

Traducción de
JUAN BUENO

REGULACION Y CRISIS
DEL CAPITALISMO.
LA EXPERIENCIA DE LOS
ESTADOS UNIDOS

por
MICHEL AGLIETTA


siglo
veintiuno
editores
mexico
españa
argentina



siglo veintiuno editores, sa
CERRO DEL AGUA 248, MÉXICO 20, D.F.

siglo veintiuno de españa editores, sa
C/PLAZA 5, MADRID 20, ESPAÑA

siglo veintiuno argentina editores, sa

siglo veintiuno de colombia, ltda
AV. 26, 17-73 PRIMER PISO, BOGOTÁ, D.E. COLOMBIA

Primera edición en castellano, marzo de 1979

© SIGLO XXI DE ESPAÑA EDITORES, S. A.

Calle Plaza, 5. Madrid-33

En coedición con

SIGLO XXI EDITORES, S. A.

Cerro del Agua, 248, México, 12 D. F.

Primera edición en francés, 1976

© Calmann-Lévy

Título original: *Régulation et crises du capitalisme -
L'expérience des Etats-Unis*

DERECHOS RESERVADOS CONFORME A LA LEY

Impreso y hecho en España

Printed and made in Spain

ISBN: 84-323-0344-5

Depósito legal: M. 6.864-1979

Diseño de la cubierta: El Cubri

Compuesto en Fernández Ciudad, S. L.

Impreso en Closas-Orcoyen, S. L. Martínez Paje, S. Madrid-29

INDICE

	Págs.
INTRODUCCIÓN: ¿PARA QUÉ UNA TEORÍA DE LA REGULACIÓN DEL CAPITALISMO	I
I. Regulación y equilibrio. La necesidad del concepto de reproducción, 1.—II. Significado de un razonamiento teórico que entraña un análisis histórico, 5.—III. Esquema general de la obra, 9.—IV. Delimitación temporal y espacial del análisis, 14.	
PRIMERA PARTE	
LAS TRANSFORMACIONES DE LA RELACION SALARIAL. LAS LEYES DE LA ACUMULACION DEL CAPITAL	
1. LA PRODUCCIÓN DEL CAPITAL	21
I. Creación y acumulación de plusvalor, 21.—1. Trabajo abstracto y equivalente general, 22.—2. Masa y tasa de plusvalor, 29.—3. La productividad del trabajo y el plusvalor relativo, 35.—4. La acumulación de capital y el crecimiento de la fuerza de trabajo social, 44.—II. La acumulación capitalista en Estados Unidos, 48.—1. Las condiciones generales para el desarrollo de las fuerzas productivas, 50.—2. Tendencias de la acumulación de capital productivo, 64.	
2. LAS TRANSFORMACIONES DEL PROCESO DE TRABAJO	88
I. La mecanización del trabajo, 88.—1. Principios del taylorismo, 90.—2. La superación del taylorismo: el fordismo, 93. 3. Problemas planteados por la automatización del proceso de trabajo: el neofordismo, 99.—II. La lucha por el establecimiento de una jornada laboral normal y la formación del movimiento sindical, 107.—III. Formas de salario y proceso de trabajo, 112.—1. El salario por tiempo y la jornada laboral, 115.—2. El salario a destajo y la estimulación del rendimiento, 118.—3. La influencia de la colectivización del trabajo sobre las formas del salario, 124.	

3. LA TRANSFORMACIÓN DE LAS CONDICIONES DE EXISTENCIA DEL TRABAJO ASALARIADO	129
I. La producción capitalista del modo de consumo, 129.—	
1. Formación y evolución de una norma social de consumo, 131.—2. Causas de la diferenciación del trabajo asalariado, 146.—II. Influencia de la socialización del consumo sobre la modificación de las formas del salario, 156.—	
III. Influencia de la socialización del consumo sobre la evolución del salario a largo plazo, 163.—1. El encauzamiento de la lucha de clases económica a través de los convenios colectivos, 166.—2. Conclusión sobre la determinación del salario nominal de referencia y la evolución a largo plazo del salario en Estados Unidos, 175.	

SEGUNDA PARTE

LAS TRANSFORMACIONES DE LAS RELACIONES INTER-CAPITALISTAS. LAS LEYES DE LA COMPETENCIA

4. CONCENTRACIÓN Y CENTRALIZACIÓN DEL CAPITAL	192
I. Definición y causas de la concentración del capital, 192.—	
1. Concentración y centralización del capital industrial, 193.	
2. Influencia de las condiciones financieras: las oleadas de fusiones, 197.—II. Fundamentos de la centralización financiera, 204.—1. La centralización financiera a través de la financiación del capital fijo, 205.—2. La centralización financiera a través de la transformación del modo de consumo, 208.—3. La centralización financiera a través del gasto público, 213.—III. Formas de la centralización del capital: la gran empresa y el grupo financiero, 217.—1. Evolución de los modos de organización de la empresa, 219.—2. La planificación y el control de gestión, 225.—3. El predominio del control de propiedad. Los grupos financieros, 232.	
5. TASA GENERAL DE BENEFICIO Y COMPETENCIA DE CAPITALS ...	239
I. Condiciones de existencia de la tasa general de beneficio, 239.—1. Estatuto teórico de los precios, 242.—2. Esquema de la reproducción ampliada del capital social, 246.—	
II. La competencia entre los capitales individuales en base a la tasa general de beneficio, 254.—1. Modalidades de fraccionamiento del capital. El concepto de rama industrial y las normas de producción e intercambio, 254.—	
2. La lucha de los capitales en la transformación de las normas de producción e intercambio: la desvalorización del capital, 258.—3. Precios de producción y fluctuaciones de los precios de mercado, 261.—III. La formación de los precios en el proceso de centralización del capital, 263.—	
1. Factores de diferenciación de las tasas de beneficio, 265.—2. Las nuevas modalidades de la desvalorización del	

capital: La obsolescencia programada y la amortización acelerada, 271.—3. Los precios administrados en Estados Unidos, 273.	
6. SISTEMA MONETARIO, CRÉDITO Y CRISIS	286
I. Desarrollo del crédito y organización del sistema monetario, 286.—1. Propiedades generales del dinero. El significado en la restricción monetaria, 289.—2. Los atributos capitalistas del dinero. La creación del dinero nacional, 299.—II. Las crisis financieras, momentos necesarios de la regulación del capitalismo, 309.—1. La sobreacumulación del capital, 310.—2. El proceso inflacionista, 323.	
CONCLUSIÓN GENERAL	337
I. La teoría de la regulación del capitalismo, fundamento del concepto de capitalismo monopolista de Estado, 338.—	
II. Condiciones generales de una respuesta capitalista a la crisis en Estados Unidos, 340.	
ÍNDICE DE GRÁFICOS	345

2. LAS TRANSFORMACIONES DEL PROCESO DE TRABAJO

I. LA MECANIZACIÓN DEL TRABAJO

La producción capitalista es la unidad de un proceso de trabajo y un proceso de valorización, unidad en la cual es dominante este segundo. El estudio de esa unidad consiste en desarrollar la conceptualización de las relaciones de producción capitalistas. Por una parte, hemos definido la relación salarial, que es la apropiación de la fuerza de trabajo en tanto mercancía, como relación de producción fundamental. Por otra parte, hemos dicho que las relaciones de producción capitalistas presentan un doble carácter, de antagonismo y de cooperación. Mostrando cómo se transforma el proceso de trabajo, a instancias de la lucha por el plusvalor, debemos realizar una tarea esencial de paso de lo abstracto a lo concreto dentro de la teoría de la acumulación. Esa tarea consiste en mostrar que la transformación del proceso de trabajo crea relaciones internas en la producción que adaptan la cooperación de las fuerzas de trabajo a la dominación de la relación salarial. Así, la producción constituye una estructura en movimiento, es decir, un conjunto orgánico de relaciones sociales cuya evolución es la condición de continuidad de la relación salarial.

En este sentido, abordaremos un aspecto esencial de la teoría de la regulación del capitalismo, que deberá de esclarecer problemas ampliamente debatidos en la actualidad. En efecto, cuando la lucha de clases llega a ser intensa, resulta difícil circunscribirla al contrato salarial, es decir a la magnitud del salario en dinero. Por el contrario, tiende a poner en tela de juicio las relaciones internas de la producción centrándose sobre las condiciones de trabajo, las modalidades de clasificación de los puestos de trabajo, y las normas de la organización del trabajo; es decir, crea nuevas relaciones sociales. En esa creación la clase capitalista se juega su existencia, es decir, el mantenimiento de la relación salarial. El análisis teórico del proceso de trabajo deberá, pues, disipar las ilusiones divulgadas

por los ideólogos de la burguesía sobre el supuesto carácter liberador de los nuevos tipos de organización del trabajo. Dichas ilusiones, por supuesto, no tienen ninguna acogida por parte de la clase obrera, que afronta diariamente la práctica concreta de la explotación. Sin embargo, si son acogidas por amplias capas de la opinión pública, que sólo perciben de forma muy abstracta el proceso de trabajo, y cuya sensibilidad ante la dignidad humana resulta fácilmente tranquilizada por una propaganda edulcorante.

El análisis del proceso de trabajo deberá, asimismo, disipar otra ilusión, la del carácter liberador de la técnica, o de la «revolución científico-técnica», como se la denomina en la actualidad. Dicha ilusión se manifiesta formalmente, por supuesto, a través de la teoría neoclásica, según la cual las fuerzas productivas son independientes de cualquier condicionamiento social. Y alimenta toda una serie de ideologías productivistas, entre ellas la de la planificación francesa, popularizada en especial por P. Massé y todos los partidarios de la política de rentas. Produzcamos lo más posible y así cada uno tendrá más; una consigna tan breve como fácilmente persuasiva. Otra variante más insidiosa es la idea según la cual el carácter capitalista habrá de desaparecer gracias exclusivamente a la aplicación de la ciencia a la producción. Son éstas las adormecedoras odas a la automación mediante las cuales los profetas modernos nos describen una sociedad en la que habrán desaparecido los trabajos penosos. Esta amalgama de la explotación capitalista y el carácter penoso de los trabajos concretos es utilizada hábilmente en las grandes maniobras de la revalorización del trabajo manual.

La realidad, desafortunadamente, es muy distinta. La división técnica del trabajo está sujeta a la división social del trabajo. La técnica es el sustrato material de las relaciones internas del proceso de trabajo que convierten al colectivo de las fuerzas de trabajo en una fuerza única productora de plusvalor. La división técnica del trabajo progresa buscando la fragmentación del trabajo vivo, y de ese modo sólo considera esencial la norma de rendimiento de las fuerzas de trabajo medida en tiempo de trabajo. De esa forma se produce la colectivización del trabajo según la valorización del capital. No ha de sorprender el hecho de que Estados Unidos haya estado a la cabeza en lo que respecta a las grandes transformaciones del proceso de trabajo. Estas son las modificaciones de los principios generales de la organización del trabajo, válidos en cualquier campo de la producción, cuando se convierte en capitalista. Dichos princi-

pios evolucionan con la intensificación de la división social del trabajo. Cualesquiera que sean los campos concretos de su aplicación, su misma generalidad es la mejor prueba de que la homogeneización a través del trabajo abstracto se realiza en la producción. Las principales transformaciones se han producido en Estados Unidos porque allí la relación salarial se ha generalizado más rápidamente. Pasemos ahora a analizar detalladamente esas transformaciones.

1. Principios del taylorismo

Sólo estudiaremos las principales transformaciones del proceso de trabajo que han tenido lugar durante el periodo de la denominada segunda revolución industrial, que comenzó en la segunda mitad del siglo XIX y que se prolonga hasta nuestros días¹. Este es el periodo en que el modo de producción capitalista pone en marcha regularmente sistemas de fuerzas productivas capaces de asociar íntimamente plusvalor absoluto y plusvalor relativo. Su fundamento es el principio mecánico que incorpora en su forma de funcionamiento las características cualitativas de los trabajos concretos previamente asumidos por la destreza de los obreros. El maquinismo es un sistema complejo de fuerzas productivas donde se pone en funcionamiento una serie de instrumentos por medio de una fuerza mecánica, el motor, a través de bandas que permiten la transmisión. En lugar de dirigir los instrumentos, los trabajadores se convierten en apéndices de la máquina. Transfiriendo los caracteres cualitativos del trabajo a la máquina, la mecanización reduce el trabajo a un ciclo de gestos repetitivos que está caracterizado exclusivamente por su duración, la norma de rendimiento. Esta es la base de la homogeneización del trabajo en la producción. Cualquier modificación de la organización del trabajo es una profundización de este principio.

Así pues, la norma de rendimiento de la fuerza de trabajo social es el eje del análisis del proceso de trabajo. Más exactamente: se trata de poner al descubierto las modificaciones que intervienen en la interacción de los diferentes tiempos que componen la jornada de trabajo. Recordemos que el rendimiento

¹ Un panorama histórico se encuentra en la obra colectiva, compilada por André Gorz, *Critique de la division du travail*, Paris, Seuil, 1975. [*Critica de la división del trabajo*, Barcelona, Laia, 1977.] Véase especialmente el texto de S. Marglin, «Origines et fonctions de la parcellisation des tâches».

de la norma de trabajo social es: $e = (t_v \cdot t_n) / t_n$, siendo t_n el tiempo necesario para la producción de las mercancías cuyo consumo reconstituye la fuerza de trabajo, y $t_v \cdot t_n$ el tiempo de plusvalor. El tiempo total t_v de trabajo abstracto tiene lugar dentro de la jornada de trabajo, de duración T . La diferencia $T - t_v$ denota el «tiempo muerto de la jornada de trabajo» desde el punto de vista del trabajo abstracto. Para un determinado grado de madurez de la mecanización del trabajo, y para un determinado tipo de organización del mismo, resulta necesario que la jornada sea T para que el trabajo abstracto sea t_v . El tiempo muerto de la jornada de trabajo comprende dos tipos de tiempos:

1. El tiempo ligado a la coordinación de los diferentes segmentos del proceso de trabajo. Resulta de las discontinuidades en las prácticas de producción que impiden que la totalidad de la jornada de trabajo sea una sola masa de trabajo abstracto. Se trata del tiempo en el que se desplazan las materias en proceso de transformación, el tiempo de reparación y mantenimiento, y el tiempo ligado a la modificación de la naturaleza de las actividades productivas (preparación y puesta en funcionamiento de una serie de producción de determinadas características, coordinación insuficiente de operaciones contiguas que originan tiempos de espera, desplazamientos de los trabajadores debidos a la configuración espacial del sistema de máquinas).

[Puede definirse el *taylorismo* como el conjunto de relaciones de producción internas en el proceso de trabajo que tienden a acelerar la cadencia de los ciclos de movimientos en los puestos de trabajo², y a disminuir el tiempo muerto de la jornada de trabajo.] Esas relaciones se manifiestan mediante principios generales de organización del trabajo que reducen el grado de autonomía de los trabajadores y los someten a una vigilancia y a un control permanentes en la ejecución de la norma de rendimiento. El taylorismo alcanzó su auge en Estados Unidos, en las industrias de transformación de metales, a partir del final del siglo XIX. Es una respuesta capitalista a la lucha de clases en la producción, cuando el proceso de trabajo está constituido por varios segmentos, cada uno de los cuales responde al principio mecánico, pero cuya integración se basa siempre en relaciones directas entre diferentes categorías de trabajadores. La insuficiencia de la integración mecánica de los diferentes segmentos lleva consigo el que el condicionamien-

² Se trata de una intensificación del trabajo; en el capítulo 1 vimos que se interpretaba como el crecimiento de t_v dado T .

to ha de ejercerse a través de unas reglas de trabajo que fijan la norma de rendimiento de cada puesto, así como la naturaleza y el orden de los desplazamientos. Se forma un personal de encuadramiento exclusivamente para hacerlas respetar. Otro tipo de personal, reunido en las oficinas de métodos, se encarga de concebir las, de experimentarlas, de aplicarlas y de modificarlas. La separación y la especialización de las funciones tienen por objetivo combatir el control sobre las condiciones de trabajo que la autonomía relativa de los puestos de trabajo puede permitir a los trabajadores. Por tal razón, el estudio detallado de los puestos de trabajo, concebido como análisis de los movimientos, junto con las investigaciones sobre las reacciones psicofisiológicas de los individuos sometidos a la repetición de diferentes configuraciones de movimientos, proporciona la información que permite al especialista del análisis del trabajo la superación de tal obstáculo. Tal información es la base de la simplificación de los movimientos. Cada obrero industrial tiene un ciclo de movimientos más simples. La aplicación de esos esquemas permite concebir nuevos métodos de producción y nuevos tipos de máquinas-herramienta. El «progreso técnico» está completamente determinado por el endurecimiento de las normas de rendimiento. Se refiere a la transformación del contenido de los puestos de trabajo para sortear la resistencia de los trabajadores cuando no es posible aniquilarla directamente. Esa transformación concierne simultáneamente a la modificación de los rendimientos, posibles con los medios de trabajo y a la especificación de las piezas fabricadas o ensambladas (por ejemplo, una variación de los límites de tolerancia).

El taylorismo encuentra su conclusión lógica en la organización del trabajo en equipo. Ese modo de organización adquiere importancia con la elevación de la dimensión de los colectivos de trabajo, que utilizan un capital fijo de un valor elevadísimo, plasmado en infraestructuras productivas cuyo funcionamiento es muy costoso y cuyo período de vida es largo con respecto a la frecuencia del pago de salarios. El trabajo en equipo unifica todas las reglas de organización que buscan la reducción del tiempo muerto. Limitando la jornada de trabajo individual es posible fijar normas de rendimiento que impliquen cadencias muy elevadas. Garantizando una continuidad del trabajo es posible limitar las pérdidas de tiempo que resultan de la puesta en marcha de las máquinas y de los preparativos de la producción en serie. En fin, haciendo funcionar las máquinas, bien de forma continua, bien de forma

semicontinua (parándolas solamente en el fin de semana) es posible disminuir el período de utilización de las máquinas merced a un funcionamiento más intensivo. La aceleración de la rotación del capital así obtenida disminuye el riesgo de obsolescencia y la correspondiente pérdida por desvalorización.

El trabajo en equipo se generalizó después de la segunda guerra mundial en la mayoría de las industrias tanto norteamericanas como de Europa occidental. Esa generalización es consecuencia de la asimilación de los principios del taylorismo por parte de los dirigentes de empresa, de la instauración de una función autónoma de análisis de tiempos y movimientos realizada por especialistas que se encuentran bajo un estricto control de dirección de la empresa y de la creación de una importante reserva de mano de obra homogénea y móvil, condicionada y resignada a la disciplina capitalista del trabajo. La emigración de amplias masas de trabajadores, desligados de cualquier tipo de lazo sociocultural en relación con las comunidades a las que pertenecen, ha desempeñado un importante papel en el considerable crecimiento de esa mano de obra. En Estados Unidos esa emigración fue, sobre todo, provocada por el desplazamiento y proletarianización en la industria de la población negra del sur, a partir de la segunda guerra mundial. En Europa occidental fue, sobre todo, la procedente de la cuenca mediterránea y de África.

