreció una respuesta a la crisis financiera japonesa de la posguerra, aumentando la producción sin aumentar el contingente de trabajadores. A partir del momento en que ese recetario se amplía al conjunto de las empresas japonesas, se recupera un nivel de producción que llevó al Japón, en un cortísimo período, a alcanzar patrones de productividad e índices de acumulación capitalista altísimos.

La racionalización del proceso productivo, caracterizada por un fuerte *disciplinamiento* de la fuerza de trabajo e impulsada por la necesidad de implantar formas de *capital y de trabajo intensivo*, configuró la *vía toyotista de desarrollo del capitalismo monopolista en el Japón* y su proceso de *lifofilización organizacional y del trabajo*.

El trabajo en equipo, la transferencia de las responsabilidades de la elaboración de calidad de producción, anteriormente asumidas por la gerencia científica y ahora interiorizadas en la propia acción de los trabajadores, dio origen al *management by stress* (Gounet, 1997: 77). Como mostró el clásico testimonio de Satochi Kamata (1982: 199), la racionalización de la Toyota Motor Company, emprendida en su proceso de constitución,

no es tanto para economizar trabajo sino, más directamente, para eliminar trabajadores. Por ejemplo, si 33 por ciento de los "movimientos desperdiciados" son eliminados en tres trabajadores, uno de ellos se vuelve innecesario. La historia de la racionalización de la Toyota es la historia de la reducción de trabajadores: ése es el secreto de cómo la Toyota muestra que sin aumentar trabajadores puede alcanzar un sorprendente aumento en su producción. Todo el tiempo libre de los trabajadores de la línea de montaje durante las horas de trabajo han sido eliminado, considerándolo como desperdicio. Todo su tiempo, hasta el último segundo, es dedicado a la producción.

El proceso de producción de tipo toyotista, por medio de los equipos de trabajo, supone por lo tanto una *intensificación de la explotación del trabajo*, ya sea por el hecho de que los obreros trabajen simultáneamente con varias máquinas diversificadas, o por el aumento del ritmo

de la velocidad de la cadena productiva por medio del sistema de luces. O sea, se presencia una *intensificación del ritmo productivo dentro del mismo tiempo de trabajo o incluso cuando éste se reduce*. En la fábrica Toyota, cuando la luz está *verde*, el funcionamiento es normal; con la luz *color naranja*, se alcanza una intensidad máxima, y cuando aparece la luz *roja* es porque hubo problemas, debiéndose disminuir el ritmo productivo. La apropiación de las actividades *intelectuales* del trabajo, que proviene de la introducción de maquinaria automatizada e informatizada, aliada a la intensificación del ritmo del proceso del trabajo, configuraran un cuadro extremadamente positivo para el capital, con el retorno de los ciclos de acumulación y la recuperación de su rentabilidad (Ichiyo, 1995: 45-46; Gounet, 1991: 41; Coriat, 1992: 60; Antunes: 27-28).

De modo que, en forma similar al fordismo vigente a lo largo de siglo XX, pero siguiendo un recetario diferenciado, el toyotismo reinaugura un nuevo nivel de intensificación del trabajo, combinando fuertemente las formas relativa y absoluta de la extracción de plusvalía. Si recordamos que la propuesta del gobierno japonés, recientemente elaborada, tal como ya se ha indicado, "es aumentar el límite de la jornada de trabajo (de 9 a 10 horas) y la jornada semanal de trabajo (de 48 a 52 horas)", tendremos un claro ejemplo de lo antes mencionado (*Japan Press Weekly*, 1998).

La expansión del trabajo *part time*, así como las formas por medio de las cuales el capital hace uso de la división sexual del trabajo y del crecimiento del número de trabajadores inmigrantes, cuya expresión son los *dekasseguis*, que ejecutan trabajos sin calificación y frecuentemente ilegales, constituyen claros ejemplos de la enorme tendencia a la intensificación y explotación de la fuerza de trabajo en el universo del toyotismo. Éste se estructura preservando dentro de las empresas matrices un número reducido de trabajadores pero *u calificados, multifuncionales y comprometidos* con su ideario, así como ampliando el conjunto fluctuante y flexible de trabajadores con el aumento de las horas extras, de la tercerización en el interior y fuera de las empresas, de la contratación de trabajadores temporarios, etcétera, opciones éstas que son diferenciadas en función de las condiciones del mercado en las que se insertan. Cuanto más se distancia el trabajo de las empresas principales, mayor tiende a ser su precarización. Por eso los trabajadores de la Toyota trabajan cerca de "2.300 horas por año mientras los trabajadores de las empresas subcontratadas llegan a trabajar 2.800 horas" (Gounet, 1997: 78).⁶

6. A título de comparación, se añade que en Bélgica (Ford-Genk, General Motors-Anvers, Volkswagen-Forest, Renault-Vilvorde y Volvo-Gand) los obreros trabajan entre 1.600 y 1.700 horas por año (ibíd.: 99).

La posibilidad de trasplantar el toyotismo, o parte de su recetario, se mostró, por lo tanto, de enorme interés para el capital occidental en crisis desde el inicio de los años setenta. Claro que su adaptabilidad, en mayor o menor escala, estaba necesariamente condicionada a las singularidades y particularidades de cada país, en lo que respecta tanto a las condiciones económicas, sociales, políticas, ideológicas, como a la inserción de estos países en la división internacional del trabajo, a sus respectivos movimientos sindicales, a las condiciones del mercado de trabajo, entre tantos otros puntos presentes al momento de la incorporación (de elementos) del toyotismo.

Como enfatizan Costa y Garanto (1993: 98), mientras el modelo japonés implementó el "empleo vitalicio" para una porción de su clase trabajadora (30 por ciento, según los autores), algo muy distinto ocurre en el Occidente, donde la seguridad en el empleo se presenta con un énfasis más restrictivo y limitado, *incluso en las empresas de capital japonés establecidas en Europa*.

De hecho, la seguridad en el empleo no es aprobada más que por el 11 por ciento de las empresas. Ella es relativamente más aceptada en el Reino Unido (13 por ciento de las firmas instaladas dentro del país) y menos en Francia (5 por ciento) o en España (6 por ciento).

Los datos ofrecidos por los autores los llevan a relativizar el "mito de la japonización" en el continente europeo (id.: 100). El proceso de occidentalización del toyotismo mezcla, por lo tanto, elementos presentes en el Japón con prácticas existentes en los nuevos países receptores, dando por resultado un proceso diferenciado, particularizado y realmente singularizado de adaptación de esa receta.

La vigencia del neoliberalismo, o de políticas bajo su influencia, propició condiciones en gran medida favorables a la adaptación diferenciada de elementos del toyotismo en Occidente. Siendo el *proceso de reestructuración productiva del capital la base material del proyecto ideológico-político neoliberal* la estructura en la que se erige el ideario y la pragmática neoliberal, no fue difícil percibir que desde finales de los años setenta e inicios de los ochenta el mundo capitalista occidental comenzó a desarrollar técnicas similares al toyotismo. Éste se mostraba como la más avanzada experiencia de reestructuración productiva, originado en el propio fordismo japonés y posteriormente convertido en una *vía singular de acumulación capitalista*, capaz de operar un enorme

avance en el capitalismo de ese país, derrotado en la posguerra y reconvertido a una condición de país de enorme importancia en el mundo capitalista de finales de los años setenta.