2. La superación del taylorismo: el fordismo

El fordismo es una superación del taylorismo¹, por cuanto designa un conjunto de importantes transformaciones del proceso de trabajo íntimamente ligadas a los cambios en las condiciones de existencia del trabajo asalariado que originan la formación de una norma social de consumo y tienden a institucionalizar la lucha económica de clases en la negociación colectiva. El fordismo es un claro ejemplo de la tesis marxista de que la división técnica del trabajo está determinada por la intensificación de la división social del trabajo. Caracteriza un nuevo estadio de la regulación del capitalismo, el del régimen de acumulación intensiva, en el que la clase capitalista intenta gestionar la reproducción global de la fuerza de trabajo asalariada a través de la íntima articulación de las relaciones de

¹ Véase «Le procès de travail: du fordisme au néofordisme», de C. PAILOIX, en *La Pensée*, 185, febrero de 1976.

producción y las mercantiles, a través de las cuales los trabajadores asalariados adquieren sus medios de consumo. (El fordismo es, pues, el principio de una *articulación del proceso de producción y del modo de consumo*, que instaura la producción en masa, clave de la universalización del trabajo asalariado.) Por ello, en el presente capítulo sólo nos ocuparemos de uno de los aspectos del fordismo, el referente a la organización del trabajo y a las modalidades de los salarios. Y lo haremos basándonos en lo que ya hemos expuesto acerca del papel de la transformación de las condiciones de existencia del trabajo asalariado en la producción de plusvalor. En el capítulo 3 se estudiarán de forma más completa esa transformación y las formas de relación salarial que ha engendrado.

El proceso de trabajo característico del fordismo es la *cadena de producción semiautomática*. Este tipo de proceso de trabajo se estableció sobre todo en Estados Unidos en la producción en serie de medios de consumo de masas a partir de los años 20, extendiéndose a la producción de los componentes intermedios normalizados que entran en la fabricación de esos medios de consumo. La instauración de un mismo tipo de proceso de trabajo ha sido una importante fuerza de integración vertical de los procesos de producción y una base material para la transmisión de la transformación local de las fuerzas productivas entre los dos sectores productivos. Por ello, (la cadena de producción semiautomática es el proceso de trabajo adecuado al plusvalor relativo. El lazo orgánico que crea entre ambos sectores productivos permite transformar las relaciones de valor disminuyendo el valor unitario de las mercancías de consumo masivo. Así, el fordismo genera una tendencia a la baja del tiempo necesario para la reconstitución de la fuerza de trabajo social.) Ahora bien, en el capítulo primero señalamos que el plusvalor absoluto y el relativo estaban íntimamente relacionados. Ese hecho tiene lugar en concreto en el proceso de trabajo, pues el fordismo retoma y aplica de forma más eficaz los principios del taylorismo a fin de intensificar cada vez más el trabajo.

Sobre bases más elevadas, el fordismo desarrolla la mecanización del trabajo, eleva la intensidad, incrementa radicalmente la separación entre el trabajo manual y el intelectual, hace depender fuertemente al colectivo de trabajadores de la ley de acumulación y enfrenta al progreso científico con los trabajadores, convirtiéndolo en una fuerza al servicio de la permanente expansión del valor. La influencia decisiva del fordismo sobre la acumulación del capital en general se manifiesta en la variación del ritmo de evolución de la tasa de

plusvalor, que hemos observado después de la primera guerra mundial. (La forma en que el fordismo profundiza el taylorismo en el proceso de trabajo comprende dos principios complementarios.)

El primero es la (integración de los diferentes segmentos del proceso de trabajo a través de un sistema de guías y medios de mantenimiento que permiten el desplazamiento de las materias primas en proceso de transformación y su conducción ante las máquinas-herramienta.) Este sistema justifica el empleo del término cadena de producción semiautomática. Representa una modificación de las fuerzas productivas porque reduce considerablemente el tiempo de desplazamiento y manipulación de objetos frecuentemente muy pesados, molestos o compuestos por materias corrosivas, cuya manipulación directa exige grandes precauciones. Este sistema permite asimismo un importante ahorro de fuerza de trabajo y una considerable elevación de la composición orgánica del capital. Su funcionamiento es posible gracias a una revolución energética que ha generalizado el empleo industrial de la energía eléctrica, provocando la construcción de motores de gran capacidad que han aumentado grandemente la capacidad instalada. De ese modo, el proceso de trabajo ha pasado de ser una densa red de relaciones entre los diferentes puestos, con desplazamientos en ambas direcciones de los productos intermedios, e intentos sucesivos en el caso del ensamblaje, a constituir una corriente lineal, orientada en un solo sentido, de materias en proceso de transformación. (Este cambio se ve acompañado de la normalización de las especificaciones de los elementos componentes, lo que provoca la penetración del trabajo en cadena en las industrias previas al proceso de producción.)

El segundo principio, complementario de la integración de los segmentos del proceso de trabajo, (es la asignación de los obreros a puestos de trabajo cuyo emplazamiento está rigurosamente determinado por la configuración del sistema de máquinas. Se trata asimismo de la pérdida total de control de cada obrero sobre el ritmo de trabajo. La corriente lineal y continua impide la formación de estrangulamientos entre los puestos de trabajo y, por tanto, somete el ritmo del colectivo a la uniformidad del movimiento del sistema de máquinas.) En este modo de organización los trabajadores no pueden oponer individualmente ninguna resistencia, porque la autonomía de los puestos de trabajo queda completamente abolida. Resulta posible entonces reforzar la simplificación de los trabajos mediante la fragmentación de los ciclos de movimientos

para llegar así a la mera repetición de algunos movimientos elementales. Esa simplificación se concibe en el departamento de ingeniería, el cual también está sujeto a la división del trabajo. Y se consigue mediante la continua mejora de los rendimientos en la cadena, la cual modifica las características de las máquinas, crea nuevos puestos de trabajo y modifica los planes de fabricación y de ensamblaje.

Así, una vez puesto en marcha el proceso de trabajo en cadena puede modificarse sistemáticamente, según el principio que le da origen, aumentando la parte del plustrabajo en la jornada de trabajo. Sin embargo, existen límites que se derivan, por una parte, de las condiciones sociales en las cuales ha de encontrarse inmerso el proceso de trabajo para desempeñar su papel de valorización del capital, y, por otra, de las barreras internas del mismo proceso de trabajo y de la lucha de clases que en él tiene lugar.)

Los primeros límites no son externos y absolutos, sino, más bien, el resultado de un proceso cuya armonización no está implícita en las relaciones que constituyen el modo de producción capitalista. Las considerables transformaciones de la división técnica del trabajo que permite la cadena de producción semiautomática elevan grandemente la capacidad de producción y requieren, por tanto, la existencia de condiciones sociales propias de la circulación de mercancías en rápido aumento. Esa exigencia es tanto más importante en cuanto que la cadena de producción está sujeta a la siguiente restricción: cuanto más se hayan desarrollado en el pasado los principios de la fragmentación de los trabajos individuales y de la integración de los puestos de trabajo mediante el mecanismo, tanto más costará el endurecimiento de la norma de rendimiento en términos de medios de producción. Ello se debe a la gran rigidez técnica del sistema de máquinas. Precisamente por ello esa forma de aumentar la productividad del trabajo conlleva que la inversión se alimente a sí misma en una escala siempre superior, que la ampliación de los mercados se haga a cualquier precio y que se eleven los riesgos de desvalorización del capital fijo inmovilizado.

Los límites internos del propio proceso de trabajo pueden descubrirse mediante el análisis de los tiempos que componen la jornada de trabajo. Cuando la parcelación de tareas alcanza el máximo surgen varios factores que detienen la disminución de los tiempos muertos, e incluso invierten el sentido. Los principales son:

1. La elevación del tiempo relacionado con el desequilibrio en la cadena de producción (balance delay time). Este fenómeno se debe al hecho de que la configuración espacial del equipo fijo de la cadena impone restricciones a la ordenación de la serie de trabajos parciales. De ahí resulta que no todos los obreros tienen un ciclo de movimientos de la misma duración. Esa imposibilidad de distribuir igualmente los tiempos conlleva una pérdida total de tiempos, que es igual a la suma de los tiempos de espera de los trabajadores que tienen ciclos más cortos. Esos tiempos aumentan con la parcelación de los puestos de trabajo.
2. Los efectos de la intensificación del trabajo sobre el equilibrio psicológico y fisiológico de los trabajadores. El primer efecto negativo resulta de la uniformidad del ritmo, unida a las cadencias en continuo crecimiento. La idea de que la productividad del trabajo resulta del desarrollo de operaciones con un ritmo uniforme en la jornada de trabajo procede de la necesidad capitalista de reforzar el control sobre la fuerza de trabajo organizando el proceso de trabajo de forma adecuada a ese objetivo; y no procede en absoluto de la observación de las condiciones psicofisiológicas de la actividad humana. Por el contrario, si hay algo claro acerca del rendimiento humano es que está caracterizado por las variaciones del ritmo y por la posibilidad de autocontrolar las modalidades y los momentos de esas variaciones. La sujeción a un ritmo uniforme, pero diariamente creciente, sumada a la reducción del tiempo de descanso, aumenta considerablemente la fatiga y crea nuevas formas de fatiga psicológica cuya recuperación de un día a otro es imposible. Las manifestaciones de esta forma moderna de destrucción de la capacidad humana se han multiplicado en los años 60, sobre todo en las industrias más mecanizadas: absentismo elevado y, sobre todo, irregular, que escapa a cualquier tipo de previsión; aumento de la incapacidad temporal debida a enfermedades causadas por la acumulación de fatiga nerviosa; aumento del número de accidentes de trabajo en las cadenas, e incremento de la proporción de productos defectuosos y, por tanto, del tiempo dedicado al control de calidad. La irregularidad del absentismo tiene efectos particularmente desastrosos porque aumenta sensiblemente el tiempo que se necesita para la constitución de los equipos y, por tanto, el tiempo de puesta en funcionamiento de la cadena, y porque dicho absentismo requiere el empleo de mano de obra exce-

dente, destinada a tareas anexas de diverso tipo, pero necesaria sobre todo como recambio para el equilibrio de la cadena.

(3) La desaparición de la percepción del lazo entre el rendimiento colectivo de la fuerza del trabajo y el gasto de energía individual de los obreros. Esa desaparición se deriva directamente de la colectivización del trabajo que realiza la cadena de producción. Permite a la dirección capitalista evitar cualquier tipo de enfrentamiento directo por la norma de rendimiento. Sin embargo, tiene el inconveniente de que dificulta considerablemente la aplicabilidad del método que consiste en dividir a los trabajadores y en hacerles participar en la degradación de sus condiciones de trabajo mediante el aumento de las primas de rendimiento individual. El trabajo en cadena tiende a unificar a los obreros en una lucha global contra las condiciones de trabajo. Si la dirección capitalista intenta ahondar las diferencias individuales diferenciando la remuneración de los puestos de trabajo, uniformados sustancialmente por la parcelación del trabajo, esas diferencias artificiales falsean el análisis de los costes y, por tanto, los criterios de inversión. Y perturban, asimismo, el equilibrio de la cadena, creando obstáculos para la permutación de los trabajadores entre las diferentes máquinas. Si no se individualizan los puestos habrán de aplicarse complicados planes de participación de los trabajadores en los aumentos de productividad aparente, cuyo éxito es bastante aleatorio, y que en realidad no dan los resultados esperados de estabilización del clima social, sino con la colaboración de los sindicatos. En el capítulo tres veremos cuál es el papel esencial desempeñado por el *collective bargaining* en la orientación tomada por la división del trabajo en los años 50 y 60, toda vez que tal procedimiento ha oficializado el abandono por parte de los trabajadores de la lucha directa por las condiciones de trabajo, en favor de diversos planes de emulación. Las reacciones violentas de los obreros ante algunos de esos planes, producidas a finales de los años 60, así como las acciones emprendidas al margen de las direcciones sindicales, son el reflejo de la creciente toma de conciencia del carácter ilusorio de esos planes para los trabajadores, ante el real abandono de sus medios de lucha.

La considerable aminoración del descenso del coste salarial social real que se ha observado a partir de la mitad de los años 60 refleja en el campo del valor, el rechazo del fordismo en cuanto modo de gestión global de la fuerza de trabajo

asalariada. En el estudio del panorama de la acumulación capitalista hemos comenzado a describir la época contemporánea, en la que disminuye la elevación de la tasa de plusvalor, como una época de crisis del régimen de acumulación intensiva. Podemos ahora avanzar un paso más en el estudio de sus determinantes estructurales y comenzar a definir sus características generales, referentes a los métodos y objetivos de la producción, así como a las condiciones de vida, como una crisis de la reproducción de la relación salarial. Las condiciones sociales que han permitido la universalización de las relaciones de producción capitalistas, mediante la transformación del modo de vida del trabajo asalariado, se han modificado profundamente. La lucha de clases en la producción porta en germen una nueva e importante transformación del proceso de trabajo, el neofordismo.

3. Problemas planteados por la automatización del proceso de trabajo: el neofordismo

El neofordismo, término propuesto por C. Palloix⁴, es una evolución de las relaciones de producción capitalistas, que se encuentra todavía en gestación, y que tiene por objeto responder a la crisis de la reproducción de la relación salarial a fin de salvaguardar esa relación fundamental, es decir, para perpetuar el capitalismo. No es posible señalar aquí si esa evolución podrá tener lugar, pues no sólo implica una importante transformación del proceso de trabajo, sino también una socialización del modo de vida, cuyas formas todavía son imperceptibles. Solamente al término de esta obra intentaremos aportar un juicio de conjunto. En este capítulo nos interesaremos exclusivamente en los problemas que se refieren directamente a los obstáculos a la elevación del rendimiento de la fuerza de trabajo social que han surgido en la cadena de producción semiautomática, y al modo capitalista de intentar sortearlos.

Al igual que el fordismo, el neofordismo se basa en un principio de organización de las fuerzas productivas por el cual éstas están sujetas a las exigencias de la dirección capitalista del colectivo de trabajo. El nuevo complejo de fuerzas productivas es el control automático de la producción, que se conoce con el nombre de automatización; el principio de organización del trabajo en gestación se conoce con el nombre de recomposición

⁴ Véase CH. PALLOIX, «Le procès de travail», cit.

de tareas. El casamiento de esas dos líneas de evolución ha desencadenado la propaganda más desfachatada sobre la liberación del hombre en el trabajo. Es posible que la automatización, a muy largo plazo, pueda permitir la desaparición del trabajo productivo de ejecución. Sin embargo, hay algo seguro: sin la abolición de las relaciones de producción capitalistas esos efectos positivos no podrán realizarse nunca. Esa abolición no se logrará mediante la convergencia de potencialidades virtuales del desarrollo científico. El capitalismo modela la automatización, al igual que cualquier otro sistema de fuerzas productivas, a fin de convertirlas en una infraestructura material de la producción de plusvalor de la que depende crucialmente la reproducción de las relaciones de producción capitalistas. Si la automatización es una revolución, lo es en el sentido en que cualquier transformación importante de los métodos de producción da origen, en el capitalismo, a una modificación de la composición en valor del capital global tal que acelera la desvalorización del capital fijo invertido y crea condiciones favorables a la acumulación. El problema consiste en saber si la modificación de la organización del trabajo que permite la introducción del control automático de la producción podrá canalizar la lucha de clases según formas compatibles con el funcionamiento de la ley de acumulación.

a) El control automático de la producción. Por su esencia, el control automático de la producción supera cualitativamente al del sistema coordinado de máquinas (*systems engineering*). Hemos visto, en efecto, que éste se seguía concibiendo de tal forma que el trabajo vivo se aplicaba íntimamente a la corriente de operaciones productivas. Sujetando a las fuerzas de trabajo, esa íntima relación origina condicionamientos espaciales y en el ritmo de los procesos. Hemos visto que la división técnica del trabajo, según ese principio, terminaba por chocar con esos condicionamientos. En efecto, el proceso de producción se ha visto completamente liberado de los límites impuestos por la fuerza de trabajo física de los individuos humanos. Sin embargo, sigue dependiendo de los tiempos de reacción, de las facultades de percepción, concentración, discernimiento, de la rapidez de coordinación de los movimientos de los individuos. Cuando todas esas facultades se llevan al extremo, bajo la lógica de funcionamiento del trabajo en cadena, movida por la producción de plusvalor relativo, surgen, según hemos visto, múltiples tendencias al desperdicio de tiempo. Esas tendencias se ven reforzadas por la diversificación de los productos, que

impone a una misma unidad un plan de producción constituido por series cortas de producción distintas y sucesivas. La rapidez del proceso de trabajo en cadena cuesta cara en términos de consecución del equilibrio, de puesta en funcionamiento, así como de modificación de las piezas móviles de las máquinas, de instrumentos especiales y de mano de obra cualificada que pueda adaptar las máquinas-herramienta a usos múltiples.

El nuevo principio de organización del trabajo es el de un sistema totalmente integrado en el que las operaciones productivas propiamente dichas, la medición y el tratamiento de la información se influyen mutuamente, como momentos de un mismo proceso previamente establecido y organizado en su totalidad, y no como etapas sucesivas y separadas de un proceso empírico cuyas diferentes fases son heterogéneas. Esa organización es posible gracias a la aplicación sistemática del principio de retroactividad (*feedback*) al funcionamiento de las máquinas-herramienta. El fundamento de todo el sistema se encuentra, pues, en la posibilidad de construir máquinas que controlan sus propias operaciones.

Esa exigencia supone un considerable desarrollo de los sistemas de fuerzas productivas, desde un triple punto de vista:

1. Un conocimiento científico y no sólo empírico de cada fase del proceso de producción. Ello es verdad sobre todo por lo que respecta a la producción continua, que no sólo depende de acciones mecánicas, sino también de acciones químicas. Para que el proceso de producción se pueda controlar a sí mismo es necesario, en efecto, que circule una corriente de información sobre los parámetros determinantes del proceso cuyas variaciones originan impulsos correctores pertinentes que son transmitidos instantáneamente. Para ello se requiere una formulación matemática rigurosa y completa de las transformaciones materiales que se quieren controlar.

2. Una cosa es establecer un control automático de secuencias de producción en cadena cuya configuración ha evolucionado ampliamente, en el sentido de la parcelación e integración de los puestos de trabajo, y otra, bastante más importante y sujeta a riesgos, es entrelazar automáticamente secuencias distintas del proceso de trabajo hasta ese momento realizadas por colectivos de trabajo diferentes. Este segundo objetivo exige una completa reconstrucción de la unidad de la producción, introduciendo esquemas de relaciones para la circulación de productos totalmente nuevos, una completa redefinición de

las normas de producción y de los puestos de trabajo y, sobre todo, modificaciones en la naturaleza de las responsabilidades y en la identidad de los responsables de la marcha de la producción.

③ Esas modificaciones de la organización del trabajo resultan posibles gracias a los progresos de la electrónica, en su doble vertiente de tratamiento de la información y capacidad para analizar y programar sistemas, por una parte, y de producción de instrumentos de medida y de control cada vez más adaptados a la diversidad de procesos de producción, por otra parte. Esos progresos permiten la puesta en marcha de máquinas-herramienta de control numérico. El perfeccionamiento de las formas que adopta ese control numérico determina prioritariamente el ritmo de transformación del proceso de trabajo.

El control automático de la producción introduce suavidad porque el mismo principio puede aplicarse a sistemas de fuerzas productivas diferentes, a fin de adaptarse a la producción en masa o a la de series reducidas y medianas. En el primer caso se trata del control numérico directo, en el que una serie de máquinas-herramienta, que trabajan en una porción delimitada del proceso de producción, están conectadas con un ordenador central programado para adaptarse a cualquier tipo de variación. Ese conjunto es lo que constituye una máquina transferidora (*machine-transfert*). El entrelazamiento de máquinas transferidoras mediante raíles automáticos, cuyo funcionamiento está programado a fin de crear reservas de piezas intermedias según el ritmo de la producción, constituye una línea de transferencia. La instalación de estas últimas, muy costosa en términos de capital fijo, centraliza enormemente la producción, y sólo es eficaz desde el punto de vista capitalista si con regularidad se alcanzan volúmenes muy elevados de producción. Por ello, el control automático de la producción sólo ha surgido recientemente con la introducción del control numérico incorporado. Cada máquina-herramienta está equipada con su propio miniordenador, cuya producción es posible gracias a los progresos alcanzados en la miniaturización de los circuitos electrónicos integrados. El funcionamiento de la máquina se ve así completamente liberado de los límites impuestos por la capacidad sensorial y motriz de un ordenador humano. La precisión del trabajo mejora, el tiempo de producción se reduce notablemente y, sobre todo, el coste de preparación de la máquina a fin de adaptarla a diferentes usos puede reducirse

de varias horas a algunos minutos, eliminándose totalmente la intervención de preparadores especializados.

El papel del economista consiste en prever los efectos sobre las relaciones de valor que pueden esperarse del desarrollo de ese tipo de fuerzas productivas. El primero y más importante de esos efectos es el ahorro relativo de fuerza de trabajo en la producción. Ese ahorro resulta de un conjunto de modificaciones que afectan al colectivo de trabajadores. En primer lugar se produce una desqualificación provocada por la supresión de tareas complejas. Además, como los operadores sólo tienen que vigilar las máquinas y verificar su buen funcionamiento, cada uno puede vigilar varias. Como, por otra parte, el trabajo de los operadores ya no es un trabajo de rendimiento, se les puede simplemente aplicar un salario por tiempo y suprimir los problemas ligados al cálculo del rendimiento. Por último, como ya no es necesario individualizar los puestos y como la supresión del funcionamiento manual de máquinas complejas homogeneiza objetivamente las tareas se puede con facilidad permutar a los obreros, aumentarlos o disminuirlos, contribuyendo así grandemente a resolver los problemas planteados por el absentismo. El número de capataces, inspectores de control de calidad y otros vigilantes se ve fuertemente reducido. El departamento de ingeniería, en contrapartida, se ve reforzado. La transferencia completa de las decisiones de programación de la producción a ese departamento crea nuevos puestos de trabajo para técnicos especializados en el seno de una división del trabajo intelectual cada vez más rigurosa. Pero debido a la centralización provocada por el control automático la creación de nuevos puestos de trabajo especializado está lejos de compensar la destrucción de las antiguas especializaciones que resulta de la modificación de la organización del trabajo, y ello suponiendo que tenga sentido hablar de compensación, ya que las especializaciones tienen un contenido heterogéneo y, por tanto, incommensurable. Lo que sí tiene sentido es que la homogeneización provocada por el intercambio absorbe las transformaciones del proceso de trabajo cuando la circulación general de mercancías satisface la condición monetaria, es decir, valida socialmente la totalidad del trabajo abstracto. Las transformaciones del proceso de trabajo basadas en la automatización influyen, pues, globalmente sobre el campo del valor, reduciendo el capital variable necesario para producir el mismo valor, y crean, por tanto, plusvalor relativo. Sabemos, sin embargo, que este plusvalor sólo se realiza efectivamente si las relaciones de equivalencia en el intercambio evolucionan

de tal forma que contrarrestan la tendencia al desarrollo desigual del sector I, que se deriva de la elevación de la composición orgánica del capital, que traduce, en el campo del valor, el ahorro relativo de fuerza de trabajo.

¿Cuál es la influencia de la automatización sobre este particular?

Resulta imposible responder a esa pregunta sin analizar el nuevo tipo de interacciones que la extensión de ese modo de organización de la producción va a generar entre los dos sectores de ésta. Ahora bien, todavía no existe un estudio sistemático sobre el particular, por cuanto en la actualidad nos encontramos en plena crisis del fordismo y las nuevas interacciones sólo están empezando a manifestarse. Si es posible, sin embargo, apuntar algunas observaciones generales sobre las modificaciones que introducirá la división del trabajo basada en el control automático de la producción en la distribución del valor del producto global en masas de valor de mercancías de diferentes tipos. El control automático de la producción da lugar a una nueva parcelación del proceso de producción. Esa parcelación está ligada, por un lado, a la centralización provocada por el sistema de control directo de la producción mediante la transmisión de información a distancia, y, por otro, a la reordenación de los segmentos de un proceso de trabajo complejo que hacen posible los importantes ahorros en tiempos de desplazamiento, control de calidad de los productos y preparación de los programas de producción. Así, una mayor colectivización de la producción llega a ser compatible con la descentralización geográfica de las unidades de ejecución (fabricación y ensamblaje). Se produce una profunda modificación de las relaciones interindustriales que sustituye mercancías de elevado valor e importante contenido electromecánico por mercancías de bajo valor y contenido electrónico. La clase capitalista puede beneficiarse así de dos importantes medios de actuación. Por una parte, gracias a una mayor facilidad en la instalación de las unidades de producción, puede intentar disminuir las grandes concentraciones obreras y crear un clima apto para diluir la convergencia de las luchas desarrolladas en los lugares de producción. Por otra parte, el desarrollo de la industria electrónica, cuyos métodos de producción son simples y triviales, tenderá a disminuir el valor del capital constante y, por tanto, a disminuir la elevación de la composición orgánica del capital. Así, sólo le quedaría a la clase capitalista asegurarse lo esencial: la dominación total de los centros de programación, de elaboración de métodos, de tratamiento de la información, y la sumisión total del personal altamente espe-

cializado que los hace funcionar. Bajo el supuesto de esa separación entre el trabajo de ejecución y el de concepción, y de esa concentración del poder de dirección efectiva de las fuerzas productivas, es de prever una presión simultánea a largo plazo sobre el capital constante y el variable. El régimen de acumulación intensiva podría sobrevivir así a la crisis del fordismo.

(b) La recomposición de tareas. Los intentos de modificación de la organización del trabajo que se han multiplicado a partir de mediados de los años 60 se concretan en el desarrollo del control automático de la producción y en la perspectiva de la transformación de las relaciones de producción capitalistas que acabamos de señalar. Se trata de superar la crisis de reproducción de la relación salarial que se hereda del fordismo, transformando el proceso de trabajo merced a la flexibilización que permite la automatización. En la actualidad todavía no ha surgido ninguna nueva forma dominante en el proceso de trabajo. Sólo nos es posible exponer el significado de los principios actualmente experimentados desde el punto de vista fundamental de la permanencia del trabajo asalariado.

El análisis del proceso de trabajo realizado hasta aquí permite afirmar que hay una modificación de los principios generales de la organización del trabajo cuando se produce una modificación de las formas de la dirección capitalista del proceso de trabajo. La automatización introduce la posibilidad de una importante modificación, porque sustituye la integración rígida del principio mecánico por una integración más amplia y flexible, basada en un control global por un sistema general de información que permite analizar y corregir los parámetros de la producción. Se modifica así el principio jerárquico del control capitalista. El control ejercido mediante directrices transmitidas por la dirección se sustituye por el control directo de la producción. El control es a la vez más abstracto y más estricto. Los obreros ya no están sujetos a una restricción de tipo personal, sino a un plan colectivo de producción.

Las diferentes experiencias vigentes sobre el proceso de trabajo han de examinarse bajo ese criterio de existencia o inexistencia de nuevas relaciones en la producción. A este respecto, la rotación de los puestos y la ampliación de las tareas no son más que la aplicación extrema de los principios del taylorismo y del fordismo. Son paliativos a los desequilibrios de los tiempos entre los puestos de trabajo que aparecen en las cadenas cuando el trabajo está excesivamente parcelizado.

Así, resulta necesaria una cierta reordenación de los ciclos de operaciones de los obreros a fin de luchar contra las pérdidas de tiempo, persiguiendo una mayor correspondencia entre el número de puestos y el de tareas. Esa reordenación, que puede comportar determinadas reagrupaciones de las operaciones de ejecución, se basa en la parcelación del trabajo, que hace que los obreros sean indiferentes a los puestos. De ahí resulta una cierta polivalencia de los operadores, no porque se conviertan en cualificados, sino, al contrario, porque la división del trabajo ha llevado al extremo la descualificación, es decir, ha despojado al trabajo de cualquier contenido concreto. Se cometería un grave error, por tanto, si se interpretara la ampliación de las tareas como una vuelta al pasado. Por el contrario, la colectivización del trabajo, bajo la forma del trabajo abstracto, crea la uniformidad que permite la ampliación de tareas. Esta ampliación no es, en ningún sentido, la recuperación de un contenido cualitativo característico del oficio. El trabajo ampliado resulta tan vacío, y tan reducido a pura duración, como el trabajo fragmentado.

El enriquecimiento de las tareas, mediante la constitución de grupos semiautónomos, es, por el contrario, el modo de organización del trabajo, todavía en gestación, que corresponde al principio general enunciado más arriba. El enriquecimiento de las tareas combina las operaciones de control de piezas, preparación y reglaje de las máquinas, con las tareas de ejecución bajo la responsabilidad de los mismos operadores. Ello es así porque ese enriquecimiento no es tal en el sentido literal del término. Por el contrario, las máquinas de control numérico despojan a su vez a las tareas de preparación y reglaje de cualquier contenido cualitativo que exija una especialización; el principio de control automático divorcia completamente el proceso de la fabricación de las capacidades de atención de los obreros. En esas condiciones, la dirección capitalista está completamente interesada en suprimir las categorías especializadas de obreros cualificados, montadores y ajustadores, que llegan a no tener sentido, y en confiar el conjunto de las operaciones de vigilancia y manipulación simple de las máquinas a los operadores mismos. Simultáneamente, la fragmentación del proceso de producción resulta profundamente modificada por la automatización. De ahí surgen grupos semiautónomos que son responsables de los programas de fabricación y ensamblaje. Integrados rigurosamente en el sistema global de información de la empresa, sometidos por completo al centro de programación y de control de la producción por la línea en la que se encuentran insertos,

esos grupos reciben un plan de producción detallado, así como el programa para cumplirlo y las relaciones entre ambos. Por lo demás, cada grupo es colectivamente responsable de la ejecución del plan de producción, y se encarga de los servicios funcionales directamente relacionados con él. El mismo grupo reparte las tareas entre sus miembros. Exenta de la necesidad de hacer respetar individualmente el plan de trabajo, la dirección capitalista puede aligerar la pirámide jerárquica de transmisión de órdenes. De esta forma espera aislar y eliminar los conflictos nacidos en los lugares de producción, y paralizar el funcionamiento de los sindicatos, creando una forma de organización obrera heterogénea en relación con las estructuras sindicales, e integrada en la empresa.

II. LA LUCHA POR EL ESTABLECIMIENTO DE UNA JORNADA LABORAL NORMAL Y LA FORMACION DEL MOVIMIENTO SINDICAL

Hemos visto que en el régimen de acumulación extensiva, en el que predomina el plusvalor absoluto, la prolongación de la jornada de trabajo es el medio fundamental para la obtención de plusvalor. Por ello ésta era la esencia de la lucha de clases en el siglo XIX. Sólo después de tres siglos de lucha de clases se alcanzó definitivamente una norma social codificada por una legislación, garantizada por una restricción estatal. Sólo se alcanzó, por lo demás, merced al desarrollo del taylorismo, y del fordismo después, que permitieron la aplicación de métodos más eficaces para incrementar el rendimiento de la fuerza de trabajo social. A la vez que una introducción al estudio del movimiento sindical, el problema de la determinación de la duración del trabajo es también un complemento al estudio del proceso de trabajo.

Las condiciones del desarrollo del capitalismo en Estados Unidos han tenido una considerable influencia sobre la formación del trabajo asalariado, que ha seguido una vía original. Hasta la guerra civil, la existencia de una frontera en constante expansión proporcionaba a los obreros la esperanza de poder escapar de su condición. La formación de organizaciones obreras estables, permanentes y provistas de recursos suficientes para llevar a cabo con continuidad acciones importantes, frente a adversarios muy poderosos, se reveló como un proceso histórico extremadamente prolongado. Durante unos sesenta años, hasta 1890 aproximadamente, los sindicatos (con excepción de dos cortos periodos, después de la guerra civil y durante los

años 1880-1885) no llegaron a tener implantación estructurada a nivel nacional. [Sólo durante la última década del siglo XIX logró implantarse como organización permanente la *American Federation of Labor*.⁵] Hasta ese momento existían principalmente sindicatos locales creados en las fases de prosperidad, pero que los patrones lograban destruir con facilidad cuando la situación económica era mala. Además, esos sindicatos, organizados por profesiones, sólo agrupaban a estrechas franjas de la población obrera, generalmente entre la mano de obra cualificada. Intentando obtener y salvaguardar las condiciones de trabajo propias de su profesión, se negaban a sostener una acción continua por una legislación general.

Por lo demás, se enfrentaban a una situación político-jurídica muy desfavorable. El carácter federal de la nación concedía a cada Estado una autonomía casi total en materia de legislación laboral. Estas prerrogativas, tanto en ese campo como en otros, eran defendidas a ultranza. Ese estado de ánimo, que se remontaba a la lucha contra el colonizador inglés, era particularmente virulento en los nuevos Estados deseosos de no caer en una dependencia política de los ricos Estados del nordeste. Así, era extremadamente difícil imponer una legislación general. Y, además, en un país en donde las relaciones socioeconómicas segregaban una ideología individualista extremadamente fuerte, y una identificación de la idea de propiedad privada con la de interés nacional, cualquier movimiento de masas aparecía como anti-norteamericano. Había siempre, pues, una fuerte tendencia a que los Estados provistos de una legislación laboral progresista retrocedieran para alinearse con el resto. En fin, la defensa de la propiedad privada recibía una interpretación excesivamente amplia en los tribunales de justicia, que fueron las instituciones estatales más eficaces en la lucha contra el movimiento obrero. En repetidas ocasiones los jueces sostuvieron la inconstitucionalidad de las legislaciones que imponían obstáculos a la explotación de los trabajadores, por cuanto aducían que esos obstáculos violaban el libre contrato de trabajo; sin oponerse jurídicamente a la creación de sindicatos obreros, los tribunales de justicia intentaban paralizar sus acciones interpretándolas como barreras a la libertad de intercambio (estando definido jurídicamente el derecho al trabajo como el libre intercambio individual entre el asalariado y el patrón) y más tarde como una

⁵ Véanse J. R. COMMONS, *History of labour in the United States* (4 vols.), 1932, y J. G. RAYBACK, *A history of American labour*, Nueva York, Macmillan, 1966.

violación de las leyes *antitrust*. Hasta 1935, en un clima político completamente diferente, los sindicatos no fueron oficialmente reconocidos a escala nacional por la *National Labour Relations Act* (más conocida por el nombre de *Wagner Act*).

Los destinos de la lucha por la disminución de la duración de la jornada laboral estuvieron marcados por las condiciones institucionales. El movimiento para la limitación legal de la jornada laboral empezó en Nueva Inglaterra en la década de 1840. Esta era la región más industrializada y más densa en medios de comunicación. [En 1842 se creó en Massachusetts una organización de trabajadores que tenía como objetivo explícito la obtención legal de una jornada de trabajo de diez horas. Rápidamente se extendió a toda Nueva Inglaterra. La reivindicación comprendía asimismo la prohibición de emplear a niños menores de doce años y la del trabajo nocturno de niños y mujeres.] Sin embargo, el movimiento sólo obtuvo escasos resultados. Las entidades legislativas de algunas ciudades concedieron una jornada de diez horas, pero sólo a los empleados en los organismos públicos. Pero la legislación no se extendió apenas a la economía privada. Y cuando lo hizo, como en Pensilvania en 1848 y en Nueva Jersey en 1851, en la legislación que limitaba la jornada laboral se introdujeron cláusulas que permitían infringir la ley si el trabajador aceptaba que así constara en su contrato laboral. Dicha cláusula, destinada a salvaguardar la «libertad de contratación laboral», concedía a los patrones una escapatoria cómoda y legal. Pues disponían, en efecto, de un arsenal de medios de presión para evitar el empleo de asalariados que se negaran a aceptar ese «libre contrato». La acción de los patrones se veía además facilitada por la debilidad de las organizaciones obreras, debilidad ligada a la falta de conciencia de clase en una sociedad dinámica en la que el individualismo se veía alimentado por oportunidades económicas reales. Como quiera que las organizaciones de asalariados representaban sobre todo los intereses de los trabajadores cualificados de las ramas más dinámicas de la economía, las elevaciones de salarios que se producían en las épocas de prosperidad bastaban para aniquilar el ardor combativo a favor de una legislación uniforme sobre condiciones de trabajo. En las épocas de crisis, por el contrario, los patrones estaban particularmente interesados en despedir a una buena parte de su mano de obra y en hacer trabajar a la restante al máximo, teniendo en cuenta el estado del mercado; esos dos aspectos de la apropiación de la fuerza de trabajo se conjugaban para presionar sobre los salarios y aumentar el plusvalor absoluto. La debilidad de la im-

plantación sindical y la estrechez de su base permitían que la patronal anulara las ligeras ventajas adquiridas anteriormente. Cuando habían sido aprobadas algunas legislaciones locales, éstas eran formalmente derogadas o se abandonaba su aplicación. En todos los litigios los tribunales de justicia sostenían las posturas patronales. En fin, la violencia directa y su habitual arsenal (listas negras, espionaje, fuerzas represivas privadas, campañas de difamación en la prensa, recluta e introducción de mano de obra servil por capataces clandestinos, *lock-out*, etcétera), eran utilizados ampliamente.

Esos caracteres de la lucha de clases en Estados Unidos —la inestabilidad de las organizaciones obreras, la ruptura de los objetivos, el reforzamiento de los métodos de represión patronales, la gran sensibilidad de la correlación de fuerzas ante la coyuntura económica y política, la heterogeneidad de la clase obrera, reproducida permanentemente con la llegada de nuevas capas de inmigrantes de las más diversas procedencias— constituyeron hasta el *New Deal* la característica dominante del combate por la determinación social de las condiciones laborales.

Con la degradación de las condiciones de vida y la concentración de la población obrera en los centros industriales, provocadas por la rapidísima acumulación de capital, los conflictos laborales ganaron en extensión, duración y violencia. A través de los sangrientos acontecimientos que ensombrecieron el final del siglo XIX y el primer intento de sindicación masiva, la lucha por la jornada de ocho horas y la semana de seis días culminó con la sangrienta manifestación de *Haymarket Square*, en *Chicago*, el 4 de mayo de 1886. El fracaso de *Haymarket* significó durante cincuenta años el final de cualquier intento de constitución de un movimiento de masas que unificara a la clase obrera. El sindicalismo que se elevó sobre las ruinas de las luchas anteriores, y que sacó partido de las graves disensiones que el fracaso provocó en la clase obrera, fue, conscientemente, un sindicalismo corporativo destinado a defender los intereses de los trabajadores pertenecientes a determinadas profesiones.