Fue en este contexto que la General Motors, a mediados de los años setenta, inició sus contactos con la experiencia toyotista, introduciendo dos círculos de calidad. Sin tener en cuenta el conjunto de los elementos básicos constitutivos del toyotismo y utilizando sólo uno de sus aspectos de manera aislada, la GM vio fracasar su primera experiencia de asimilación del toyotismo. Esta experiencia tuvo inicio con el agravamiento de la crisis en su fábrica de Detroit, momento en que la GM resolvió invertir fuertes masas de recursos con el objetivo de enfrentar la expansión japonesa en el mercado norteamericano. La empresa invirtió en la robotización de su línea de montaje, proceso que se inició con 302 robots en 1980, con el objetivo de alcanzar 14.000 en 1990 (véase Gounet, 1991: 44).⁸

Dispuesta a competir con los pequeños automóviles japoneses, la GM programó también el diseño de un nuevo modelo, que sin embargo no consiguió de todas maneras superar a los precios de sus similares producidos en el Japón por Mazda y Mitsubishi. De esta fase surgió el proyecto Saturno iniciado en 1983, que llevó a la construcción de una nueva fábrica en Spring Hill, Tennessee. El proyecto se sirvió del *just in time*, del trabajo en equipo, de la automatización e informatización avanzadas, de la producción modular, de la tercerización, de la subcontratación, operando con empresas proveedoras cercanas a la GM, reproduciendo el mismo sistema de producción de la Toyota. Del mismo modo que en el proyecto inspirador, el vínculo más directo con el consumidor permitía la producción de los vehículos con las conformaciones solicitadas, además de comprometer al Sindicato de los Trabajadores de la Industria Automotriz, UAW (*United Automobile Workers*).

Paralelamente al desarrollo de esta experiencia, la GM se asoció a empresas como la Isuzu y la Suzuki, y en 1983 realizó una *joint venture* con la propia Toyota para producir un auto de pequeño porte en la fábrica de la GM en California, que tenía una tecnología bastante atrasada. Le tocaba a la Toyota toda la gestión de este nuevo proyecto. Mientras la GM acumuló hasta 1986 un resultado desalentador con su proyecto, contabilizando pérdidas, la Toyota, instalada en la New United Motor Manufacturing Inc. (NUMMI), en el otro extremo de los Estados Unidos, suplementarios se tornó altamente lucrativa sin necesidad de recurrir a la introducción de robots.

⁸ Sobre el proyecto Saturno de la GM véase también Bernardo (1996); sobre la experiencia japonesa en los Estados Unidos, ver Berggren (1993).

7. De acuerdo con la feliz expresión de J. Paulo Netto (1998).

La primera conclusión de esa experiencia de la GM tiene relación con el uso de alta tecnología: su implementación se mostró más compleja de lo que parecía, presentando innumerables puntos deficientes, además de demostrar frecuentemente la falta de adecuación entre la tecnología avanzada y la fuerza de trabajo. Ésta, a pesar de su cualificación, no consiguió adaptarse al nuevo modelo. El proyecto de implantación de una fábrica altamente tecnologizada fue entonces abandonado por la GM/Saturno, que pasó a invertir más recursos en la mejor cualificación y preparación de su fuerza de trabajo, del *trabajo humano en equipo*. *Reconociendo, de este modo, que no introducir robots y tecnología de avanzada sin la equivalente calificación y preparación de su fuerza de trabajo no significaba nada*. Las transformaciones humanas y organizacionales deben caminar paso a paso con las mutaciones tecnológicas. Data de 1987 la creación del Quality Network System, cuya finalidad fue transferir a los trabajadores el control de la calidad, la buena atención a los consumidores y el aumento de la productividad. Ese sistema fue posteriormente, en 1989, extendido a sus unidades en Europa.

El resultado de esta política de la GM le preservó una tajada en torno del 36 al 37 por ciento del mercado americano, lo que no le garantizó un alto nivel de ganancia. En el mercado europeo, mientras tanto, su presencia se tornó más agresiva, ubicándose por delante de la Ford-Europa y de la Renault, y situándose apenas debajo de la Volkswagen, de la Fiat y de la Peugeot. Fue siguiendo esta trayectoria, oscilante en sus primeras fases, y posteriormente con correcciones de ruta, que la GM introdujo nuevos procesos de trabajo en sus unidades, con base en elementos ofrecidos por el modelo japonés.

Esta asimilación del toyotismo se viene realizando por casi todas las grandes empresas, al principio en el ramo automotor y, posteriormente, propagándose también al sector industrial en general y a varias ramas del sector de servicios, tanto en los países centrales como en los de industrialización intermedia. No podría ser diferente en Inglaterra, donde el experimento de tipo toyotista se asoció al neoliberalismo vigente en el Reino Unido desde la derrota del Partido Laborista en 1972. Es sobre esta experiencia que vamos a discutir en el próximo capítulo.

La clase-que-vive-del-trabajo La forma de ser actual de la clase trabajadora

Por una noción ampliada de la clase trabajadora

La expresión “clase-que-vive-del-trabajo” que usamos en esta investigación tiene como primer objetivo otorgar *validez contemporánea* al concepto marxiano de *clase trabajadora*. Cuando tantas otras formulaciones vienen afirmando la *pérdida de validez* analítica de la noción de clase, nuestra designación pretende *enfaticar el sentido actual de la clase trabajadora*, su *forma de ser*. Por lo tanto, al contrario de los autores que sostienen el fin de las clases sociales, el fin de la clase trabajadora o incluso el fin del trabajo, la expresión clase-que-vive-del-trabajo pretende dar contemporaneidad y amplitud al ser social que trabaja, la clase trabajadora de hoy, aprehender su carácter efectivo, su carácter procesual y su forma concreta.¹ En este sentido, su definición comprende los elementos analíticos que se desarrollan a continuación.

La clase-que-vive-del-trabajo, la clase trabajadora hoy, incluye a todos aquellos que venden su fuerza de trabajo, teniendo como núcleo central a los trabajadores productivos (en el sentido dado por Marx, especialmente en el capítulo vi, inédito, de *El capital*). No se restringe, por lo tanto, al trabajo manual directo, sino que incorpora *la totalidad del trabajo social*, la totalidad del *trabajo colectivo asalariado*. Siendo el

1. La tesis del trabajo como un valor en vías de desaparición figura, desarrollada con rigor analítico, en el texto elaborado por Méda, 1997. Un texto de corte más empírico, donde la creciente reducción del empleo posibilita la visualización (como tendencia) del fin del trabajo es el de J. Rifkin, 1995. Véase también J. Pakulski y M. Waters, 1996, que propugnan la tesis de la disolución de las clases sociales y de la pérdida de su validez conceptual en las sociedades avanzadas, de un modo insuficiente, conforme a la crítica reciente de Harvie, 1997: 192-193. Robert Castells (1998), en un nivel analítico denso y abarcativo, ofreció nuevos elementos para pensar la centralidad del trabajo en la actualidad a partir de la defensa basada en la contractualidad de la sociedad salarial.

trabajador *productivo* aquel que produce directamente plusvalía y que participa *directamente del proceso de valorización del capital* detenta, por eso, un *papel de centralidad en el interior de la clase trabajadora*, teniendo en el *proletariado industrial* su núcleo principal. Por lo tanto, el trabajo productivo, en donde se encuentra el proletariado, a partir de la comprensión que hacemos de Marx, *no se restringe al trabajo manual directo* (aunque en él encuentre su núcleo central) sino que incorpora también *formas de trabajo que son productivas, que producen plusvalía, pero que no son directamente manuales*.

La clase-que-vive-del-trabajo engloba también a los trabajadores *improductivos*, aquellos cuya forma de trabajo es utilizada como servicio, ya sea para uso público o para el capitalista, y que no se constituyen como elemento directamente productivo, como elemento vivo del proceso de valorización del capital y de la creación de plusvalía. Son aquellos en quienes, según Marx, el trabajo es consumido como *valor de uso* y no como trabajo que crea *valor de cambio*. El *trabajo improductivo* abarca un *amplio abanico* de asalariados, desde aquéllos insertos en el sector de servicios, bancos, comercio, turismo, servicios públicos, etcétera, hasta aquellos que realizan actividades en las fábricas pero que no crean valor en forma directa. Constituyen en general un segmento asalariado en expansión en el capitalismo contemporáneo —los trabajadores en servicios—, a pesar de que algunos de sus sectores se encuentren en retracción, como veremos más adelante. Son aquellos que se constituyen en los

agentes no productivos, generadores de antivalor en el proceso de trabajo capitalista, (pero que) experimentan las mismas premisas y se erigen sobre los mismos fundamentos materiales. Ellos pertenecen a aquellos “falsos costos y gastos inútiles”, los cuales son, sin embargo, absolutamente vitales para la subsistencia del sistema (Mészáros, 1995: 533).

Considerando, por lo tanto, que todo *trabajador productivo es asalariado* y no todo *trabajador asalariado es productivo*, una noción contemporánea de clase trabajadora, vista de un modo ampliado, debe a nuestro entender incorporar a la *totalidad de los trabajadores asalariados*. Esto no suprime, repetimos, *el papel de centralidad del trabajador productivo, del trabajo social colectivo*, generador de valores de cambio, del *proletariado industrial moderno* en el conjunto de la clase-que-vive-del-trabajo, lo que nos parece por demás evidente cuando la referencia es dada por la formulación de Marx. Sin embargo, como existe una creciente *imbricación* entre trabajo *productivo e improductivo* en el capitalismo contemporáneo y como la clase trabajadora incorpora esas

dos dimensiones básicas del trabajo bajo el capitalismo, esta *noción ampliada* nos parece fundamental para la comprensión de la clase trabajadora actual.²

Sabemos que Marx (muchas veces con la colaboración de Engels) utilizó como sinónimos la noción de *proletariado, clase trabajadora y asalariados*, como consta, por ejemplo, en el *Manifiesto comunista*. Pero también muchas veces enfatizó, especialmente en *El capital*, que el proletariado estaba esencialmente constituido por los productores de *plusvalía*, que vivenciaban las condiciones dadas por la *subsunción real* del trabajo al capital. En nuestro diseño analítico, procuraremos mantener esa “distinción”: usaremos *proletariado industrial centralmente* para indicar a aquellos que *generan directamente plusvalía y participan directamente del proceso de valorización del capital* y utilizaremos la noción de clase trabajadora o clase-que-vive-del-trabajo, para englobar tanto al proletariado industrial, como al conjunto de los asalariados que venden su fuerza de trabajo (y, naturalmente, a los que están desempleados, por la vigencia de la lógica destructiva del capital).³

Una noción ampliada de clase trabajadora incluye, entonces, a todos aquellos y aquellas que *venden su fuerza de trabajo a cambio de un salario*, incorporando, además del proletariado industrial, a los asalariados del sector de servicios; y también al proletariado rural, que vende su fuerza de trabajo para el capital. Esa noción incorpora al *proletariado precarizado, o subproletariado moderno, part-time*, el nuevo proletariado de los McDonald’s, los *trabajadores* guionizados de los que habló Beynon, a los trabajadores tercerizados y precarizados de las empresas liofilizadas de las que habló Juan José Castillo, a los trabajadores *asalariados* de la llamada “economía informal”⁴, que muchas veces están in-

2. Sobre el trabajo productivo e improductivo, así como sobre el significado del trabajo social combinado, ver Marx (1994: 443 y ss). Es bastante sugestiva y fértil, aunque sucinta, la indicación hecha por Mandel, para pensar la contemporaneidad de la clase trabajadora (1986: 10-11).

3. Véase en este libro el texto “Los nuevos proletarios del mundo a finales del siglo”, que retoma esta discusión.

4. Pienso aquí básicamente en los trabajadores asalariados no registrados, en enorme expansión en el capitalismo contemporáneo, y también en los trabajadores individuales por cuenta propia que prestan servicios de reparación, limpieza, etcétera, excluyendo, sin embargo, a los propietarios de microempresas, etcétera. Nuevamente, la clave analítica para la definición de la clase trabajadora está dada por el carácter asalariado y por la venta de su propia fuerza de trabajo. Por eso la denominamos clase-que-vive-del-trabajo es una expresión que procura captar y englobar a la totalidad de los asalariados que viven de la venta de su fuerza de trabajo.

directamente subordinados al capital, además de los trabajadores desempleados, expulsados del proceso productivo y del mercado de trabajo por la reestructuración del capital y que hipertrofian el ejército industrial de reserva en la fase de expansión del *desempleo estructural*.

La clase trabajadora actual *excluye*, naturalmente, a los *gestores del capital, sus altos funcionarios*, que detentan la función del control en el proceso de trabajo, de valorización y reproducción del capital en el interior de las empresas y que reciben ingresos elevados (Bernardo, 1991: 202) o incluso aquellos que, teniendo un capital acumulado, viven de la especulación y de los intereses. *Excluye* también, a mi entender, a los pequeños empresarios, a la pequeña burguesía urbana y rural *propietaria*.⁵

Comprender contemporáneamente a la clase-que-vive-del-trabajo de ese modo ampliado, como sinónimo de clase trabajadora, permite reconocer que el mundo del trabajo viene sufriendo mutaciones importantes. Vamos a procurar, entonces, ofrecer un balance de estas mutaciones, dándole inicialmente un mayor énfasis descriptivo para, posteriormente, ofrecer algunas indicaciones analíticas.