Todo ello no basta para explicar la corriente de reformismo político en el tema de las condiciones laborales que crecería entre 1907 y 1917. Ese movimiento se desarrolló, por lo demás, fuera en buena medida del sindicalismo militante. Se debe ver en él el impacto sobre Estados Unidos, aunque transformado por las estructuras y las ideas políticas específicas de ese país, del auge de las ideas y fuerza socialistas en esa época. Ese movimiento progresista llegó a hacer aprobar una serie de leyes

por los gobiernos de los Estados: casi todos ellos establecieron una edad mínima (doce o catorce años) para el trabajo asalariado; algunos prohibieron a los niños el trabajo nocturno y determinadas tareas peligrosas o especialmente penosas; y 40 Estados fijaron un horario máximo para las mujeres. La limitación de la jornada laboral masculina continuaba enfrentándose a obstáculos insalvables. Entre las industrias importantes sólo los ferrocarriles adoptaron en 1917, después de incontables accidentes y de la intervención del gobierno federal, deseoso de no ver paralizado el sistema de transporte por una huelga general en plena guerra mundial, la jornada de ocho horas. La producción de guerra reforzó, por lo demás, la posición de los trabajadores, permitiendo la generalización de la jornada de ocho horas (con excepción de la siderurgia) y de la semana de cuarenta y cuatro horas; las horas extraordinarias fueron pagadas a una tasa más elevada.

Las ventajas logradas por la clase obrera durante la primera guerra mundial fueron, una vez más, efímeras. La reacción capitalista se vio favorecida por los contragolpes de la coyuntura política mundial, marcada por la profunda escisión de las fuerzas socialistas tras la revolución de Octubre en Rusia. En Estados Unidos, con más facilidad que en otros lugares, la fracción revolucionaria del movimiento obrero (que sólo se había desarrollado débilmente en Estados Unidos) fue aislada y aplastada en las propicias condiciones de la recesión de 1920-1921. Estos acontecimientos permitieron a la clase capitalista lanzar una campaña antisindical generalizada y emprender la ofensiva en el frente político. Muchos sindicatos profesionales se disolvieron, a la vez que los tribunales de justicia se encargaban de paralizar la acción de los que subsistían. Las grandes empresas organizaron por sí mismas «sindicatos de la casa» y emprendieron los nuevos métodos de política de personal característicos del fordismo. La transformación profunda del proceso de trabajo según los principios del fordismo explica que el debilitamiento de la clase obrera no se tradujera en un aumento de la duración media del trabajo en esa época.

La gran depresión transformó profundamente la conciencia de la clase obrera y las posturas de numerosos grupos sociales, políticamente alineados con la burguesía liberal, con respecto a los conflictos laborales, sobre todo cuando éstos tenían lugar en ramas industriales dominadas por las empresas gigantes. Por una parte se desarrolló un movimiento de masas, que condujo a la formación, en 1936, del *Congress for Industrial Organization* (CIO), cuyas alternativas eran bastante más radicales que las de

los sindicatos tradicionales, y que se concretó en una sindicación masiva de obreros en las ramas claves de la siderurgia y el automóvil, tras las espectaculares huelgas del otoño de 1936 y el invierno de 1937⁶. Por otra parte, al haberse modificado profundamente la correlación política de fuerzas, un bloque reformista ampliamente mayoritario en los Estados industriales y en los organismos federales llevó al poder a una administración dedicada a la tarea del *New Deal*. La gigantesca reforma de las instituciones de la sociedad capitalista tenía como principio fundamental la codificación de la lucha de clases. Esto implicaba el reconocimiento oficial de unas organizaciones sindicales dotadas de poderes de negociación más amplios frente a la patronal, y de medios para ejercerlos sin poner en peligro su propia existencia. Ello requería, asimismo, que esas negociaciones y los procedimientos de arbitraje tuvieran lugar en un marco legislativo general de carácter nacional. Ese fue el espíritu de la *Wagner Act* de 1935. Esta vez la rebelión organizada de los patronos contra la legislación laboral fue aplastada gracias al vasto apoyo político que encontraron las luchas obreras para imponer el reconocimiento de sus organizaciones, apoyo que motivó un cambio del Tribunal Supremo en la interpretación de la constitucionalidad de las leyes de carácter social. Este éxito político se concretó en la *Fair Labor Standards Act* de 1938. Esta ley, promulgada con carácter nacional, fue aplicada bajo la autoridad del gobierno federal. Instauró un salario mínimo y fijó un marco a las condiciones de trabajo. La semana laboral se estableció en cuarenta y cuatro horas, con una cláusula que estipulaba que habría de llegar a ser de cuarenta horas en tres años. Las horas extraordinarias habrían de pagarse según una tarifa una vez y media superior al salario base. El empleo de niños menores de dieciséis años quedó prohibido en la casi totalidad de la industria. Esta ley fue aplicada. La semana de cuarenta horas se generalizó después de la segunda guerra mundial en las industrias en las que la sindicación era elevada.

III. FORMAS DE SALARIO Y PROCESO DE TRABAJO

Hemos abordado el problema de la determinación de los salarios con la definición del salario nominal de referencia, que hemos designado por 5. Este primer análisis dista mucho de agotar la cuestión, pues se refiere al concepto de salario en su

⁶ «The Industrial War», *Fortune*, 1937.

sentido fundamental, más abstracto. En este nivel de abstracción, evidentemente, el salario no puede equipararse directamente a la nómina de un trabajador individual. Es una magnitud monetaria que designa una relación social de distribución a través de la cual se produce la distribución de la renta global.

Este método teórico que consiste en ir de lo abstracto a lo concreto no sólo es el modo científico de exposición; también presenta un contenido ideológico decisivo. En efecto, el observador que considera la reproducción global de las relaciones económicas sólo se interesa por el mercado de trabajo, considerándolo un mercado aislado en el que se enfrentan partes contratantes iguales. Para ese observador, lo que existe espontáneamente es un salario individual por hora, que es el precio de la hora de trabajo concreto de una u otra profesión, o un salario a destajo, por pieza, que es el precio del «factor trabajo» empleado en la fabricación de esa pieza. Parece, por tanto, que lo que se paga es el mismo trabajo. El salario diario, semanal o mensual, parece ser simplemente el resultado de multiplicar el precio unitario del trabajo por la cantidad empleada. El trabajo implícito en esta concepción no tiene nada que ver con el trabajo abstracto. Este último es, como hemos visto, un principio de abstracción que construye, a partir de los objetos económicos, un espacio, el conjunto de las clases de equivalencia en el intercambio, cuya estructura matemática es tal que puede definirse una medida. Para los neoclásicos, por el contrario, el trabajo es un «servicio productivo», es decir, un valor de uso. Hay tantos servicios productivos como trabajos diferentes. Estos trabajos son heterogéneos, pero se presume que el intercambio es una relación cuantitativa directa entre un bien útil y un tipo de trabajo, relación que determina directamente el precio del tipo de trabajo en términos del bien. La determinación de los precios de los diferentes tipos de trabajo acaece dentro del equilibrio general, que es aquella configuración de las relaciones cuantitativas que anula el conjunto de las demandas excedentarias netas, comprendidas las de los diferentes tipos de trabajo. Según esta concepción, es evidente que la existencia de un salario nominal de referencia, que tiene un significado puramente social y que es el eje de las diferencias individuales, no tiene sentido. La multiplicidad de formas en que se paga el salario y su evolución histórica tampoco lo tienen. Los neoclásicos las remiten a las instituciones, que son consideradas contingentes, y por lo tanto no tienen nada que ver con la teoría económica. La pretensión de los neoclásicos de pensar lo concreto sólo puede convencer a quienes, fascinados

por la observación de las diferencias entre los salarios individuales en un momento dado, creen que esas diferencias se pueden interpretar inmediatamente sin que sea necesario preguntarse qué es el trabajo asalariado.

Con todo, las diferencias entre los salarios individuales forman parte de los fenómenos complejos de la reproducción del trabajo asalariado. Esas diferencias han de explicarse, aunque no sea posible hacerlo en base a un principio único. Al abordar ese problema nos enfrentamos a la fundamental cuestión de la estratificación del proletariado. La definición del concepto de salario y su inserción en la teoría del valor caracterizan el trabajo asalariado como producto de una relación social, y por tanto, genérica y uniforme, que es el fundamento del capitalismo. La estratificación del trabajo asalariado forma parte del análisis de las condiciones concretas de reproducción de la relación salarial. No tiene lugar en el campo del valor, pero muestra los efectos de esas condiciones sobre la forma monetaria del valor, es decir, sobre el salario. Ahora bien, existen varios tipos de diferencias que se superponen y que son inestables, ya que son el producto de la lucha de clases y se ven afectados por la fuerza unificadora que introduce la misma relación salarial. En el campo homogéneo de las magnitudes monetarias, sin embargo, los efectos de esas diferencias se suman. Por ello, resulta una mistificación la interpretación directa y no crítica de las diferencias salariales. Impide analizar simultáneamente el común denominador de los salarios y las diferencias que resultan de los distintos procesos de estratificación.

Los factores diferenciadores de los que nos ocupamos en este capítulo son las transformaciones básicas del proceso de trabajo. Estas modificaciones provocan transformaciones cualitativas en las formas concretas bajo las que se paga el salario, y por consiguiente en los principios a los que obedecen las diferencias cuantitativas entre los salarios individuales de obreros intercambiables, diferencias que se manifiestan a pesar de su homogeneidad.

A causa de la superposición de diferentes tipos de procesos de trabajo en las industrias, no es posible especificar una secuencia histórica estricta de las formas de pago de los salarios directos. No obstante, el carácter dominante de los principios organizativos del trabajo propios del taylorismo, y después del fordismo, también pueden verse en la importancia que han adquirido ciertas formas de salario, en comparación con otras, en las industrias que han experimentado modificaciones en el proceso de trabajo. Asimismo, en la actualidad, el surgimiento

del neofordismo es el soporte de los debates y experiencias que tienden a flexibilizar, e incluso a disociar completamente, la relación entre salario y rendimiento.

La identificación de las formas de salario y la exposición de la evolución irreversible entre unas y otras tiene, pues, un gran significado histórico para el estudio del desarrollo de las relaciones de producción capitalistas. Como ha estado a la cabeza de las principales transformaciones del proceso de trabajo en el siglo XX, Estados Unidos ha creado también las formas más modernas, es decir, las más colectivas, de determinación del salario directo.

1. El salario por tiempo y la jornada laboral

La modalidad más antigua y más clásica del salario en la gran industria es el salario por hora. Se observa que el salario por hora efectivamente pagado a los obreros en cada parcela de la producción fluctúa alrededor de un salario base que, cuando el movimiento obrero llega a organizarse a gran escala e impone el reconocimiento de la legalidad de sus organizaciones, es objeto de negociaciones generales. Estas negociaciones, que superan con mucho cualquier contrato individual entre empresarios y asalariados, revelan que el salario es la expresión de una relación global entre clases. Se observa, asimismo, que la determinación del salario base por hora está indisolublemente ligada a la duración del trabajo a la que se hacía referencia para definirla. No es la duración del trabajo efectivamente realizado, que puede variar entre una fecha y otra, lo que entra en la definición del salario base por hora, sino la duración del trabajo considerada como normal en la sociedad.

La determinación del salario base por hora es, pues, el producto de la lucha de clases en general, desarrollada desde dos puntos de vista: fijación de un contrato salarial tipo y determinación de la duración del trabajo a partir de la cual se fija el salario base por hora. ¿Cuál es la relación entre el salario base por hora y el salario nominal de referencia? Este último designa la relación global de distribución característica del capitalismo. Sabemos que se define por el cociente entre la masa salarial pagada a los trabajadores asalariados que producen mercancías y el trabajo abstracto global producido por esa fuerza de trabajo social.

Entre el salario base por hora y el salario nominal de referencia se presenta una primera diferencia cuando la duración efec-

tiva del trabajo es superior a la duración legal. Esa diferencia corresponde al pago de horas extraordinarias. Es importante señalar que las tasas aplicables a estas últimas se determinan socialmente. Son un producto de la lucha de clases, y forman, por tanto, parte del salario nominal de referencia. Si este último fuera exclusivamente un salario directo, al igual que el salario base por hora, la cantidad de horas extraordinarias sería la única diferencia. No obstante, el salario nominal de referencia es la forma monetaria de la reproducción de la fuerza de trabajo social. Por razones que examinaremos en el capítulo 3, conlleva un poder adquisitivo que no se entrega directamente a los trabajadores individuales, sino que se presenta bajo la forma de un salario indirecto cuya entrega depende de modalidades diferentes a las del salario directo. Por lo tanto, cuando se razona en términos de reproducción global del trabajo asalariado, lo cual es necesario para definir el salario nominal de referencia, la masa salarial que hay que tener en cuenta es igual a la suma de la masa salarial más la masa de las cotizaciones sociales del conjunto de los sectores productores de mercancías. Esa magnitud es la forma monetaria del capital variable. Teóricamente hemos de considerar que se divide en una masa de salarios directos y una de salarios indirectos, donde cada una garantiza un aspecto distinto de la reproducción del trabajo asalariado. La ley de esa división, siendo compleja, está constituida por un conjunto de reglas sociales que hace depender a la masa de salarios indirectos de la masa de salarios directos.)

(Esa doble distinción entre duración efectiva y duración normal, por un lado, y entre salario directo y salario indirecto, por otro, introduce una flexibilidad importante en la determinación de los salarios individuales. El salario por tiempo se presenta como el producto del salario base por hora por la duración efectiva del trabajo, modificado según las reglas sociales referentes al pago de horas extraordinarias y a la formación y percepción del salario indirecto. La remuneración monetaria de cada trabajador se crea así. Como quiera que esa remuneración varía con la duración del trabajo, al observador que solamente se interesa por las variaciones marginales le parece que lo que se paga es la cantidad de trabajo gastada, pero no la fuerza de trabajo. En realidad, esas variaciones marginales no pueden ser en ningún sentido un reflejo de la relación general de distribución que divide en masa salarial y masa de beneficios la renta global creada por la fuerza de trabajo social. Por el contrario, es la escisión producida por la relación salarial en el trabajo abstracto global lo que determina el salario nominal de referen-

cia, según la ley de transformación expuesta en el capítulo 1. Pero el hecho de que el capital se presente como una relación de competencia entre capitales individuales autónomos provoca una diferenciación de los salarios individuales. La masa salarial global se distribuye de forma desigual entre los trabajadores individuales, debido al mecanismo del salario por tiempo. Esa variabilidad en la formación de los salarios individuales es un elemento importante de la ley de la competencia. Permite a los capitalistas individuales, cuya valorización padece los saltos propios de un modo de producción que sólo funciona a través de la regulación ciega de las relaciones de equivalencia en el intercambio, amortiguar parcialmente esos saltos gracias a la fuerza de trabajo que emplean.)

(La evolución de la distribución de los salarios individuales con la acumulación pasa por el mecanismo de las horas extraordinarias. El aumento de la duración efectiva del trabajo por encima de la duración del trabajo normal se debe al incremento de la masa de beneficio perseguido por los capitalistas durante las fases de auge de la acumulación. El esfuerzo de la clase obrera consiste en arrancar algunas ventajas extraordinarias a costa de la expansión del capital.) El resultado de la lucha depende totalmente del control de las condiciones de trabajo. En efecto, cada capitalista individual puede escoger, para aumentar sus propios beneficios, entre prolongar la jornada de trabajo de la fuerza de trabajo que emplea, hacerla trabajar más allá de las jornadas de las que consta la semana laboral, o reclutar más fuerza de trabajo y hacerla trabajar en equipos extraordinarios fuera de los horarios normales. Cada capitalista individual, sin embargo, ha de responder al movimiento global de la acumulación, y la fuerza de trabajo a la ley de población ligada a aquél. En la fase de auge, la sobrepoblación relativa disminuye, porque se crean nuevos capitales y los ya existentes aceleran su expansión. La competencia dentro de la fuerza de trabajo va en contra de los empleadores si la tasa de crecimiento de la formación de nuevo capital es suficientemente elevada. Para poder atraer trabajadores adicionales fuera de los horarios normales, o bien para hacer trabajar a la misma fuerza de trabajo durante más tiempo, los capitalistas se ven obligados a conceder ventajas especiales. Esas concesiones son tanto mayores en la medida en que los sindicatos de trabajadores han sido capaces de imponer una definición estricta de la noción de duración normal del trabajo, en base a la cual se calcula el salario base por hora. La duración normal no solamente se refiere a la duración de la jornada laboral, sino también a su

distribución semanal (por ejemplo, ocho horas diarias y cinco días semanales) y a su posición en el día de veinticuatro horas. Respecto a esta definición, las horas extraordinarias y las horas trabajadas por encima de los límites habituales de la duración del trabajo en la jornada y en la semana, se pagan más caras. El salario nominal diario o semanal crece más rápidamente de lo que lo hace la duración del trabajo respecto a la duración normal. De ahí que el salario por hora aparente aumente por encima del salario base por hora tanto más cuantos más trabajadores se sitúen en las cotas más elevadas de horas extraordinarias.

Inversamente, cuando la duración efectiva del trabajo disminuye coyunturalmente por debajo de la duración normal, de forma diferente según la rama y empresa de que se trate, el pago a los obreros según el salario base por hora determinado en las condiciones de trabajo normales amortigua la disminución de los beneficios. En Estados Unidos, donde el riesgo de la competencia afecta a los trabajadores sistemáticamente y a gran escala, y se considera como una consecuencia ineludible del capitalismo, el aumento del paro parcial acompaña siempre masivamente, durante las recesiones, al aumento del paro a secas. El salario por tiempo se presta admirablemente a tales incidencias. Desde el punto de vista de los trabajadores, el papel esencial en esa situación lo desempeña la flexibilidad del modo de consumo. Esa flexibilidad, sin embargo, presenta unos límites que vienen marcados por la existencia de un salario mínimo compatible con un mantenimiento restringido de la fuerza de trabajo.

Desde hace mucho tiempo, la lucha obrera ha intentado que se reconozca un salario mínimo garantizado, por más que descienda la duración del trabajo. Dichas luchas han mostrado abiertamente el hecho de que la esencia de la relación salarial es, bajo la máscara del salario por hora, la división de la jornada laboral en valor de la fuerza de trabajo y plusvalor.

2. El salario a destajo y la estimulación del rendimiento

Siendo una forma derivada del salario por tiempo, el salario a destajo es parte de la aplicación de los principios del taylorismo. Las dos formas coexisten normalmente en procesos de trabajo conexos en una misma industria. El salario a destajo es una expresión del salario base que tiene en cuenta explícitamente las variaciones en la intensidad del trabajo. Por eso el salario

a destajo sólo puede darse en aquellos procesos de trabajo que estén suficientemente mecanizados para que el ciclo de movimientos de un trabajador sea suficientemente simple y repetitivo como para poderse reducir simplemente a tiempo, pero suficientemente poco integrado para que el rendimiento de cada puesto de trabajo sea individualizable.

El primer problema teórico que se plantea es la relación que existe entre el salario a destajo y el salario base por hora. El salario a destajo está ligado a un puesto de trabajo, cuyas características están rigurosamente especificadas. Se basa en la medición elemental del rendimiento, que es el tiempo necesario para realizar un ciclo de movimientos para un puesto de trabajo concreto. Conociendo la norma de rendimiento del puesto, es posible determinar el número de piezas que es posible producir en condiciones de trabajo normales, es decir, utilizando la fuerza de trabajo con una intensidad media para el ciclo de movimientos considerado, a lo largo de una jornada laboral de duración determinada. Llegamos, pues, a la relación siguiente:

Número medio de piezas (para un determinado puesto de trabajo) =

$$\frac{\text{duración del trabajo normal de la jornada}}{\text{norma de rendimiento del puesto}}$$

Este indicador tiene en cuenta los tiempos muertos irreducibles en un proceso de trabajo cuyas características técnicas y organización de conjunto están determinadas. Ahora es posible definir un *salario base a destajo* en la forma siguiente:

Salario base a destajo =

$$\frac{\text{salario nominal por jornada para una duración normal de trabajo}}{\text{número medio de piezas hechas en la jornada}}$$

De donde se deduce la relación:

$$\text{Salario base a destajo} = \text{salario base por hora} \times \text{norma de rendimiento del puesto}^1$$

Asignando explícitamente el salario base al puesto de trabajo, el taylorismo multiplica las posibilidades de diferenciar

¹ Midiéndose la norma de rendimiento en fracciones de una hora de trabajo.

los salarios individuales, posibilidades que aprovechan los capitalistas para vincular estimulación de la intensidad del trabajo y remuneración. El pago de las horas extraordinarias para un salario por hora más elevado corresponde exactamente a la prolongación de la jornada laboral. Respecto al salario base por hora, su determinación es social, y resulta de la naturaleza de la relación salarial. Esa determinación escapa al capitalista individual.