Dimensiones de la diversidad, heterogeneidad y complejidad de la clase trabajadora

Ha sido una tendencia frecuente la reducción del proletariado industrial, fabril, tradicional, manual, *estable y especializado*, heredero de la era de la industria verticalizada. Ese proletariado se desarrolló intensamente durante la vigencia del binomio taylorismo-fordismo y viene disminuyendo con la reestructuración productiva del capital, con el desarrollo de la *lean production*, la expansión occidental del toyotismo y de las formas de horizontalización del capital productivo, la flexibilización y desconcentración (y muchas veces desterritorialización) del espacio físico productivo. O incluso motivado por la introducción de la máquina informatizada, con la “telemática” (que permite relaciones directas entre empresas distantes, a través del vínculo posibilitado por la computadora, así como la introducción de nuevas formas de “trabajo productivo a domicilio”), entre tantos elementos causales de la reducción del proletariado estable, anteriormente referidas (ver, por ejemplo, Beynon, 1995; Fumagalli, 1996; Castillo, 1996 a y Bihl, 1991).

5. Esos segmentos de la pequeña burguesía propietaria pueden por cierto constituirse en importantes aliados de la clase trabajadora, aunque no sean parte de su núcleo constitutivo.

Existe, por otro lado, un enorme incremento del *nuevo proletariado fabril y de servicios*, que se traduce por el enorme crecimiento, a escala mundial, de lo que la vertiente crítica denomina *trabajo precarizado* (a lo que, precisamente por este trazo de precarización, me referí en *¿Adiós al trabajo?* como el *nuevo subproletariado*). Son los “tercerizados”, subcontratados, *part-time*, entre tantas otras formas semejantes que proliferan en innumerables regiones del mundo.

Inicialmente, hace unos decenios, estos puestos de trabajo eran prioritariamente ocupados por los inmigrantes (*Gastarbeiter* en Alemania, el *lavoro nero* en Italia, los *chicanos* en los Estados Unidos, los *dekasseguis* en el Japón, entre tantos otros ejemplos). Pero hoy, su expansión incluye también a los *trabajadores remanentes de la era de la especialización taylorista-fordista*, cuyas actividades vienen desapareciendo cada vez más, lo que afecta directamente a los trabajadores de los países centrales que, con la desestructuración creciente del Estado benefactor y con el crecimiento del *desempleo estructural* y de la crisis del capital, están obligados a buscar alternativas de trabajo en condiciones adversas comparadas con las existentes en el período anterior. Este proceso afecta, también, aunque de modo diferenciado, a los *países subordinados de industrialización intermediaria*, como el Brasil, México, Corea, entre tantos otros que, después de una enorme expansión de su proletariado industrial en los decenios anteriores, comenzó a presenciar más recientemente los significativos procesos de *desindustrialización y desproletarización*, teniendo como consecuencia la expansión del trabajo precarizado, parcial, temporario, tercerizado, informal, etcétera.

Pero no se agotan aquí las metamorfosis en el interior del mundo del trabajo, conforme veremos más adelante.

La división sexual del trabajo: las transversalidades entre las dimensiones de clase y de género

Se experimenta un aumento significativo del trabajo femenino, que alcanza a más del 40 por ciento de la fuerza de trabajo en diversos países avanzados, y que fue absorbido por el capital preferentemente en el universo del trabajo *part-time*, precarizado y desregulado. En el Reino Unido, como vimos anteriormente, el contingente femenino superó recientemente al masculino en la composición de la fuerza de trabajo. Se sabe que esta expansión del trabajo femenino adquiere significado inverso cuando se trata del tema salarial, donde la desigualdad salarial de las mujeres contradice su creciente participación en el mercado de trabajo.

Su porcentual de remuneración es bastante más bajo del obtenido por el trabajo masculino. Lo mismo ocurre frecuentemente en lo que concierne a los derechos y condiciones de trabajo.

En la *división sexual del trabajo*, operada por el capital dentro del *ámbito fabril*, generalmente, las actividades de concepción o aquéllas basadas en *capital intensivo* son ocupadas por el trabajo masculino, en tanto aquéllas dotadas de menor capacitación, más elementales y frecuentemente fundadas en *trabajo intensivo*, están destinadas a las mujeres trabajadoras (y, muy frecuentemente, también a los trabajadores inmigrantes y negros).

En las investigaciones que realizara en el mundo del trabajo del Reino Unido, al tratar esta temática bajo el prisma de la *división sexual del trabajo*, Anna Pollert afirma que es visible la distinción entre los trabajos masculinos y femeninos. Mientras el trabajo masculino se concentra la mayoría de las veces en las unidades donde es mayor la presencia de *capital intensivo* (con máquinas más avanzadas), el trabajo de las mujeres está frecuentemente restringido a las áreas más rutinarias, donde es mayor la necesidad de *trabajo intensivo*.

Analizando una fábrica tradicional de alimentos en Inglaterra (Choc-Co) Pollert mostró, según mencioné anteriormente, el hecho de que justamente en las áreas de trabajo más valorizadas en la fabricación de chocolate predominan los *trabajadores hombres* y, en las áreas más rutinarias que pueden ser ejecutadas por el trabajo manual, hay una creciente presencia femenina. Su investigación constató que incluso cuando se enfrenta con unidades tecnológicamente más sofisticadas, el trabajo femenino ha sido reservado para la realización de las actividades rutinarias, con menores índices de cualificación y donde también son más constantes las formas de trabajo temporario, *part-time*, etcétera. Lo que le permitió concluir que, en la *división sexual del trabajo* operada por la reestructuración productiva del capital en la empresa investigada, se podía percibir una explotación más intensificada en el universo del trabajo femenino (Pollert, 1996: 186-188).

Al efectuar su investigación acerca de las formas vigentes del trabajo femenino, Helena Hirata (1995: 86) también ofrece indicaciones relevantes y con similitudes al diseño presentado más arriba. Considera que:

las tesis de alcance universal, como la de la especialización flexible o aquella de la emergencia de un nuevo paradigma productivo alternativo al modelo fordista de producción, son fuertemente cuestionables a la luz de las investigaciones empíricas que ponen en consideración las diferencias Norte-Sur o las diferencias relacionadas al género. [...] La especialización flexible o la organización del trabajo en pequeñas islas

módulos no se realiza de manera indiferenciada cuando se trata de ramas con mano de obra femenina o masculina en países altamente industrializados o en los llamados "subdesarrollados".

En este estudio comparativo entre el Japón, Francia y Brasil, que abarcó a las empresas matrices y a sus filiales, Hirata (ibid.: 87) constató una extrema variedad en la organización y gestión de la fuerza de trabajo, en función de la división sexual del trabajo y del corte Norte-Sur. Según sus palabras:

En lo que concierne a la organización del trabajo, la primera conclusión es que en los establecimientos de los tres países el personal afectado era masculino o femenino según el tipo de máquinas o el tipo de trabajo y de organización del trabajo. El trabajo manual y repetitivo era atribuido a las mujeres y aquel que requería conocimientos técnicos era atribuido a los hombres.