El salario por tiempo, sin embargo, no permite realizar un cálculo exacto del coste real, ya que no permite medir las diferencias de productividad correspondientes a diferentes puestos de trabajo. Sólo esa medida cuidadosa y repetida proporciona las motivaciones y los medios para la transformación de las condiciones técnicas de producción en el sentido de una comprensión cada vez mayor del trabajo vivo, de la que se deriva la tasa de plusvalor. Ahora bien, la colectivización del trabajo fragmenta las tareas y multiplica su diversidad; y requiere estudiar, a la vez, precisamente los movimientos parciales y su integración. El salario a destajo permite, por tanto, simultáneamente, disminuir el salario base a medida que progresa la productividad de las tareas parciales, e individualizar los salarios a fin de incrementar al máximo la competencia entre los trabajadores.

Ese interés de todos los capitalistas coincide con el de cada trabajador individual, considerado aisladamente. El salario a destajo presenta, pues, para la clase capitalista la ventaja ideológica, nada despreciable, de hacer creer que el salario está ligado al trabajo en tanto que categoría económica, ya que los salarios individuales varían en función de las diferencias en la intensidad del trabajo. Una vez más, el marginalismo socorre al capitalismo. La naturaleza de la relación salarial y de la norma social que le corresponde quedan absolutamente ocultas; sólo aparece una distribución de los salarios individuales, que, supuestamente, traduce la adecuación de la categoría «salario» y de la categoría «trabajo».

Lo que ocurre en realidad es que los trabajadores dotados de una habilidad superior a la que se considera en la norma de rendimiento, o los que fuerzan el ritmo de sus movimientos, producen en la jornada de trabajo más piezas que el número medio resultante de esa norma. Perciben un suplemento de salario por las piezas adicionales que producen. Aquellos cuya habilidad e intensidad son inferiores a la norma no alcanzan los niveles de ésta; por un lado, perciben un salario inferior al salario base, y por otro pueden verse sustituidos por otros trabajadores. Pero, por término medio, las diferencias en ambos

sentidos se compensan, de forma que al conjunto de los trabajadores asignados a un puesto de trabajo se le paga conforme al salario base de una pieza. Esto significa que la fuerza de trabajo social recibe su precio, el equivalente monetario de la norma de consumo obrero. De lo contrario, el antagonismo de la relación salarial crea la fuerza que modifica el contenido del puesto de trabajo, o, más generalmente, el conjunto del proceso de trabajo, a fin de igualar el salario al salario base. Si la norma es muy baja, una parte de los trabajadores recibe una ganancia extraordinaria; la dirección capitalista, por medio de su departamento de organización industrial, fuerza una nueva determinación de la norma de rendimiento, ya sea directamente, ya sea a través de un control de calidad más severo o por medio de una reglamentación más estricta, o bien, por último, mediante una modificación técnica del contenido del puesto. Si la norma es muy dura, la competencia entre los trabajadores pierde objeto; el colectivo de trabajo se reunifica, y el equipo de trabajadores perturba la producción en los puestos conflictivos mediante una desaceleración de los ritmos. Esto desorganiza la producción en mayor medida cuanto más integrado se encuentre el proceso de trabajo y cuanto más se extiende la solidaridad de los trabajadores a las operaciones colaterales. El clima laboral se deteriora. A la larga, la dirección del establecimiento habrá de volver a definir una norma de rendimiento próxima a la del salario base.

No obstante, el proceso de reducción del salario base que acaba de describirse ha de profundizarse desde tres puntos de vista.

1. La distribución de los salarios individuales, para un mismo puesto de trabajo, en torno al salario base asignado a ese puesto, no arroja la curva de distribución que sería de esperar de un comportamiento individualista por parte de los trabajadores, según el razonamiento neoclásico. Según este último, en efecto, cada trabajador es un productor de servicios que escoge entre esfuerzo y remuneración con la máxima libertad e independencia. Como quiera que es razonable considerar que la habilidad se distribuye al azar entre los individuos según una distribución normal de Gauss, sería lógico pensar que esa distribución se reflejaría en la de los salarios. Si la norma de rendimiento ha sido bien calculada, el salario base será la moda de esa distribución; si no, estará desplazado a uno u otro lado de la moda. Las encuestas sociológicas detalladas realizadas en Estados Unidos han mostrado que esa interpretación era total-

mente falsa¹. El histograma de los salarios para los trabajadores que trabajan en un mismo puesto de trabajo está compuesto por dos modas muy acentuadas situadas a ambos lados del salario base. La existencia de esas dos modas revela dos tipos de comportamiento de grupo. El grupo de trabajadores que produce por encima de la cuota correspondiente al salario base fija la producción de cada uno de ellos por encima del salario base, para que el rendimiento arroje un salario extraordinario igual para cada uno, y suficientemente elevado como para justificar la intensificación del trabajo desde el punto de vista del trabajador, sin embargo, la producción efectiva se limita, de forma que no supere mucho la cuota, para que no se imponga una norma de rendimiento más exigente. La experiencia indica que una mayor paga no proporciona un motivo suficiente para que se intensifique el trabajo, a menos que prometa un salario del orden del 15 al 20 por 100 superior al salario base. El comportamiento del otro grupo de trabajadores consiste en la restricción sistemática y concertada de la producción en los puestos que se consideran calibrados demasiado estrechamente para que sea interesante alcanzar la cuota. Más vale intentar forzar una redefinición de la norma de rendimiento. Las dos modas del histograma por regla general no tienen la misma altura; su altura relativa indica si la norma de rendimiento es más bien alta o más bien baja. La forma del histograma indica a la vez la posible rivalidad de los trabajadores y la existencia de comportamientos colectivos. De ahí se derivan las complejas relaciones conflictivas que existen entre los grupos de trabajadores, la dirección y su departamento de ejecución (el departamento de organización industrial) a propósito de la fijación de las normas de rendimiento. Mientras que los trabajadores buscan una postura unificada, la dirección intenta dividirlos introduciendo trabajadores interinos o de categorías minoritarias. El objetivo de la dirección consiste en evitar que el colectivo de trabajadores adquiera una conciencia colectiva acorde con su unidad objetiva en el proceso de trabajo.

2) El margen de maniobra de la dirección aumenta con la diversidad de puestos de trabajo que resulta de la intensificación de la división técnica del trabajo por la especialización y parcelación de las tareas. Por ello, para un proceso de trabajo con puestos de trabajo autónomos hay varias normas de rendi-

¹ Para un análisis detallado de los problemas que plantea el salario a destajo, puede consultarse la extraordinaria obra de W. F. WHYTE, *Money and motivation*, Nueva York, Harper and Row, 1955, reedición de 1970.

miento que arrojan un abanico de salarios base a destajo. Ya no puede decirse que cada uno de esos salarios base a destajo sea equivalente al salario base por hora. Sin embargo, su media sí es equivalente. De lo contrario se producirían graves conflictos, por el desajuste natural permanente entre los salarios de los trabajadores pagados a destajo y los salarios de los trabajadores pagados por tiempo que coexisten en una unidad de producción o en diferentes unidades de una empresa. La existencia de una gama de salarios base a destajo permite, sin embargo, crear una jerarquía de salarios distinguiendo del resto los puestos de trabajo mejor pagados. La dirección intenta hacer uso de esa jerarquía para determinar las escalas de promoción según la antigüedad. Cuanto más tensos son los conflictos laborales, más intenta la dirección intensificar las diferencias entre los trabajadores. Como, sin embargo, ese abanico sólo puede variar ligeramente alrededor del salario base, los escalafones se hacen tan contiguos que las diferencias pierden su eficacia para dividir a los trabajadores. La diferenciación, sin embargo, presenta para los capitalistas el grave inconveniente de oscurecer el análisis de los costes reales al introducir normas que no corresponden al tiempo de trabajo socialmente necesario. La reducción y simplificación de las escalas salariales, constantemente contrarrestadas por el antagonismo propio de la relación salarial, que fuerza a los capitalistas a dividir a los trabajadores, no por ello dejan de ser una exigencia de la racionalización de la producción.

3. La transformación del proceso de trabajo modifica el contenido de los puestos de trabajo y provoca una permanente refundición de las normas de rendimiento de los puestos. A lo largo de esa evolución del salario base a destajo, el salario del conjunto de los trabajadores pagados a destajo sigue estando determinado por el salario nominal de referencia. Esto significa que no existe ninguna relación entre el aumento del salario individual y el aumento de la eficacia productiva de un trabajador en un puesto de trabajo autónomo. Si la cantidad de piezas producidas a lo largo de la jornada laboral se duplica, el salario base a destajo se divide por dos; el salario diario de referencia no cambia. Esa reducción, sin embargo, no es necesariamente instantánea. Para poder debilitar la resistencia de los trabajadores a la modificación de los puestos de trabajo, que puede poner en peligro las escalas jerárquicas por antigüedad, la dirección puede establecer una norma fácil al introducirse un cambio técnico, presentándola como una norma de ensayo. Acto

seguido, cuando el nuevo puesto de trabajo se ha convertido en un puesto de trabajo bien reglamentado, impone una determinación más estricta. Como las modificaciones del proceso de trabajo son incesantes, la existencia de puestos de trabajo en fase de rodaje es otra causa de variación de los salarios individuales.

(3. *La influencia de la colectivización del trabajo sobre las formas del salario*)

Las principales transformaciones del proceso de trabajo, designadas con los nombres de fordismo y neofordismo, dan lugar a modificaciones en las formas del salario. Esas modificaciones son la expresión de la creciente rigidez de la distribución de los salarios, y representan las relaciones contractuales por las que la tendencia a la unificación del trabajo asalariado se inscribe en la determinación de los salarios individuales. La distribución de los salarios entre los obreros en cualquier época es un efecto de los modos de organización del trabajo que coexisten en la producción. La evolución temporal de esta distribución está influida principalmente por el tipo de proceso de trabajo que llega a ser socialmente dominante en las condiciones de producción.]

a) Primas de rendimiento colectivo. Las primas de rendimiento colectivo constituyen el vínculo entre el salario base por hora y el componente del salario nominal de referencia propio del fordismo. Los planes colectivos de estímulo del rendimiento se desarrollaron durante la segunda guerra mundial, y especialmente en los años 50, época en la que el fordismo se convirtió en la organización del trabajo dominante en Estados Unidos⁹. Se sabe que en ese tipo de proceso de trabajo los puestos pierden su autonomía. La imposibilidad de los trabajadores de influir sobre los ritmos destruye la individualización del vínculo entre salario y rendimiento. Este último sólo tiene sentido para un colectivo de trabajadores, definido por un conjunto de tareas orgánicamente relacionadas. La prima de rendimiento colectivo que se configura en base al salario base por hora sustituye al salario a destajo. Las primas de rendimiento colectivo son un procedimiento para obtener del colectivo de traba-

⁹ El plan más conocido, que sirvió de ejemplo a varias industrias a comienzos de los años 50, fue el llamado plan Scanlon.

jadores el consentimiento en abandonar cualquier tipo de contestación ante las condiciones de trabajo a cambio de una compensación monetaria global. Para el éxito de esos planes las organizaciones sindicales han de colaborar íntimamente en su funcionamiento dentro del marco de los convenios colectivos.]

La prima de rendimiento colectivo no tiene, a diferencia del salario base, el carácter de una suma de dinero que se entrega de antemano. (Sólo se entrega en función de los resultados en las ventas, cuando éstas han sido superiores a las que corresponden a la producción que arroja una tasa de beneficio normal en la industria a la que se considera que pertenece la empresa. La prima de rendimiento colectivo se encuentra ligada, por lo tanto, a todas las vicisitudes de la producción capitalista, desde la mala programación hasta las fluctuaciones de las condiciones del mercado. El capitalista no asume ningún riesgo. Si el capitalista ha forzado la intensidad del proceso de trabajo y la producción adicional no puede venderse a un precio que permita realizar un excedente en dinero sobre la venta normal, el trabajo extraordinario empleado en pura pérdida no es pagado. El capitalista no es el que paga los gastos, sino el colectivo de trabajadores. Como quiera que la prima de rendimiento es un excedente sobre el salario correspondiente a las condiciones normales de producción, es necesario, al igual que con el salario a destajo, determinar una norma de rendimiento. Aquí, sin embargo, la norma es definida por el trabajador colectivo en su conjunto, es decir, el conjunto de los trabajadores pagados por hora, o incluso el conjunto de los trabajadores que no son cuadros administrativos. Así pues, la norma forma parte del coste de producción total; y se mide en términos monetarios. Cuando los trabajadores son pagados de acuerdo al salario base por hora, la norma es el *coste salarial por dólar vendido* para un proceso de trabajo de las características señaladas. Para pasar de ese coste salarial normal al coste salarial global se multiplica el primero por el volumen de ventas correspondiente a una actividad normal de la fuerza de trabajo (en duración e intensidad), evaluando esas ventas a un precio de referencia. A continuación se compara ese coste salarial por dólar de venta, mes a mes, con la relación entre el coste salarial global efectivo y el valor de cambio de las ventas efectivamente realizadas. Según cuáles hayan sido los planes, puede hacerse una corrección para tener en cuenta las variaciones del precio de venta. Si la relación real coste salarial global/valor de cambio de las ventas es inferior al coste salarial normal por dólar de venta, existe una prima

de rendimiento. La prima global se determina con la fórmula siguiente:

$$\begin{aligned} \text{Prima global} = \\ = (\text{coste salarial normal} - \frac{\text{coste salarial global efectivo}}{\text{valor de cambio de las ventas}}) \times \\ \times \text{valor de cambio de las ventas} \end{aligned}$$

A continuación, esa prima se reparte entre los trabajadores de acuerdo con unas modalidades que pueden variar según los planes (distribución equitativa, proporcional a las horas trabajadas, proporcional a los salarios percibidos). En ciertos casos, una parte de la prima global no se reparte inmediatamente, y constituye un fondo de reserva para compensar lo que se deje de ganar en períodos en que la duración del trabajo sea inferior a la duración normal.]

Al igual que las modificaciones en el contenido de un puesto de trabajo llevan a nuevas determinaciones de la norma de rendimiento en base a la cual se fija el salario base a destajo, así también las transformaciones del proceso de trabajo integrado exigen nuevas determinaciones del coste salarial normal por dólar vendido en base al cual se fija la prima global de rendimiento. Así como el precio de la fuerza de trabajo no se ve afectado por las variaciones individuales de la productividad en los puestos de trabajo, porque el salario base a destajo disminuye en la misma proporción en la que aumenta la productividad, así también el precio de la fuerza de trabajo no se ve afectado por las transformaciones locales en la productividad de los procesos de trabajo, porque el coste salarial normal se modifica de forma que no varíe la prima de rendimiento. La prima de rendimiento colectivo es, pues, una forma compleja de salario que resulta de la complejidad del proceso de trabajo provocada por la socialización de las fuerzas productivas. Pero, a semejanza de las que hemos analizado más arriba, esta forma no modifica la naturaleza del salario, en cuanto expresión del valor de la fuerza de trabajo en las relaciones mercantiles.

b) Salario mensual garantizado y práctica de la masa salarial. Las formas de salario reunidas bajo ese nombre no suponen un regreso al mecanismo individual del salario por tiempo. Son, por el contrario, formas que llevan al extremo la lógica del fordismo y empiezan a ser importantes con el reciente desarrollo

del neofordismo. Esas formas sólo pueden presentarse a partir del momento en que la colectivización del trabajo alcanza un grado tan elevado que la eficacia productiva se convierte en una fuerza social completamente determinada por el sistema integrado de fuerzas productivas. El surgimiento del neofordismo significa el comienzo de la realización de una tendencia histórica del desarrollo de las fuerzas productivas que ya Marx anunciaba como una posibilidad dentro del horizonte capitalista. Es una evolución hacia una creciente independencia de la productividad de las fuerzas productivas respecto al gasto de trabajo vivo, toda vez que la potencia productiva reside esencialmente en la creciente capacidad de las fuerzas productivas modernas para llevar a cabo la integración orgánica de los procesos de producción. La integración orgánica de los procesos de producción es un modo de socialización del trabajo distinto y más elaborado que las relaciones de equivalencia en el intercambio. Esa integración puede contribuir a sustituir la regulación ciega de la ley del valor por la posibilidad de un control colectivo de la producción. En la medida en que se desenvuelve dentro de la producción mercantil, la integración debilita la relación entre el salario individual, e incluso el salario de grupos de trabajadores, y el rendimiento, hasta el punto de anularla. Surge una fuerte homogeneización en la determinación de los salarios de los trabajadores en cada parcela de la producción. Esa homogeneización significa que los salarios individuales de la clase obrera pierden su flexibilidad y tienden a alinearse con el salario nominal de referencia. Las formas más recientes del salario reflejan cada vez con más claridad, por lo tanto, la relación de distribución impuesta al trabajador asalariado por la apropiación capitalista de las fuerzas productivas.]

El salario mensual garantizado mantiene una rígida distribución entre las diferentes industrias y regiones, que es un resultado de la estratificación social en el seno de la clase obrera. Pero, por término medio, ese salario designa el salario nominal de referencia pagado sobre una base mensual. Pone la reconstitución de la fuerza de trabajo a cubierto de las repercusiones del descenso de la duración del trabajo por debajo de la duración normal. Se presenta directamente, por consiguiente, como la contrapartida monetaria en salario directo de la norma social de consumo. El salario garantizado puede presentarse así formalmente como un salario por tiempo, porque es igual al salario base por hora, multiplicado por el número de horas de trabajo, cuando la duración del trabajo es igual a la duración normal que define el salario base.

La masa salarial es un salario garantizado que se concede no a cada fuerza de trabajo, sino a un colectivo de trabajo. Las diferencias individuales pueden perder su carácter capitalista cuando se definen según las modalidades determinadas por el colectivo de trabajo, por ejemplo por un grupo de trabajo semi-autónomo.

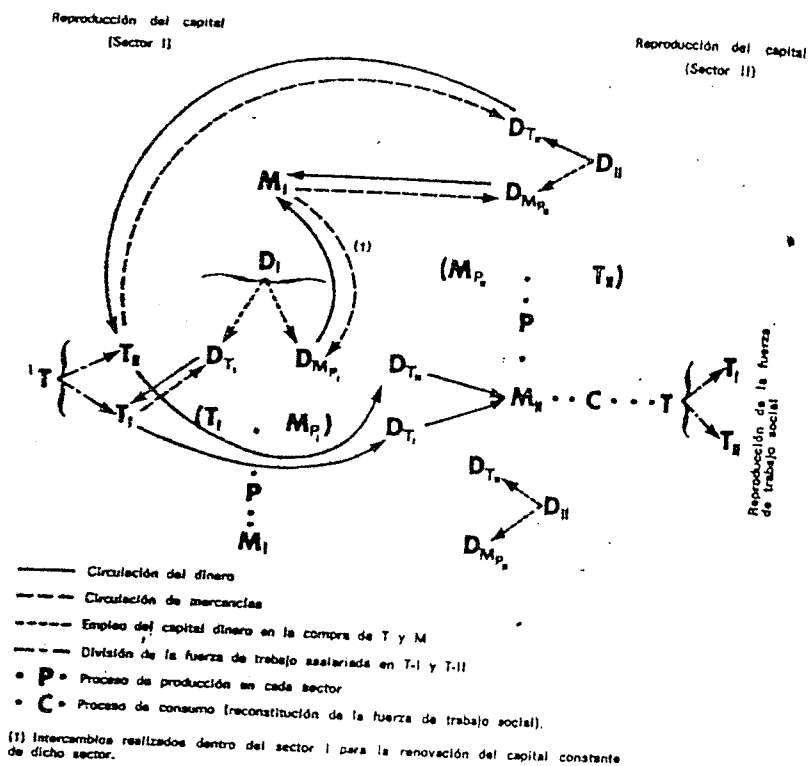
3. LA TRANSFORMACION DE LAS CONDICIONES DE EXISTENCIA DEL TRABAJO ASALARIADO

1. LA PRODUCCION CAPITALISTA DEL MODO DE CONSUMO

Este capítulo tiene por objeto estudiar la reproducción de la fuerza de trabajo social. Su objetivo no es, pues, el comportamiento individual en el consumo, sino la creación y transformación de las condiciones de existencia de la clase obrera. Se trata del fundamento mismo de la acumulación de capital, del contenido material de la generalización de la relación salarial. Sobre esta base podremos profundizar la teoría del salario, identificando las fuerzas cuya interacción determina el salario nominal de referencia, problema al que en la primera parte del capítulo 1 habíamos dado una solución exclusivamente formal. Podremos asimismo evocar las condiciones sociales de estratificación del trabajo asalariado, y la forma en que el capitalismo agrava esas condiciones. Y podremos, por último, interpretar la creación, por la lucha de clases, de relaciones sociales nuevas, organizadas en instituciones cuyo funcionamiento global constituye el procedimiento de convenios colectivos, y la incidencia de éste sobre la evolución del salario medio a largo plazo.

En el espacio de las actividades sociales, la reproducción de la relación salarial describe un ciclo de mantenimiento de la fuerza de trabajo social, que representamos en el gráfico 9. Este muestra dos características. Por una parte, el ciclo de mantenimiento de la fuerza de trabajo social es un ciclo de metamorfosis del valor que incluye el proceso de consumo, de forma que este último está dominado por las relaciones mercantiles. Por otra parte, el ciclo de mantenimiento de la fuerza de trabajo social es transversal en relación a la reproducción ampliada del capital, merced a la conexión entre los dos sectores productivos, lo que hemos estudiado en el capítulo 1. Esa posición del ciclo de mantenimiento de la fuerza de trabajo social en relación con los ciclos de acumulación en los dos sectores productivos muestra que la circulación de mercancías en el capitalismo está regida, por un ordenamiento general. Para que pueda existir ese ordenamiento, generador de una

GRÁFICO 9.—El «doble molinete» de la reproducción de las relaciones de producción capitalistas. Reproducción del capital global en cada uno de los dos sectores productivos, y reproducción de la fuerza de trabajo social.



expansión de la circulación mercantil, por cuanto se cierra sobre sí mismo y contiene los lazos necesarios entre los dos sectores productivos, es menester que el trabajador colectivo, modelado por las relaciones de producción capitalistas, sea asimismo estructurado por las relaciones de producción en las prácticas de consumo. La separación de los trabajadores de los medios de producción, que se encuentra en el origen de la relación salarial, implica una destrucción de los diversos modos tradicionales de consumo, y conduce a la creación de un modo de consumo específico del capitalismo. Se crea así una *norma social de consumo obrero*, que es un factor esencial en la extensión

de la relación salarial, ya que es una modalidad fundamental del plusvalor relativo. Mediante la norma social de consumo, el modo de consumo se integra en las condiciones de producción. La mutación de las fuerzas productivas originada en el sector I encuentra su destino capitalista en el sector II mediante la disminución del valor de la fuerza de trabajo y la elevación concomitante de la tasa de plusvalor. Analizar esa integración es un aspecto esencial de la teoría de la acumulación.

1. Formación y evolución de una norma social de consumo

Los lazos entre producción y consumo, en el ciclo de mantenimiento de la fuerza de trabajo social, son múltiples. Hemos visto que el proceso de trabajo capitalista está regido por la mecanización del trabajo. Despojándose de cualquier tipo de contenido propio de un oficio, el trabajo obrero pierde cualquier carácter cualitativo diferenciado que pueda influir sobre el modo de vida. Como la fuerza de trabajo se ha convertido en mercancía, está incorporada a un sistema productivo cuya razón de ser es la producción de plusvalor, y cuyos principios internos de desarrollo son la parcelación de tareas y la reducción a duración pura. La transformación de las relaciones de producción crea la producción en masa de mercancías, la cual, por la lógica de las relaciones de equivalencia en el intercambio, tiende a destruir las formas de producción no capitalistas a medida que se constituye un único espacio de circulación de mercancías. Entonces, si los trabajadores se ven homogeneizados en primer lugar por el proceso de trabajo capitalista, dicho fenómeno se ve reforzado decisivamente cuando se ven separados de los lazos individuales de carácter familiar, de vecindad o de los que resultan de una actividad complementaria que les ata a un medio no capitalista. Homogeneizados en cuanto parcelas de una sola fuerza de trabajo social, pero simultáneamente aislados por el contrato salarial en cuanto fuerzas de trabajo individuales que compiten entre sí, los trabajadores se ven forzadamente atados al capitalismo por el consumo individual de mercancías resultantes de la producción en masa. Ese modo de consumo uniforme de productos trivializados es un *consumo de masas*. Y representa una condición esencial de la acumulación capitalista, porque contrarresta la tendencia al desarrollo desigual del sector I. Las conexiones que permite establecer entre los dos sectores productivos generalizan las transforma-

ciones claves del proceso de trabajo, que, por una parte, elevan la composición orgánica del capital, y, por otra, amortizan esa elevación temporal del capital constante disminuyendo el valor unitario de los medios de producción y elevan la tasa de plusvalor disminuyendo el valor de la fuerza de trabajo social (t_s en la notación que hemos utilizado). Por ello el ritmo del consumo de masas viene inducido por la acumulación precedente, que ha transformado las condiciones de producción, y a la vez constituye una base para la acumulación futura. La necesidad de un lazo sintético entre los dos sectores productivos, y la inexistencia de un mecanismo automático que equilibre el desarrollo de los dos sectores, han sido desconocidos en los escritos teóricos no marxistas, a partir de Keynes, bajo el título de problema de la demanda efectiva. Pero en tales escritos el origen de ese problema no se busca en el antagonismo inherente a las relaciones de producción capitalistas. Keynes abrió el camino a una crítica profunda de los ajustes neoclásicos, mostrando la inexistencia de un mercado de trabajo y que el nivel de empleo estaba determinado por las perspectivas de los ingresos distribuidos por las empresas teniendo en cuenta las condiciones de producción en que éstas se encontraban¹. Ese enfoque dinámico no fue retomado en general por los autores poskeynesianos, que, como Kaldor, Pasinetti² y Sweezy, redujeron el problema de la demanda efectiva, dentro de la perspectiva de Harrod, al efecto de la rigidez de la distribución de la renta sobre la trayectoria del crecimiento equilibrado. En la tradición marxista, el problema de la demanda efectiva forma parte del problema de la producción de plusvalor. Está ligado a la forma en la que la lucha de clases puede o no ser capaz de transformar las condiciones de producción e intercambio y de provocar, por tanto, una expansión de la masa de mercancías. Hemos visto, por ejemplo, que desde mediados de la década de 1920 el proceso de producción semiautomático creaba obstáculos a su propio desarrollo al agravar el debilitamiento padecido por el mo-

¹ Para un análisis profundo de la demanda efectiva y las desviaciones poskeynesianas, véase B. SCHMITT, *L'analyse macro-économique des revenus*, París, Dalloz, 1971.

² No obstante, en trabajos más recientes, Pasinetti tiende a conceder nuevamente a la demanda efectiva una categoría teórica más amplia, dentro de la dinámica del desequilibrio. Véase «The economics of effective demand», en *Growth and income distribution: essays in economic theory*, Londres, Cambridge University Press, 1974. [«La teoría de la demanda efectiva», en *Crecimiento económico y distribución de la renta*, Madrid, Alianza, 1978.]

vimiento obrero tras la primera guerra mundial. Si en un primer momento ese debilitamiento favorecía una rápida divergencia en la distribución de la renta que permitía la creación de nuevos mercados de consumo, la estrecha base social de esos mercados no podía neutralizar durante mucho tiempo el desarrollo desigual del sector I, que las nuevas fuerzas productivas aceleraban considerablemente. El fordismo, es decir, el conjunto de condiciones sociales del régimen de acumulación intensiva, exigía importantes cambios en las modalidades de la lucha de clases para poderse implantar.

(a) El modo de consumo característico del fordismo. Para comprender cómo las transformaciones de las relaciones de producción en el seno del proceso de trabajo crean impulsos que desempeñan un papel fundamental en la formación de un modo de consumo, no debe considerarse el consumo, empíricamente, como un conjunto de funciones de gasto, ni —conforme a la teoría del consumidor individual— como expresión de una axiomática de elecciones plenamente ordenadas y estables ante determinados recursos y condiciones de mercado. La concepción praxeológica de la teoría del consumidor individual participa de una definición del objeto de la ciencia económica —como lógica de las elecciones individuales condicionadas por la escasez y en relación con un principio universal de racionalidad (principio de optimación)— completamente extraña a la que aquí apoyamos, es decir, a la ciencia de las leyes sociales que rigen la producción y distribución de los medios de existencia de los hombres en una colectividad organizada. Por lo que respecta a la observación empírica de las funciones de gasto, tiene una naturaleza distinta. Se trata del efecto estadístico de la sumisión del consumo a las relaciones mercantiles. Es indispensable para saber cómo evoluciona en el tiempo un modo de consumo ya establecido, y constituye una contribución parcial a ese análisis, por cuanto se sitúa en la conexión entre el intercambio y el consumo propiamente dicho. Tenemos, pues, necesidad de algo más fundamental: de una teoría de las prácticas que convierten al consumo en una actividad socialmente condicionada, es decir, sujeta a fuerzas contradictorias de homogeneización y de diferenciación que modifican dicha actividad de modo favorable a la generalización del trabajo asalariado. Dentro de la teoría de la acumulación capitalista, que es nuestro objeto en esta obra, no nos es posible desarrollar ese análisis que, por otro lado, es actualmente objeto de

numerosos estudios y polémicas³. Basándonos en algunos de estos estudios, nos limitaremos a incluir en la ley de la acumulación los conceptos mediante los cuales nos parece posible conocer la influencia de la transformación de las relaciones de producción capitalistas sobre el modo de consumo.

[El punto de partida consiste en definir el consumo como una actividad o, más bien, como un proceso, es decir, un conjunto organizado de actividades predominantemente privadas, pero sujetas a una lógica general de reconstitución de las fuerzas gastadas en las prácticas sociales y de conservación de las capacidades y actitudes implicadas por las relaciones sociales de las que los sujetos son el apoyo. En primer lugar, el consumo, siendo un proceso material, está situado en el espacio; depende de su amplitud y de su organización por los objetos. Es también un conjunto de operaciones que posee una temporalidad, es decir, en el sentido literal del término, un empleo del tiempo. La naturaleza del proceso de consumo y su lugar en el ciclo de mantenimiento de la fuerza de trabajo están, pues, fuertemente influenciados por la importancia del tiempo de trabajo, su intensidad en términos de gasto de fuerza humana y por los otros tiempos directamente relacionados con él. Además, el consumo es un proceso predominantemente privado; las prácticas concretas de consumo tienen lugar principalmente en el hogar, en un sitio que protege la individualidad.] No están directamente influenciadas por las relaciones de producción. Por ello pueden originar diversas ideologías y prestarse a diferenciaciones. Estas no son contingentes, porque el consumo es también conservación de capacidades y actitudes. Este aspecto del consumo no ha de verse en un sentido básicamente funcional. Se refiere a la posición de los individuos en las relaciones sociales y a la representación de dicha posición por el grupo de individuos que poseen la misma posición y con respecto a los otros grupos sociales con los que mantienen relaciones. El fundamento de esa representación es evidentemente el ejercicio de capacidades reales, no intrínsecas al individuo, sino inherentes al lugar ocupado en las relaciones sociales, es decir, al papel que le exige la sociedad. Sin embargo, esa representación adquiere la forma de un reconocimiento, que es la percepción de actitudes culturales determinadas. Así, el reconocimiento sustenta unas relaciones sociales

³ Véanse, en especial: «Besoins et consommation», *La Pensée*, abril de 1975; M. GUILLAUME, *Le capital et son double*, París, PUF, 1975; J. BAUDRILLARD, *Le système des objets*, París, Gallimard, 1968 [*El sistema de los objetos*, México, Siglo XXI, 1969].

de naturaleza ideológica, pero de existencia tan «material» como las relaciones económicas. [Producto de la estratificación social, esas relaciones poseen una exigencia propia de reproducción e intervienen en la discriminación del proceso de consumo; pueden designarse bajo el nombre de relaciones de *estatus*.] El concepto de estatus no sólo es necesario para interpretar las diferenciaciones sociales en el consumo; también es necesario para comprender su renovación en el tiempo, las condiciones de su estabilidad y deformación, gracias a las cuales podemos hablar científicamente de un proceso social de consumo. El efecto del estatus sobre el proceso de consumo se manifiesta en hábitos adquiridos que estabilizan el ciclo de mantenimiento de la fuerza de trabajo, dándole un carácter de rutina. Esos hábitos se transmiten de generación en generación, ya que el aprendizaje de los códigos culturales del estatus y los principios del comportamiento que de ellos se derivan son una de las funciones esenciales de la familia y acompañan al aprendizaje de los papeles elegidos por las familias en sus opciones intergeneracionales. [Los nuevos individuos ingresan, pues, en el mundo laboral en búsqueda de una posición acorde con un estatus del que ya poseen los aspectos ideológicos. Sólo las fuerzas que pone en acción la acumulación capitalista pueden disolver esos hábitos mediante la generalización de la movilidad y la inseguridad en el empleo.]

Una vez presentadas estas breves indicaciones, nos preguntamos: ¿cómo se forma y se renueva el modo de consumo propio del fordismo, que es un aspecto esencial del régimen de acumulación intensiva? Por primera vez en la historia, el fordismo comprende una norma de consumo obrero en la que la propiedad individual de las mercancías rige las prácticas concretas de consumo. Se trata de una inversión, tanto con respecto a los modos de vida tradicionales como con respecto al período de formación de la clase obrera, que estaba caracterizado por una miseria extrema y una inseguridad total que no permitían ninguna estabilización de los hábitos de consumo. En esos modos de vida y esas circunstancias, el proceso de consumo no estaba estructurado en absoluto, o bien estaba organizado dentro del marco de la familia, según una estricta división del trabajo doméstico y gracias a un gran gasto de tiempo de trabajo doméstico. Por el contrario, con el fordismo, la generalización de las relaciones mercantiles domina las prácticas de consumo. Se trata de un modo de consumo reestructurado por el capitalismo, porque el tiempo consagrado al consumo está dedicado cada vez más al uso individual de

mercancías y se empobrece considerablemente en relaciones interpersonales no mercantiles. Una vez establecidas las condiciones sociales que permiten a ese modo de consumo renovarse, la norma de consumo es evolutiva porque su contenido en mercancías se toma directamente en cuenta en la generalización del proceso de trabajo mecanizado y controlado de forma semiautomática. Esas condiciones son múltiples, e implican tal modificación de las prácticas sociales que no resulta sorprendente que el desarrollo experimentado por el fordismo tras la segunda guerra mundial se viera precedido por un largo periodo de crisis y de intensas luchas de clases cuyo objeto era la puesta en práctica de unas condiciones sociales que pudieran garantizar la formación de la norma de consumo obrero y la regularización de su evolución.

Las condiciones más directas se refieren a la influencia de las transformaciones del proceso de trabajo sobre el ciclo de mantenimiento de la fuerza de trabajo. (Hemos visto que el taylorismo y después el fordismo se han adaptado a la limitación de la jornada laboral aumentando fuertemente la intensidad del trabajo y comprimiendo sistemáticamente los tiempos muertos. De ahí se ha derivado la desaparición de los tiempos de recuperación en los lugares de trabajo. El desgaste creciente de la fuerza de trabajo en el proceso de trabajo ha de ser contrarrestado fuera de los lugares de trabajo, respetando un nuevo límite temporal caracterizado por la estricta separación del tiempo de trabajo y del tiempo de no trabajo. Como quiera que a esa restricción se añade la resultante de un importante distanciamiento de la vivienda y el lugar de trabajo, se produce entonces un aumento del tiempo dedicado al transporte, de forma que el tiempo impuesto por el trabajo no se reduce a pesar de la limitación de la jornada laboral. El consumo individual de mercancías permite la mejor recuperación del cansancio físico y nervioso durante un lapso de tiempo reducido, dentro de una misma jornada y en el mismo sitio: la vivienda.

Vemos así aparecer la estructura de la norma de consumo, a la vez que su condicionamiento por las relaciones de producción capitalistas. Aquella está compuesta por dos mercancías: la vivienda social media, que es el lugar por excelencia del consumo individual, y el automóvil, que es el medio de transporte individual compatible con la separación de la vivienda y el lugar de trabajo. Siendo mercancías de uso privado, no por ello esos medios dejan de ser bienes de equipo duraderos cuyo precio de adquisición supera ampliamente el poder adquisitivo del salario corriente. La formación de la norma social

de consumo obrero supone así una amplia socialización de la financiación y, correspondientemente, un control muy estricto de los recursos y gastos de los trabajadores. Resulta imprescindible, en efecto, que el proceso de consumo individual sea ordenado y estabilizado, pero de forma compatible con la relación individual —y en apariencia libre— que es la relación mercantil de intercambio. Ello se logró mediante la generalización, en la clase obrera, de la estructura social que era la condición de integración social en la nación, a saber: la familia restringida u hogar. En el hogar estabilizado, la clase obrera adquiría un estatus que funcionaba como regulador de la norma de consumo a través de la formación de hábitos de gasto. Sin embargo, era necesario sobre todo que las repercusiones de la inseguridad capitalista sobre el empleo y la formación de los salarios individuales se limitaran en la cuantía suficiente para que no rompieran la continuidad del proceso de consumo y para permitir a los trabajadores hacer frente a los compromisos financieros contraídos por la adquisición de bienes domésticos de equipo. Ello implica reglamentaciones, una globalización y homogeneización de los salarios, la constitución de fondos de seguro social contra la incapacidad temporal para percibir un salario directo. Todos estos puntos los desarrollaremos posteriormente.