Otro rasgo común: los empleadores reconocían fácilmente en los establecimientos de los tres países las cualidades propias de la mano de obra femenina, pero no existía el reconocimiento de estas cualidades como cualificaciones. [...] Los movimientos de taylorización/ destaylorización no van en el mismo sentido en los países muy industrializados y en los países semidesarrollados como el Brasil. En este país, el carácter fragmentado del trabajo está mucho más acentuado. [...] En cuanto a la política de gestión de la mano de obra, la primera conclusión, similar a la organización del trabajo, es que se trata de políticas diferenciadas según el sexo.

En las empresas japonesas, por ejemplo, se practican abiertamente dos sistemas de remuneración *en función del sexo*. Otro ejemplo es el de la discriminación de las mujeres casadas. En Francia, en cuanto al proceso de selección de personal, las empresas matrices no discriminan a las mujeres casadas como sí lo hacen sus filiales brasileñas.

Finalmente, en cuanto a los sistemas de gestión participativa, el estudio de círculos de control de calidad demostró que había diferencias en el grado de participación según los países (muy alto en el Japón, relativamente débil en el Brasil e intermedio en Francia) y según el sexo; las mujeres estaban menos asociadas a las actividades de grupo y menos solicitadas para dar sugerencias de mejora en el plano técnico, y sobre todo eran frecuentemente excluidas de los procesos de toma de decisiones (ibid.: 88).⁶

6. Helena Hirata (ibid.: 89) concluye afirmando que las formas de utilización de la fuerza de trabajo femenina, si se toma en cuenta el estado civil, la edad y la cualificación, varían considerablemente según cada país. "Existen diferencias significativas también en las prácticas discriminatorias, que parecen estar directamente relacionadas con la evolución de las relaciones sociales de los sexos en el conjunto de la sociedad considerada".

Entre tantas consecuencias que surgen de esa división sexual del trabajo, podemos recordar, a título de ejemplo, que los sindicatos excluyen frecuentemente a las mujeres trabajadoras de sus filas, además de mostrarse también incapaces de incluir a los trabajadores *tercerizados y precarizados*. Ocurre que la clase trabajadora moderna está compuesta crecientemente por estos segmentos diferenciados, mujeres y tercerizados o precarizados (e incluso, más frecuentemente, por *mujeres tercerizadas*) que son parte constitutiva central del mundo del trabajo. Si los sindicatos no han sido capaces de permitir la (*auto*)organización de las mujeres o de los trabajadores *part-time* en el *espacio sindical*, no es difícil imaginar una profundización aún mayor de la crisis de los organismos de representación sindical de los trabajadores.

Estos elementos nos permiten avanzar un poco en las difíciles y absolutamente necesarias interacciones entre clase y género.

Vimos que en los últimos decenios el trabajo femenino viene aumentando aún más significativamente en el *mundo productivo fabril*. Esta incorporación, sin embargo, ha diseñado una (nueva) *división sexual del trabajo* en la cual, salvo raras excepciones, al trabajo femenino le han sido reservadas las áreas de *trabajo intensivo*, con niveles aún más intensificados de explotación del trabajo; mientras que aquellas áreas caracterizadas como de *capital intensivo*, dotadas de mayor desarrollo tecnológico, permanecen reservadas al trabajo masculino.

Consecuentemente, la expansión del trabajo femenino ha sido verificado centralmente en los marcos del trabajo *más precarizado*, en los trabajos con régimen *part-time*, marcados por una *informalidad* aún más fuerte, con desniveles salariales más acentuados en relación a los hombres, además de trabajar durante jornadas más prolongadas.⁷

Se agrega a todo esto otro elemento decisivo cuando se tematiza la cuestión del *género* en el *trabajo*, articulando por lo tanto la *cuestión de género* con las *cuestiones de clase*. La mujer trabajadora, en general realiza una doble actividad laboral, *dentro y fuera de su casa* o, si se quiere, *dentro y fuera de la fábrica*. Al hacerlo, además de la *duplicación del acto laboral*, ella es doblemente explotada por el capital: ejerce en el

7 Recientemente, *Le Monde*, en su número especial de 1999, con el título "Bilan du Monde", mostró que "Las mujeres trabajan más de lo que lo hacen los hombres en casi todas las sociedades. La disparidad es particularmente elevada en las zonas rurales de los países en desarrollo. En los países industrializados la disparidad es menor, pero existe, sobre todo en Italia (28 por ciento), en Francia (11 por ciento) y en los Estados Unidos (11 por ciento) cuando se compara con los hombres (*Le Monde*, 1999, *Bilan du Monde*: 19; fuente: PNUD, 1998).

espacio público su trabajo *productivo* en el ámbito fabril y, en el universo de su *vida privada*, consume horas decisivas en el *trabajo doméstico*, con lo cual posibilita (al mismo capital) su *reproducción*, en esa esfera del *trabajo no-directamente mercantil*, donde se generan las *condiciones indispensables para la reproducción* de la fuerza de trabajo de sus maridos, hijos y la suya propia.⁸ Sin esta esfera de *reproducción no-directamente mercantil*, las condiciones de *reproducción* del sistema de *metabolismo social del capital*, estarían bastante comprometidas o serían *inviabiles*.⁹

Se evidencian las interacciones necesarias entre género y clase, particularmente cuando se tematiza el universo del mundo del trabajo. Y, como afirma Liliana Segnini (1998),

la categoría analítica "género" posibilita la búsqueda de los significados de las representaciones tanto del femenino como del masculino, insertándolos en sus contextos sociales e históricos. El análisis de las relaciones de género también implica el análisis de las relaciones de poder.

En ese sentido, asegura esta autora, citando a Joan Scott:

que esa relación permite la percepción de dos dimensiones, a saber: el género como elemento constitutivo de las relaciones sociales, basado en las diferencias perceptibles entre los sexos; y el género como forma básica de representar relaciones de poder en que las representaciones dominantes están presentadas como naturales e incuestionables.

Las relaciones entre género y clase nos permiten constatar que, en el universo del mundo productivo y reproductivo, vivenciamos también la forma de efectuar una *construcción social sexuada*, donde los hombres y

8. Según Helena Hirata, cuando se tematiza acerca del trabajo no asalariado, y más particularmente sobre la división sexual del trabajo, se debe incorporar también el trabajo no remunerado, extra asalariado, del cual es ejemplo el trabajo doméstico realizado por las mujeres que, incluso trabajando como asalariadas, lo hacen también en el ámbito doméstico como no asalariadas. En sus palabras: "Considerar el trabajo doméstico y asalariado, remunerado y no remunerado, formal e informal como modalidades de trabajo, implica una ampliación del concepto de trabajo y la afirmación de su centralidad. Si el empleo asalariado se retrae, la actividad real del trabajo continúa teniendo un lugar estratégico en las sociedades contemporáneas" (*ibid.*, 1993: 7).