Cuando la relación salarial se transforma para satisfacer la socialización de las condiciones de adquisición de la vivienda social media y del automóvil, la producción de esas mercancías complejas constituye el proceso central del desarrollo del modo de consumo. La producción de la vivienda social media, según un modelo multifamiliar, tiene múltiples repercusiones. Provisión de una norma de habitabilidad, esa vivienda elimina la insalubridad y la inseguridad, permite la instalación de bienes de consumo duradero, que son los medios de un proceso de consumo que economiza trabajo doméstico. La vivienda social media es, asimismo, un símbolo de estatus, pues puede compararse y no sólo alquilarse. Su producción en serie, según las técnicas de prefabricación, reduce su coste, hasta el punto de que, con la extensión de los plazos de pago, pesa bastante menos sobre el salario obrero de la década de 1950 que los alquileres de las viviendas insalubres impuestos por los propietarios en el periodo de entreguerras. Por lo que respecta al automóvil, su producción en serie coincide con la puesta en marcha de la cadena de producción semiautomática, es decir, con la creación del modelo de organización del trabajo que posteriormente se generaliza en la producción en serie de me-

ños de consumo de masas. Esa generalización hace surgir intimas relaciones entre el proceso de trabajo y el modo de consumo que éste modela. Las dos mercancías básicas del proceso de consumo de masas crean complementariedades merced a las cuales se realiza una gigantesca expansión de mercancías que se materializa en una diversificación sistemática de los valores de uso. Esa diversificación se inscribe en la lógica de la norma social de consumo, cuya evolución está dirigida al ahorro de tiempo, sustituyendo la actividad directa por la utilización de bienes de equipo. También se apoya en la búsqueda del estatus apropiado para esa norma. Sin embargo, para que esa lógica del consumo sea compatible con un proceso de trabajo guiado por el plusvalor relativo es necesario que el conjunto de los valores de uso sea concebido según la producción capitalista de masas⁴. Ello significa la creación de una estética funcional (el diseño), que adquiere una importancia social esencial⁵. Debe, en primer lugar, respetar los condicionantes de la ingeniería y, por tanto, concebir los valores de uso como un conjunto de componentes normalizados que puedan ser producidos en grandes series. Y debe, asimismo, introducir una obsolescencia programada desde la fabricación. Por último, debe establecer una conexión funcional entre los valores de uso para crear la necesidad de su complementariedad. De esa manera la actividad de consumo puede ser efectivamente uniformada y sometida completamente a la exigencia de equiparamiento. En fin, esa estética funcional recubre, con una relación imaginaria, la relación real de los individuos con los objetos. No se limita a crear un espacio de objetos de la vida cotidiana que sean los soportes de un universo de mercancías capitalistas; proporciona una imagen de ese espacio mediante las técnicas publicitarias. Esta imagen se nos presenta como una objetivación del estatus de consumo que los individuos perciben ante sí. El proceso de reconocimiento social es exteriorizado y fetichizado. Los individuos ya no se interpelan ante todo entre sí como sujetos conforme a su posición social. Previamente son interpelados por una fuerza exterior, el sistema de medios de difusión de la imagen, que proporciona un retrato robot multifacético del «consumidor». Así, los hábitos de consumo son modelados y controlados socialmente. No se insistirá nunca suficientemente, sin embargo, en el hecho de que el papel

⁴ Sobre este aspecto fundamental, véase A. GRANOU, *Capitalisme et mode de vie*, Paris, Le Cerf, 1972. [*Capitalismo y modo de vida*, Madrid, A. Corazón, 1974.]

⁵ LAPIDUS y HOFFENBERG, *La société du design*, Paris, PUF, 1976.

de la imagen en el consumo, que para numerosos sociólogos se ha convertido en el principio esencial de explicación de la evolución del capitalismo, está estrictamente subordinado a las condiciones materiales y sociales que hemos señalado.

En tanto el fordismo incrementa la tasa de plusvalor desarrollando el conjunto de las relaciones sociales que unifican estrechamente el proceso de trabajo y la norma social de consumo, el sector productor de medios de consumo parece estar dotado de una dinámica que emana del propio consumo. Como la acumulación llega a conservar un ritmo relativamente regular gracias a una cierta armonización del desarrollo de los dos sectores, a costa de una obsolescencia programada y de una desvalorización permanente del capital, no se plantea el grave problema de la demanda efectiva. La «sociedad de consumo» parece haber resuelto definitivamente las contradicciones del capitalismo y las crisis. Esa fue la evolución observada en los veinte años que siguieron a la segunda guerra mundial, cuyas líneas principales hemos trazado en el capítulo 1: una elevación relativamente regular del salario real, permitida por el continuo descenso del coste salarial social real, que refleja una elevación de la tasa de plusvalor.

(b) La crisis del fordismo y las perspectivas del neofordismo.

Los ideólogos de la sociedad de consumo han despertado bruscamente a las realidades del capitalismo, merced a la profunda crisis que se desata, y posteriormente se acentúa, a partir de la segunda mitad de la década de los años 60. En el capítulo 2 demostramos que la crisis del fordismo es, en primer lugar, la crisis de un modo de organización del trabajo. Y se manifiesta sobre todo por el endurecimiento de las luchas de clase en la producción. Poniendo en tela de juicio las condiciones de trabajo propias de la parcelación de tareas y la intensificación del trabajo, esas luchas sientan los límites de la elevación de la tasa de plusvalor específica de las relaciones de producción organizadas en ese tipo de proceso de trabajo. Esta es la raíz de la crisis. Se traduce en la detención de la disminución del coste salarial real, la explosión de conflictos esporádicos y la subversión endémica de la disciplina del trabajo característica del fordismo. Sin embargo, es evidente que la crisis alcanza al conjunto de las relaciones de producción e intercambio y perturba el régimen de acumulación intensiva. Es posible hablar de crisis orgánica del capitalismo, sin que ello signifique la desaparición irremediable del mismo. Analicemos las cosas más de cerca. El estrangulamiento del plusvalor relativo, que

se origina en el proceso de trabajo, frena la expansión de las relaciones de intercambio entre los dos sectores de la producción. El desarrollo del sector que produce los medios de producción se ve obstaculizado porque ya no da lugar a mutaciones técnicas que se traduzcan en una intensificación de la mecanización del trabajo que economice tiempo de trabajo directo en medida suficiente para compensar y superar la elevación de la composición orgánica del capital. Así, no debe sorprender que la sustitución de la cadena de producción semiautomática por el sistema de líneas de transferencia, estableciendo el control automático de la producción en gran serie, sólo haya tenido hasta el momento una aplicación limitada. Esa modalidad de control automático de la producción, en efecto, economiza trabajo directo, pero a costa de prolongar y llevar al extremo la organización del trabajo y la norma de consumo obrero, constitutivos del fordismo. En consecuencia, no se trata de una solución al ascenso de la lucha de clases en la producción. Ello es lo que ha demostrado palpablemente la introducción de líneas de transferencia en la industria del automóvil. Las nuevas fábricas de ese tipo han sido aquellas en las que la subversión obrera de la disciplina de trabajo ha sido mayor*.

Las dificultades que se presentan a la acumulación en el sector I provocan un aumento del paro y una creciente inseguridad en el empleo. Simultáneamente, la detención de los aumentos de productividad en el trabajo mecanizado en cadena obliga a la dirección capitalista a atacar frontalmente el poder adquisitivo del salario directo. Así se ven afectadas dos condiciones esenciales de la evolución de la norma de consumo obrero. Ello se refleja en el descenso de la proporción de quienes, en los nuevos grupos de edad de los trabajadores, pueden adquirir una vivienda y en el estancamiento de la producción de automóviles. De esta forma se ve perturbado el desarrollo de la norma social de consumo, en su principio de estructuración, por las mercancías que constituyen la base del consumo de masas en las condiciones del fordismo. E incluso de forma más acusada por el deterioro de las condiciones que permiten su continuación. En efecto, hemos visto que la norma social de consumo basada en el consumo privado de mercancías sólo podía desarrollarse si existían cauces sociales de financiación, procedimientos para asumir socialmente los riesgos y gastos en infraestructura social. La producción de ese medio propicio del consumo privado forma parte de la reproducción de la

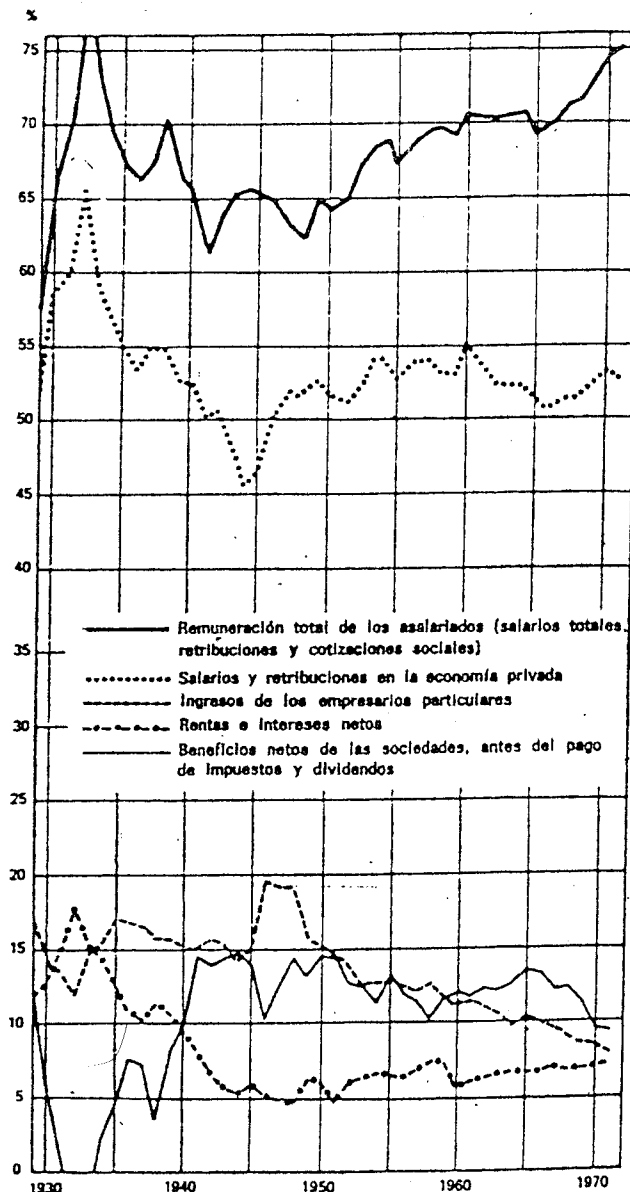
* «Blue-collar blues on the assembly line», *Fortune*, junio de 1970.

fuerza de trabajo social. Su coste forma parte del salario nominal de referencia definido en sentido amplio, incluyendo un salario directo y otro indirecto. Ahora bien, el lazo específico que establece el fordismo entre el proceso de trabajo mecanizado y el consumo estrictamente privado de mercancías origina un rápido crecimiento del coste del denominado consumo colectivo a medida que se desarrolla la norma de consumo. Ese fenómeno contrarresta el crecimiento del plusvalor relativo, hasta el punto de invertir su sentido de evolución a partir del momento en que la crisis del fordismo se manifiesta por la puesta en cuestión de la organización del trabajo. Por tal razón asistimos, a partir de mediados de los años 60, a una verdadera explosión de lo que se ha venido a llamar costes sociales del crecimiento.

El rápido crecimiento de ese elemento del valor de la fuerza de trabajo social puede resumirse en el gráfico 2, comentado en el capítulo 1. Mientras que el coste del salario directo por unidad de valor añadido global es el componente que ha aumentado menos desde la segunda guerra mundial, el coste unitario del salario indirecto, por el contrario, es el que más ha aumentado con mucho, y su crecimiento se ha disparado realmente a partir de 1965. Esta observación se ve confirmada por el gráfico 10, que nos muestra cuál es la relación existente entre la renta nacional y su composición, según las distintas categorías, a largo plazo. Y muestra que la participación de los salarios directos (incluyendo la retribución al personal administrativo, técnico y comercial) se ha estancado a partir de la segunda guerra mundial, mientras que la participación de los salarios globales más las cotizaciones sociales sólo se estabilizó en el período de rápido crecimiento de la acumulación, entre 1960 y 1965, creciendo con gran celeridad a partir de esa fecha.

Llegamos así a un punto fundamental para la comprensión del fordismo, en cuanto régimen de acumulación intensiva, y de su crisis. Hemos formulado antes la hipótesis de que se trataba de una crisis de reproducción de la relación salarial. Si efectivamente es así, es justo calificarla de crisis orgánica del capitalismo. Hemos profundizado dicha hipótesis mostrando en qué sentido la crisis se originaba en la organización del proceso de trabajo. Podemos ahora reforzar esa conclusión demostrando que la norma social de consumo del fordismo no ha podido regular la evolución del consumo privado de la clase obrera, sino reforzando el antagonismo de la relación salarial y generalizándola a las condiciones que permiten la continuidad

GRÁFICO 10.—Composición de la renta nacional, según categorías (1929-1971).



del ciclo de mantenimiento de la fuerza de trabajo: mantenimiento del parado y del enfermo, cobertura de los gastos familiares, medios de existencia de los jubilados. La universalización de la relación salarial bajo el impulso de la colectivización del trabajo según el principio mecánico requiere que las condiciones generales del modo de consumo se den a nivel de toda la sociedad. La socialización del consumo se convierte así en un elemento clave de la lucha de clases. Y resulta cada vez más necesaria a medida que son destruidas las formas precapitalistas de la vida cotidiana y las estructuras sociales en las que pueden desarrollarse. Cuando la relación salarial se generaliza a toda la sociedad, los medios sociales de consumo han de ser adquiridos como mercancías capitalistas o bien proporcionados por organismos públicos. No existe ninguna ley general que pueda dar cuenta de esa distribución, que fluctúa históricamente y que varía considerablemente entre una nación y otra. Así, en Estados Unidos, la producción capitalista se encuentra muy generalizada. Comprende, por ejemplo, la mayor parte de los servicios sanitarios y una buena parte de los educativos. Ello no ha de sorprender, pues no existen valores de uso que sean por su naturaleza mercancías y otros que no lo sean. La mercancía es una relación social de intercambio de la que el valor de uso no es más que el apoyo o soporte. Por tal razón, puede ocurrir que los valores de uso que no son mercancías en determinados tipos de proceso de trabajo y en determinadas lógicas de evolución del modo de consumo, lo sean en otras épocas del desarrollo del capitalismo.

Por el contrario, existe una ley general, que es la siguiente: dentro del marco del fordismo, el consumo colectivo se ve degradado, y su coste se eleva rápidamente, terminando por anular la tendencia general a la elevación de la tasa de plusvalor. En efecto, el proceso de trabajo del fordismo eleva al máximo el principio mecánico de la colectivización del trabajo. Ese principio sólo es eficaz a través de la producción repetitiva, en masa, de productos trivializados. Es totalmente inadecuado para la producción de los denominados servicios colectivos. O bien esos servicios son producidos por capitalistas con métodos no evolutivos, y su coste aumenta vertiginosamente a medida que aumenta su demanda social (es el caso de los servicios de sanidad), lo que repercute en una rápida elevación del salario indirecto, o bien esos servicios son prestados por organismos públicos. En este caso absorben trabajo que es improductivo desde el punto de vista de la creación de plusvalor. Lejos de ser un complemento del trabajo productor de plus-

valor, ese trabajo improductivo le es antagónico desde el punto de vista del capitalismo cuando absorbe una parte del trabajo social que crece más rápidamente que el plusvalor total. Así se produce una elevación del coste social de reproducción de la fuerza de trabajo, que se manifiesta por diversas consecuencias financieras. La financiación puede pesar sobre la acumulación capitalista de diversas formas. O bien infla el salario directo, aumentando el impuesto sobre la renta, o bien se extrae del beneficio global por diversas vías. En cualquier caso, se trata de una limitación del plusvalor relativo y, por tanto, de un obstáculo a la acumulación de capital. Mientras las transformaciones sustanciales de la producción de mercancías trivializadas y el auge correspondiente del modo de consumo eran las fuerzas predominantes, el coste colectivo de la reproducción del trabajo asalariado podía limitarse, imponiéndose la elevación de la tasa de plusvalor. Sin embargo, esas fuerzas originan por sí mismas un crecimiento progresivo del coste colectivo, al tiempo que agotan las potencialidades contenidas en la mecanización del trabajo. No ha de sorprender, pues, que la crisis de la organización del trabajo sea simultáneamente el momento de una ofensiva general de la clase capitalista para reducir los gastos sociales y una época de perturbaciones financieras para los organismos públicos. Todos estos fenómenos son manifestaciones ineluctables de una crisis de reproducción de la relación salarial.

Podemos ahora enunciar claramente las condiciones socioeconómicas globales para una solución capitalista a la crisis del fordismo en Estados Unidos. Sólo es posible salir de la crisis adaptándose a la ley de la acumulación, que es el núcleo del modo de producción capitalista. Para hacerlo, el sistema ha de crear nuevas condiciones de producción e intercambio que provoquen una elevación duradera y masiva de la tasa de plusvalor. Y ello sólo puede lograrse si se modifica el proceso de trabajo, de forma que se transformen radicalmente las condiciones de producción de los medios de consumo colectivo. A fin de poder continuar su desarrollo, el capitalismo debe proseguir hasta el fin la transformación de las condiciones de existencia de la clase trabajadora, algo que no ha podido hacer el fordismo. Las condiciones de producción deben ser transformadas de tal manera que el valor de la reproducción social de la fuerza de trabajo descienda dentro del marco de un proceso que permita el desarrollo del consumo colectivo. Puede que ese proceso se esté gestando con la aparición de un proceso de trabajo designado con el nombre de neofordismo. Este implica

una profunda transformación del proceso de trabajo, en el sentido en que tiende a sustituir el principio mecánico del trabajo parcelizado y disciplinado en base a directrices jerárquicas por el principio de información del trabajo organizado en grupos semiautónomos, disciplinados según los imperativos directos de la producción. Sabemos que ese principio se basa en un conjunto complejo de fuerzas productivas que gira en torno del autocontrol de los medios de producción mediante un sistema integrado de medición y tratamiento de la información, de análisis de datos y de elaboración de los programas que formalizan el proceso productivo, así como de transmisión de las instrucciones inherentes a tales programas. Las experiencias pioneras realizadas en hospitales, en la enseñanza, en el control de la contaminación, en la organización de los medios de transporte colectivo, inducen a pensar que se trata de un principio de organización del trabajo que puede originar una considerable economía de fuerza de trabajo en la producción de los medios de consumo colectivo, a la vez que transforma profundamente la forma de utilizarlos.

Por otra parte, el desarrollo del neofordismo en la producción de mercancías en general favorece la implantación de procesos de trabajo que pueden ser separados en unidades semiautónomas. Ello puede ser la condición que permita una profunda reorganización de la urbanización, gracias a los nuevos métodos de producción de los servicios colectivos. El auge de la socialización del consumo sería un apoyo básico para la acumulación en el sector I, en el que se desarrollarían las nuevas fuerzas productivas. Un nuevo régimen de acumulación intensiva, el neofordismo, saldría de la crisis, haciendo progresar la acumulación capitalista, transformando la totalidad de las condiciones de existencia del trabajo asalariado, mientras que el fordismo estaba basado en la transformación de la norma de consumo privado y el gasto social del consumo en masa permanecía al margen del modo de producción capitalista. El hecho de que esa transformación de las bases del régimen de acumulación intensiva sea la única salida duradera a la crisis no significa automáticamente que pueda llevarse a cabo en el marco del capitalismo. En efecto, esa transformación implica tal remodelación de las condiciones y modalidades de la lucha de clases, de la estratificación interna de cada una de las dos clases polares definidas por la relación salarial, y de la forma estatal de las relaciones sociales, que sería bastante presuntuoso emitir cualquier juicio en la etapa actual del análisis. Sin embargo, el desarrollo de la teoría de la acumula-

ción nos permite comprender progresivamente lo que está en juego.