9. Véase, por ejemplo, *Reveniendo*, publicación de la corriente feminista Clara Zetkin, Córdoba (Argentina), 1998, pág. 8.

las mujeres que trabajan son, desde la familia y la escuela, *diferentemen-*te cualificados y capacitados para el ingreso en el mercado de trabajo. Y el capitalismo ha sabido apropiarse desigualmente de esa *división sexual del trabajo*.

Es evidente que la ampliación del trabajo femenino en el mundo productivo de las últimas decenios es parte del proceso de emancipación *parcial* de las mujeres, tanto con relación a la sociedad de clases, como a las innumerables formas de opresión masculina que se fundamentan en la tradicional división social y sexual del trabajo. Pero —y eso ha sido central— el capital incorpora el trabajo femenino de *modo desigual y diferenciado en su división social y sexual del trabajo*. Vimos anteriormente, con base en las investigaciones referidas, *que se fue precarizando con mayor intensidad el trabajo de las mujeres*. Los salarios, los derechos, las condiciones de trabajo, en suma, la *precarización de las condiciones de trabajo ha sido aún más intensificada cuando, en los estudios sobre el mundo fabril, se toma en cuenta también la dimensión de género* (ver Lavinias, 1996: 174 y ss).

Pero el capital ha sabido también apropiarse en forma intensificada de la *polivalencia y multiactividad* del trabajo femenino, de la experiencia que las mujeres trabajadoras traen de sus actividades realizadas en la esfera del *trabajo reproductivo, del trabajo doméstico*. En la medida en que los hombres —por las condiciones histórico-sociales vigentes que son, como vimos, una *construcción social sexuada*— muestran más dificultad para adaptarse a las nuevas dimensiones polivalentes (que, en realidad, conforman niveles más profundos de *explotación*), el capital ha utilizado ese atributo social heredado por las mujeres.

Por lo tanto, el capital convierte lo que era un momento real —aunque todavía limitado— de emancipación *parcial* de las mujeres frente a la explotación del capital y la opresión masculina, en una fuente de más intensa desigualdad.

Estas cuestiones nos permiten hacer algunas indicaciones conclusivas acerca de las interacciones analíticas entre *género y clase*.

En el proceso más profundo de emancipación del *género humano*, hay una acción conjunta y imprescindible entre los *hombres y las mujeres que trabajan*. Esta acción tiene en el capital y en su sistema de metabolismo social la fuente de *subordinación y extrañamiento*.¹⁰ Una vida

10. Utilizo el término “extrañamiento” (*Entfremdung*) en el mismo sentido que comúnmente se le atribuye a “alienación”, por los motivos señalados más detalladamente en Antunes, 1995: 121-134. El término “alienación” es utilizado cuando se hace referencia explícita o se cita a algún autor. Véase también Ranieri, 1995.

llena de sentido, capaz de posibilitar el surgimiento de una *subjetividad auténtica*, es una lucha contra ese sistema de metabolismo social, es acción *de clase del trabajo contra el capital*. La misma condición que moldea las distintas formas de extrañamiento, para una vida *desprovista* de sentido en el trabajo, ofrece las condiciones para el surgimiento de una *subjetividad auténtica* y capaz de construir una vida *dotada de sentido*.

Pero la lucha de las mujeres por su emancipación es también —y decisivamente— una acción contra las formas histórico-sociales de la opresión masculina. En este dominio, la lucha feminista emancipatoria es precapitalista y encuentra vigencia bajo el dominio del capital; será también poscapitalista, ya que el fin de las sociedad de clases *no significa directa e inmediatamente el fin de la opresión de género*. Claro que el fin de las formas de opresión de clase, generador de una forma social auténticamente libre, autodeterminada y emancipada, posibilitará la aparición de condiciones histórico-sociales *nunca vistas anteriormente, capaces de ofrecer bases igualitarias que permitan la verdadera existencia de subjetividades diferenciadas, libres y autónomas*. Aquí, las diferencias de género se toman completamente distintas y auténticas, capaces por eso mismo de posibilitar relaciones entre hombres y mujeres verdaderamente desprovistas de las formas de opresión existentes en las diversas formas de *sociedad de clases*.

Si el primer y monumental desafío —la emancipación de la humanidad y la *creación* de una “asociación libre de los individuos”— es una tarea de los hombres y de las mujeres que trabajan, de la clase trabajadora; la emancipación *específica* de la mujer con relación a la opresión masculina es decisiva y prioritariamente una *conquista femenina para la real y omnicompreensiva emancipación del género humano*, A la que los hombres libres pueden y deben sumarse, *pero sin la función de mando y control*.¹¹

Los asalariados en el sector de servicios, el tercer sector y las nuevas formas de trabajo a domicilio

Retomemos entonces otras tendencias que vienen caracterizando al mundo del trabajo. En los últimos decenios, se ha producido una significativa

11. Aunque no es posible tematizar en este espacio las conexiones entre raza y clase, así como los movimientos de los homosexuales o el movimiento ecologista, me parece necesario afirmar que las acciones de esos movimientos ganan mucha más totalidad y fuerza emancipatoria cuando están articulados con la lucha del trabajo contra el capital. Véase, por ejemplo, Saffioti, 1997.

expansión del número de asalariados medios y de servicios, lo que permitió la incorporación de amplios contingentes originados del proceso de reestructuración productiva industrial y también de la desindustrialización. En los Estados Unidos, ese contingente sobrepasa casi el 70 por ciento, tendencia que es similar en el Reino Unido, Francia, Alemania, así como en las principales economías capitalistas (Wood, 1997a: 5). Pero es necesario recordar que las mutaciones organizativas y tecnológicas y los cambios en las formas de gestión también vienen afectando al sector de servicios que se somete, cada vez más, a la racionalidad del capital.¹² Véase, por ejemplo, el caso de la intensa disminución del trabajo bancario o de la monumental privatización de los servicios públicos con sus enormes niveles de desempleo durante el último decenio. Lo que llevó a Lojkine (1995a: 261) a decir que, a partir de los años 1975-1980, ha comenzado a desarrollarse una *reducción* en el ritmo de crecimiento del sector de servicios, ampliando los índices del desempleo estructural.

Si añadimos la *creciente* imbricación entre mundo productivo y sector de servicios, así como la creciente subordinación de este último al primero, el asalariamiento de los trabajadores del sector de servicios se aproxima cada vez más a la lógica y a la racionalidad del mundo productivo, generando una *interpenetración recíproca* entre ellos, trabajo productivo e improductivo (ibid.: 257). Esta absorción de la fuerza de trabajo por el sector de servicios posibilitó un significativo incremento en la sindicalización de los asalariados medios, que sin embargo no fue suficiente para compensar las pérdidas de densidad sindical en los polos industriales, pero significó un fuerte contingente de asalariados en la nueva configuración de la clase trabajadora.

El mundo del trabajo de los países centrales, con repercusiones también en los países de industrialización intermediaria, viene presenciando un proceso de exclusión creciente de los jóvenes y de los trabajadores considerados "viejos" por el capital: los primeros acaban muchas veces engrosando las filas de movimientos neonazis, sin perspectivas frente a la vigencia de la *sociedad del desempleo estructural*. Aquellos con alrededor de 40 años o más, cuando son excluidos del trabajo, difícilmente consiguen *recualificarse* para el reingreso: amplían los contingentes del llamado trabajo informal, además de aumentar todavía más los bolsones del ejército industrial de reserva. La expansión de los movimientos religiosos ha aprovechado enormemente a estos segmentos de desempleados. El mundo del trabajo capitalista moderno hostiga direc-

12. Tendencia que claramente contradice y se contrapone a la formulación de Offe (1989).

tamente a esos trabajadores, herederos por lo general de una "cultura fordista", de una especialización que, por su *unilateralidad*, contrasta con el operario *polivalente y multifuncional* (incluso en el sentido *ideológico* del término) requerido por la era toyotista. Paralelamente a esta exclusión, hay una inclusión precoz y criminal de los niños en el trabajo, no sólo en los países asiáticos y latinoamericanos, sino también en varios centrales.

Se ha producido también una expansión del trabajo en el denominado tercer sector, especialmente en los países capitalistas avanzados, como los Estados Unidos e Inglaterra, entre otros, asumiendo una forma alternativa de ocupación a través de empresas de perfil más comunitario, motivadas predominantemente por formas de trabajo voluntario, que abarcan un amplio abanico de actividades, sobre todo asistenciales, sin fines directamente lucrativos y que se desarrollan relativamente al margen del mercado. El crecimiento del tercer sector resulta de la retracción del mercado de trabajo industrial y también de la reducción que comienza a sentir el sector de servicios, como consecuencia del desempleo estructural (véase, por ejemplo, Dickens, 1997: 1-4). En realidad, ésta es una consecuencia de la crisis estructural del capital, de su lógica destructiva vigente, así como de los mecanismos utilizados por la reestructuración productiva del capital, en busca de reducir trabajo *vivo* y ampliar trabajo *muerto*.

Si discrepo de aquellos que atribuyen a este sector un papel de relevo en una economía mundializada por la lógica del capital (como hace Rifkin, 1995), debemos mencionar, sin embargo, que esta forma de actividad social, movida predominantemente por valores no mercantiles, tiene cierta expansión a través de trabajos realizados en el seno de las organizaciones no gubernamentales (ONG) y otros organismos u asociaciones similares. Alternativa *limitadísima* para compensar la pérdida de puestos de trabajo causadas por la vigencia de la lógica destructiva de la sociedad contemporánea, el tercer sector, sin embargo, ha merecido una reflexión en diversos países. Especialmente en los Estados Unidos e Inglaterra, donde es también un ejemplo de la exclusión del trabajo del sistema productivo en función del aumento del *desempleo estructural*, ya que el tercer sector incorpora a una parte relativamente pequeña de aquellos trabajadores expulsados del mercado de trabajo capitalista. En este sentido, a mi entender el tercer sector no es una alternativa efectiva y duradera al mercado de trabajo capitalista, pero cumple un papel *funcional* al incorporar trabajadores desempleados por el capital.

Si bien dentro del tercer sector las actividades que vienen caracterizando a la *economía solidaria* tienen el rasgo positivo de actuar frecuentemente *al margen* de la lógica mercantil, me parece sin embargo un

gran error concebirlo como una *real alternativa transformadora de la lógica del capital y de su mercado*, como capaz de minar los mecanismos de la unidad productiva capitalista. Como si, a través de la expansión de la *economía solidaria*, inicialmente en los márgenes del sistema, se pudiese revertir y alterar *sustancialmente* la esencia de la lógica del sistema productor de mercancías y de la valorización del capital.

Una cosa es presencia en las diversas formas de actividad propias de la *economía solidaria* y del tercer sector un mecanismo de incorporación de hombres y mujeres que fueron expulsados del mercado de trabajo y de las relaciones de empleo asalariado y pasaron a desarrollar actividades no lucrativas, no mercantiles, incorporándose a las limitadas (pero necesarias) formas de sociabilidad que el trabajo posibilita en la sociedad actual. Esos seres sociales se ven, entonces, no como *desempleados, excluidos*, sino como realizando actividades efectivas, dotadas de algún sentido social. Aquí hay, por cierto, un momento de despliegue de actividad útil y, por lo tanto, positiva, relativamente al margen (al menos en forma directa) de los mecanismos de acumulación. No obstante, es bueno no olvidar también que estas actividades cumplen un papel *funcional* en relación con el sistema, que hoy no quiere tener ninguna preocupación pública y social con los desempleados.

Al desmontarse el Estado benefactor en aquellos pocos países en los que existió, estas asociaciones o empresas solidarias llenan en alguna medida los vacíos producidos. Ahora bien, atribuirles la posibilidad, con su expansión, de *sustituir, alterar y, en última instancia, transformar* el sistema global de capital me parece un equívoco enorme. Como mecanismo minimizador de la barbarie del desempleo estructural, cumplen una efectiva (aunque limitadísima) acción. Sin embargo, cuando se las concibe como un momento efectivo de *profunda transformación social*, acaban convirtiéndose en una nueva forma de mistificación que pretende, en la hipótesis más generosa, “sustituir” las formas de transformación radical, profunda y totalizante de la lógica societal por mecanismos paliativos y parciales, de algún modo *asimilables* por el capital. Y en su versión más blanda y adecuada al orden, pretenden en verdad *evitar* las transformaciones capaces de *eliminar* el capital.

Para finalizar con este diseño de las tendencias que vienen caracterizando al mundo del trabajo debemos mencionar también la expansión del trabajo a domicilio, propiciada por la desconcentración del proceso productivo, por la expansión de las pequeñas y medianas unidades productivas, de lo que es un ejemplo la “tercera Italia”. Con la introducción de la *telemática*, la expansión de las formas de flexibilización (o precarización) del trabajo, el avance de la horizontalización del capital pro-

ductivo y la necesidad de atender a un mercado más “personalizado”, el trabajo a domicilio viene mostrando formas de expansión en varias partes del mundo. Como caracterizó Chesnais (1999: 28):

La telemática (a veces llamada telemática) surgió de la convergencia entre los nuevos sistemas de telecomunicaciones por satélite y por cable, las tecnologías de información y la microelectrónica. Abrió a las grandes empresas y a los bancos mayores posibilidades de controlar la expansión de sus activos en escala internacional y de reforzar el ámbito mundial de sus operaciones [...]

La telemática permite la extensión de las relaciones de tercerización, particularmente entre empresas situadas a cientos de miles de kilómetros unas de otras, así como la deslocalización de tareas rutinarias en las industrias que se valen mayormente de la informática. Abre camino para la fragmentación de los procesos de trabajo hacia nuevas formas de “trabajo a domicilio”.

Sus efectos, siempre según este autor, hablan de por sí respecto de la economía de fuerza de trabajo y de capital, ya que posibilitan: una mayor flexibilidad de los procesos de producción; la reducción del stock de productos intermedios, a través de la utilización del sistema *just in time* y de los stocks de productos finales; el acortamiento en los plazos de entrega; la disminución en los capitales de giro; y el empleo de equipamientos electrónicos en el sector de ventas y franquicias, entre otras ventajas (ibid.: 28-29).

Creo, sin embargo, que estas dos últimas tendencias, la del tercer sector y la del trabajo a domicilio, aunque visibles y formando parte de la conformación más heterogénea y más fragmentada de la clase-que-vive-del-trabajo, son todavía limitadas: en el caso del tercer sector, se componen de formas de trabajo comunitario y asistencial que se expanden prioritariamente *en una fase de desmoronamiento del Estado de bienestar social*, intentando suplir en parte aquellas esferas de actividades que eran anteriormente realizadas por el Estado. En el caso del trabajo a domicilio, su utilización no puede abarcar a innumerables sectores productivos, como la industria automotriz, la siderurgia, la petroquímica, etcétera. Pero donde estas dos tendencias han proliferado su vínculo con el sistema productivo capitalista es mucho más evidente, *su subordinación al capital es directa*, como un mecanismo de reintroducción de *formas preteritas* de trabajo, como el *trabajo por piezas* mencionado por Marx, que el capitalismo de la era de la mundialización está recuperando en gran escala. Basta recordar el caso de la monumental expansión de Benetton y de Nike en muchas partes del mundo, entre de las innumerables

experiencias de trabajo realizado en el ámbito domiciliario, doméstico o en pequeñas unidades.

Es menester agregar que el trabajo *productivo* a domicilio, del cual se apropián estas empresas, se mezcla con el trabajo *reproductivo* doméstico ya mencionado, haciendo aflorar nuevamente la importancia del trabajo femenino.

Transnacionalización del capital en el mundo del trabajo

Esta conformación más complejizada de la clase trabajadora asume, en el contexto del capitalismo actual, una dimensión decisiva, dada por el carácter transnacionalizado del capital y de su sistema productivo. Su configuración local, regional y nacional, se amplía en lazos y conexiones en la cadena productiva, que es cada vez más internacionalizada. Eso se da porque:

las formas singulares y particulares de trabajo son subsumidas por el trabajo social, general y abstracto que se expresa en el ámbito del capitalismo mundial y se realiza allí. De la misma manera que las diferentes formas singulares y particulares del capital son conducidas a subsumirse al capital en general que se expresa en el ámbito del mercado mundial, algo semejante ocurre con las diversas formas y significados de trabajo (Ianni, 1996: 169).

Así como el capital es un sistema global, el mundo del trabajo y sus desafíos son también cada vez más *transnacionales*, aunque la internacionalización de la cadena productiva no haya, hasta el presente, generado una respuesta internacional por parte de la clase trabajadora, que todavía se mantiene predominantemente estructurada en el ámbito nacional, lo que constituye un límite enorme para la acción de los trabajadores. Con la reconfiguración, tanto del *espacio* como del *tiempo* de producción, dada por el sistema global del capital, hay un proceso de reterritorialización y también de “desterritorialización”. Nuevas regiones industriales emergen y otras desaparecen, además de la *mundialización* cada vez más frecuente de las plantas productivas, como por ejemplo en la industria automotriz, donde los autos *mundiales* prácticamente sustituyen al auto nacional.

Eso reubica a la lucha de clases en un ámbito cada vez más internacionalizado: la huelga de los trabajadores metalúrgicos de la General

Motors en los Estados Unidos, en junio de 1998, que se inició en Michigan, en una pequeña unidad estratégica de la empresa, tuvo repercusiones profundas en varios países, como México, Canadá, Brasil, etcétera. La ampliación del movimiento fue creciente, en la medida en que frecuentemente faltaban equipamientos y piezas en diversas unidades productivas fuera del espacio en que se desencadenó la huelga, la planta de Flint, que abastecía partes accesorias del automóvil. Poco a poco, otras unidades fueron siendo afectadas, paralizando prácticamente todo el proceso productivo de la General Motors por falta de equipamientos y piezas.

Por lo tanto, esta nueva conformación productiva del capital desafía crecientemente al mundo del trabajo, en la medida en que el centro de la confrontación social contemporánea está dado por la contradicción entre el *capital social total* y la *totalidad del trabajo* (Mészáros, 1995). Así como el capital se vale de esos mecanismos mundializados y dispone de sus organismos internacionales, la lucha de los trabajadores debe caracterizarse cada vez más por su configuración también internacionalizada. Y en este terreno, como sabemos, la solidaridad y la acción de clase del capital están por delante de la acción de los trabajadores. Muchas veces la victoria o la derrota de una huelga en uno o más países depende del apoyo, solidaridad y acción de los trabajadores en otras unidades productivas de la misma empresa.

Los organismos sindicales internacionales existentes en el mundo contemporáneo tienen casi siempre una estructura tradicional, burocrática y fuertemente institucionalizada, mostrándose por esta razón completamente incapaces de ofrecer un diseño de sociedad alternativo y contrario a la lógica del capital. Asumen una postura fundamentalmente defensiva o subordinada a la lógica de la internacionalización del capital, oponiéndose sólo a algunas de sus consecuencias nefastas. El conflicto entre los trabajadores nacionales e inmigrantes es también un claro ejemplo de este proceso de transnacionalización de la economía, reterritorialización y desterritorialización de la fuerza de trabajo, a lo que el movimiento sindical no ha logrado responder satisfactoriamente.

De ese modo, además de la diferenciación entre los trabajadores estables y precarios, hombres y mujeres, jóvenes y mayores, nacionales e inmigrantes, blancos y negros, cualificados y descualificados, incluidos y excluidos, así como tantos otros ejemplos que ocurren en el seno del espacio nacional, *la estratificación y la fragmentación del trabajo también se acentúa en función del creciente proceso de internacionalización del capital*. Este universo ampliado, complejizado y fragmentado del mundo del trabajo, se manifiesta, por lo tanto:

- 1) dentro de un grupo particular o segmento del trabajo;
- 2) entre diferentes grupos de trabajadores pertenecientes a una misma comunidad nacional;
- 3) entre conjuntos de trabajadores de diversas naciones, opuestos entre sí en el contexto de la competencia capitalista internacional [...];
- 4) [entre] la fuerza de trabajo de los países capitalistas avanzados –relativamente beneficiados por la división capitalista global de trabajo– en oposición a la fuerza de trabajo relativamente más explotada del “Tercer Mundo”;
- 5) [entre] el trabajador empleado, separado y opuesto a los intereses objetivamente diferenciados –y generalmente política y organizacionalmente no articulados– y los “no-asalariados” o desempleados, incluyendo a las crecientemente numerosas víctimas de la “segunda revolución industrial” (Mészáros, 1995: 929).

Este diseño *compuesto, diverso y heterogéneo* de la clase-que-vive-del-trabajo me posibilita, en la siguiente parte de este libro, trazar algunas consideraciones de carácter acentuadamente analítico. Trataré de las formas actuales de la teoría del valor, así como las distintas modalidades de trabajo existentes.