Es esencial señalar que la problemática a la que nos ha conducido el desarrollo de la ley de la acumulación no tiene nada que ver con la denominada del «redespiegue» (*redéploiement*). Esta última no sobrepasa el campo teórico de la rentabilidad de los capitales individuales, y se apoya sobre el concepto de rama. Según ella, bastaría, pues, que los capitales se desplazaran a las nuevas ramas de crecimiento. Se supone que es evidente que existen estas últimas, dentro de una problemática en la que el capital existe de por sí y en la que la cuestión principal es la reordenación de los espacios de valoración del capital.

El estudio de la ley de la acumulación nos conduce a otro punto de vista, porque el capital no aparece como una entidad immanente, sino como el resultado de la relación salarial. Cualquier crisis importante de la acumulación es una crisis de las condiciones de reproducción vigentes de dicha relación. Su resolución exige que se eliminen los obstáculos que se oponen a la transformación de esas condiciones. En Estados Unidos, donde los asalariados superan el 90 por 100 de la población activa, y donde el fordismo ha sido llevado hasta sus últimas consecuencias, sólo se podrán crear las condiciones sociales para un auge duradero de la acumulación con la reorganización interna del trabajo asalariado, que es una transformación masiva del trabajo improductivo en trabajo productor de plusvalor. Esa transformación no se estudia a partir del concepto de rama, sino a partir del concepto de sector productivo. No puede comprenderse con la lógica abstracta de la rentabilidad, sino con el surgimiento de una nueva interacción entre la organización del trabajo y las condiciones de existencia.

2. Causas de la diferencia en el trabajo asalariado

La estratificación del trabajo asalariado no es una división simple de acuerdo con un solo principio. Es, más bien, la superposición de procesos de naturaleza diferente, pero que, sin embargo, se derivan de las tendencias fundamentales estudiadas en la óptica de la formación y transformación de las relaciones de producción capitalistas en el proceso de trabajo, por una parte, y de la formación y evolución de la norma social de consumo, por la otra. Ello es así porque la ley general de evolución es el plusvalor relativo, que pone en marcha un pro-

ceso predominante de unificación del proletariado. La conquista de tasas de plusvalor, cada vez mayores, sin embargo, entraña prácticas creadoras de factores de diferenciación en el seno del trabajo asalariado. Lo esencial consiste en ordenar la importancia de esos factores, así como su estabilidad y sus cambios. Dos problemas distintos han de examinarse: por una parte, la estratificación interna del proletariado, y por otra, el problema de los cuadros.

(a) La estratificación del proletariado. La base de esta estratificación es la organización del trabajo. Con la aplicación sistemática del principio mecánico, el fordismo ha destruido en gran medida los oficios y ha disuelto los estatus profesionales fundados sobre ellos. De ese modo, ha creado las condiciones para la organización sindical de la clase obrera sobre una base industrial. Esa organización muestra la tendencia hacia la unificación de la clase obrera. A medida que el principio mecánico se ha ido extendiendo a las actividades no industriales, los trabajadores de esas actividades se han visto sometidos a una fragmentación de tareas que los convierte en elementos intercambiables de una fuerza de trabajo colectiva, es decir, que los proletariza. La existencia de su antiguo estatus de empleados ha influido en el mantenimiento más o menos duradero de las diferencias salariales, pero la necesidad cada vez mayor de reducir los costes salariales ha generado una fuerza irresistible hacia la convergencia de esas categorías de trabajadores con la norma de consumo obrero. Mientras celebran el crecimiento de la «clase media», los sociólogos norteamericanos observaban en realidad la superposición de dos fenómenos: por una parte, el crecimiento del proletariado, es decir, del trabajador fragmentario, intercambiable y descualificado; por otra parte, una rápida evolución de la norma de consumo en la que convergen todos los trabajadores. Son dos aspectos complementarios del fordismo.

A esa tendencia fundamental se suman diferenciaciones secundarias, cuyas modalidades vimos al analizar las formas del salario. Esas diferenciaciones tienden a adquirir cierta estabilidad, ya que son el resultado de compromisos de la lucha de clases, codificados por los convenios colectivos. Garantizando el principio de antigüedad y ocasiones limitadas de promoción, esas diferencias desempeñan un doble papel. Por una parte, forman parte de los métodos de disciplina del trabajo utilizados por la dirección de las empresas para asfixiar lo más posible, mediante el principio del «mérito» individual, la toma de con-

ciencia de la solidaridad proletaria por parte de los colectivos de trabajadores. Por otra parte, esas diferencias son el eje de los sindicatos burocratizados, que no se preocupan en absoluto de poner en cuestión democráticamente los objetivos perseguidos y los métodos de lucha cotidianos empleados en los convenios colectivos. Puede ocurrir, sin embargo, que el neofordismo cuestione esas diferencias si la dirección capitalista se sirve de los grupos de trabajo semiautónomos como arma contra las organizaciones sindicales. Estas últimas están abocadas a renovar sus métodos de acción so pena de convertirse en instrumentos involuntarios de un retroceso considerable y duradero en los logros conseguidos en la lucha económica de clases.

Ahora bien, existen factores de diferenciación del proletariado mucho más potentes y activos para el debilitamiento del movimiento obrero, toda vez que provocan una profunda y duradera división del proletariado. Esos factores se refieren a la influencia de las relaciones político-ideológicas sobre el ciclo de mantenimiento de determinadas categorías de la fuerza de trabajo. Esas relaciones provocan un efecto de estatus, en el sentido de que la norma social de consumo no es reconocida en el salario. Se manifiestan bajo diversas formas, de las cuales las más importantes son las dos siguientes:

1. Determinadas categorías de fuerza de trabajo son minorías étnicas oprimidas que padecen una discriminación sistemática en el conjunto de sus condiciones de vida y trabajo.

2. La organización del proceso de consumo en la estructura social de la familia, asigna a determinadas categorías de fuerza de trabajo (mujeres y jóvenes) un salario reducido, el llamado salario complementario.

Esas relaciones político-ideológicas muestran que la reproducción de una sociedad de clases es un todo en el que las formas superestructurales pueden influir considerablemente sobre la ley de la acumulación de capital. En relación a los fenómenos que examinamos actualmente, esas relaciones ejercen una presión general sobre el salario nominal de referencia y elevan la tasa de plusvalor. Además, desempeñan un importante papel en la competencia capitalista. Veremos, en especial, que la estratificación del proletariado es un punto de apoyo para la centralización del capital, que se organiza en redes de subcontratación.

El arma más potente de la que dispone el capitalismo norteamericano para la creación de unas condiciones de explotación excepcionales es el mantenimiento de las relaciones ideológicas heredadas de la esclavitud; se trata del racismo. Verdadero cáncer inserto en la formación social, el racismo se ha generalizado, partiendo del Sur, al resto de Estados Unidos, y de la población negra a toda la que no sea blanca en sentido estricto (es decir, a amarillos, mestizos). El capitalismo ha sabido utilizar el racismo con una eficacia mayor que la forma de producción esclavista, transformando a los esclavos en asalariados, a los que se les ha negado la posibilidad de integrarse en el modo de consumo de la clase obrera. Cuando el racismo se implanta profundamente en la conciencia social y es alimentado por el funcionamiento regular de las instituciones político-ideológicas, en la gran industria es posible provocar una división en el mercado de trabajo. La misma fuerza de trabajo simple, empleada en el mismo tipo de trabajos parcelarios, es pagada de forma diferente según la raza, pues la sociedad no reconoce a una parte de ella más que la posibilidad de una reconstitución truncada. Para que ello sea posible, es necesario, evidentemente, que el racismo haya penetrado profundamente en la clase obrera, hasta el punto de que las organizaciones sindicales sólo tengan en cuenta los intereses de los trabajadores blancos. También es necesario que a partir del momento en que adquieren cierta envergadura, los movimientos progresistas sean desarmados; eso se logra por medio del reconocimiento de los derechos políticos formales de las minorías y por la propaganda acerca de la promoción de una burguesía negra en las profesiones liberales (medicina, espectáculos, profesiones jurídicas⁷).

Otro importante factor que provoca una permanente diferenciación salarial es la estructuración del proceso de consumo en la célula familiar restringida, constituida por la pareja y sus hijos. La reconstitución de la fuerza de trabajo en esa estructura social, que da lugar a una forma elemental de cooperación, la actividad doméstica, determina la norma de consumo obrero. La actividad doméstica desarrollada en la célula familiar res-

⁷ Sobre el papel del racismo en la formación de un subproletariado negro, su evolución y el reducido efecto de la lucha del movimiento por los derechos civiles, véase especialmente P. M. SWEETZ y P. BARAN, *El capital monopolista*, México, Siglo XXI, 1968.

Existen asimismo trabajos más recientes de los economistas radicales. En *Radical perspectives on the economic crisis of monopoly capitalism*, URPE, 1975, se incluyen diversos artículos en torno a los efectos de la crisis sobre las mujeres, los jóvenes y las minorías.

tríngida proporciona el gasto de trabajo necesario para el proceso de consumo. Puede, por tanto, hablarse de una forma de producción doméstica. Esta forma de producción asigna a la población femenina un lugar específico en la sociedad. Esta población proporciona un trabajo que está englobado totalmente en el proceso de reconstitución de la fuerza de trabajo asalariada, y que, consiguientemente, no puede considerarse como directamente productor de mercancías. La cooperación simple de la actividad doméstica proporciona indirectamente al modo de producción capitalista un trabajo gratuito.

Una vez que se comprende esa organización social, y que se asocia a la percepción individual del salario, puede verse que el modo de producción capitalista crea el concepto de salario complementario. En tanto la célula familiar restringida sea predominante, cualquier mujer asalariada sin cualificación (sea o no soltera) verá que su salario está determinado por el papel de las mujeres en la actividad doméstica. La moderna urbanización capitalista hace la norma de consumo cada vez más rígida y cada vez más dependiente de la producción capitalista, ya que suprime el tejido social a través del cual puede extenderse eficazmente el trabajo doméstico. La urbanización capitalista tiende a lanzar a la población femenina al trabajo asalariado. El salario femenino, por consiguiente, está determinado por el precio de las mercancías necesarias para asegurar el proceso de consumo con una menor cantidad de trabajo doméstico. El modo de producción capitalista se beneficia de una transferencia de trabajo de baja productividad (el trabajo doméstico, del que se aprovecha indirectamente) hacia un trabajo de alta productividad (el trabajo asalariado, del que se aprovecha directamente), al tiempo que paga la fuerza de trabajo femenina de acuerdo con el trabajo doméstico economizado. También es ésta la razón de que las mujeres se incorporen al trabajo asalariado o lo abandonen según la coyuntura económica. Se trata de una elección entre trabajo asalariado y trabajo doméstico con unas condiciones coyunturales más o menos favorables a uno u a otro para las mujeres, oscilando alrededor de una equivalencia estructural.

La superposición del racismo y del estatus de las mujeres alimenta el mantenimiento de la jerarquía de asalariados que se observa en Estados Unidos bajo el fordismo: trabajadores blancos/trabajadores negros/trabajadoras blancas/trabajadoras negras. Esa jerarquía se refiere a la misma fuerza de trabajo simple. Es un efecto del conjunto de la sociedad de clases.

¿Se conservará esta estratificación en un posible desarrollo del neofordismo? Todavía es demasiado pronto para emitir alguna opinión sobre el particular. La socialización del consumo que entraña el neofordismo exigirá inevitablemente nuevos tipos de control social para poder regularizar una norma de consumo completamente diferente a la que ha reinado desde la segunda guerra mundial y que actualmente se encuentra en crisis. El neofordismo, sin embargo, sólo podrá llegar a ser un principio de acumulación intensiva si conlleva fuerzas productivas completamente nuevas. Esas fuerzas productivas implican una mayor unificación del proletariado. Los prerequisites materiales del ciclo de mantenimiento de la fuerza de trabajo requerirán posiblemente una urbanización incompatible con el mantenimiento de los ghettos. El crecimiento del plusvalor relativo por medio de la transformación radical de los procesos de producción de los medios de consumo colectivo parece que sólo será realidad, sin acarrear un paro masivo, si se modifica apreciablemente el límite entre el tiempo de trabajo y el tiempo de no trabajo, en el sentido de una disminución de la duración del trabajo. El desarrollo del consumo colectivo eliminará cualquier base objetiva de la discriminación del trabajo femenino. Parece probable que todas esas fuerzas puedan conducir a una puesta en causa global del capitalismo. Por ello, la relación salarial, base de la dominación de clase, no podrá mantenerse probablemente sin la proliferación de un sistema cada vez más totalitario de controles ideológicos y de medios represivos. Los acontecimientos de estos últimos años en Estados Unidos, al igual que los inquietantes incidentes que se están produciendo en Alemania Federal, indican que esos procesos están en marcha. El que puedan o no conducir a un sistema único de control social es una cuestión que aún no es posible contestar en la actualidad. En cualquier caso, sobre el particular sólo podremos avanzar si se estudian los medios y formas de centralización del capital. Ahora bien, lo que aquí nos interesa es que se comprenda bien que una renovación considerable de los controles sociales forma parte de una solución capitalista a la crisis, ya que una transformación de las condiciones de producción e intercambio, que permita un nuevo auge duradero del plusvalor relativo, parece ir en el sentido de una unificación del proletariado.

(b) El problema de los cuadros. La situación de los cuadros dentro del trabajo asalariado siempre ha sido tan ambigua como abundantemente discutida. La ambigüedad se deriva, evi-

dentemente, de su posición en la organización capitalista del trabajo, respecto a la oposición fundamental que define a la clase capitalista y al proletariado. Los cuadros se presentan como una categoría social intermedia. Sólo esa posición en las relaciones sociales puede justificar la denominación de categoría social que se les da, que supone una homogeneidad predominante por encima de la diversidad de situaciones. Esa homogeneidad, sin embargo, no puede ciertamente tener un fundamento funcional. En efecto, la división social del trabajo adjudica a los cuadros actividades cualificadas, es decir, diversas, complejas y variables. Esas actividades comprenden las prácticas de administración, supervisión y control que son necesarias para la valorización del capital en la empresa. La organización funcional, no obstante, es el soporte de una jerarquía administrativa. Esta última no se reduce a la primera, porque la valorización del capital individual, autónomo en apariencia en cada empresa, participa de la reproducción de las relaciones de producción capitalistas, es decir, de la sociedad de clases. Si, por consiguiente, los cuadros se mueven dentro de una tecnoestructura, esta última no tiene vida propia. Su existencia y funcionamiento están determinados por la acumulación de capital en general. Por eso, dentro de la esencia de esa tecnoestructura está el ser un campo de tensiones que asigna a los cuadros un puesto en las relaciones sociales, convirtiéndolos en una categoría social que en ocasiones se denomina pequeña burguesía asalariada⁸. Los cuadros son trabajadores asalariados porque entran en un contrato salarial. Pero no pertenecen al proletariado, y no tienden a confundirse con él en cuanto categoría, porque la división del trabajo renueva constantemente el control sobre el proletariado, incluso si sus formas varían. No hay que confundir el destino individual de los cuadros, que puede ser la proletarianización en determinados periodos de cambio de gran envergadura, en los que desaparecen antiguas funciones jerárquicas, con la categoría social en sí. Esta última es el agente del capitalismo en la organización del trabajo bajo la forma jurídica del contrato salarial. No ha de confundirse, entonces, la estratificación interna del proletariado, debida a la diversidad de condiciones concretas de explotación y sujeta a un movimiento de unificación con la separación del proletariado respecto a la categoría social de los cuadros asalariados, que es

⁸ Véanse a este respecto los minuciosos trabajos de Baudelot, Establet y Malmort, en *La petite bourgeoisie*, París, Maspero, 1973.

una característica ineliminable de la organización capitalista del trabajo.

Siendo la categoría social de los cuadros un agente del capitalismo, bajo la forma del trabajo asalariado, su autonomía asigna un papel muy importante al estatus. Para los cuadros el estatus no es sólo un factor de diferenciación de la norma de consumo; es un conjunto de relaciones que constituyen la propia categoría social. Esas relaciones de estatus no son en su caso, en efecto, factores secundarios de diferenciación interna de un grupo social cuya cohesión esté determinada por una oposición más fundamental. Son factores de homogeneización de la categoría social más allá de la heterogeneidad de las funciones; son factores de estabilización que garantizan la integridad del grupo social absorbiendo las múltiples tensiones que se producen en ese grupo a causa de su posición respecto al antagonismo fundamental inherente a las relaciones de producción capitalistas. El estatus de los cuadros, que homogeneiza su comportamiento, está determinado por el diploma y la carrera. Estos factores de diferenciación del grupo social respecto a los demás convierten a la competencia en principio básico de las relaciones internas del grupo. La competencia se ve alimentada por la jerarquía de los títulos y de los salarios, que corresponde a la política de personal de acuerdo con la organización de la empresa. Si el estatus homogeneiza el grupo social de los cuadros, los elementos determinantes del estatus son controlados por la clase capitalista, forman parte del poder global que ésta tiene sobre la sociedad.

En consecuencia, es absurdo considerar que el salario de los cuadros está determinado por el valor de reproducción de una fuerza de trabajo compleja, cuyos elementos de complejidad se intenta descubrir por medio de un análisis funcional, y a la que se intenta asignar gastos específicos. La fascinación que suscita el «capital humano», y la justificación de la jerarquía salarial han influido desafortunadamente a numerosos economistas fuera de la escuela neoclásica⁹. Esa fascinación se deriva de la grave confusión entre trabajo complejo y fuerza de trabajo. El trabajo complejo designa actividades específicas que están orgánicamente determinadas por el trabajador colectivo y homogeneizadas por el proceso social de intercambio. El problema del trabajo complejo forma parte del análisis de los precios de las

⁹ Para una crítica detallada de la noción de capital humano, véase S. BOWLES y H. GINTIS, «The problem with human capital: a marxian critique», *American Economic Review*, mayo de 1975.

mercancías dentro de las leyes de la competencia entre los capitales. No tiene nada que ver con las remuneraciones de los miembros de la categoría social de los cuadros. Es cierto, no obstante, que los cuadros se encuentran vinculados a sus empleadores por un contrato salarial; valorizan el diploma como un valor de cambio. En un estado relativamente estable de la división del trabajo, con una cierta permanencia de las formas de la jerarquía administrativa, tiende a establecerse un precio para cada categoría de diplomados a través de la competencia entre los cuadros. Esos precios no se presentan como tales: se manifiestan en la jerarquía de las remuneraciones a los cuadros al comienzo de la carrera. Por el contrario, durante los períodos en que hay rápidas transformaciones en la organización del trabajo, y los correspondientes cambios en la estructura de las empresas, el valor de cambio de ciertos diplomas se ve gravemente amenazado. La jerarquía puede modificarse, desvalorizándose determinados diplomas, surgiendo otros, y manteniendo su lugar en lo alto de la jerarquía los diplomas de gestión y capacidad jurídica más generales.

El diploma, sin embargo, no es la única realidad que determina la jerarquía de los salarios. La carrera desempeña un importante papel. La carrera es lo que ata íntimamente a los cuadros a la clase capitalista y refuerza la diferenciación de ese grupo en la sociedad, provocando la competencia entre sus miembros. Para ello, es necesario que se presenten efectivamente ocasiones de éxito monetario. Esas ocasiones surgen de la complejidad de la estructura de la empresa, que comprende un importante número de niveles jerárquicos y multiplica las funciones. Para que la competencia entre los cuadros a lo largo de su carrera, que inevitablemente es una fuente de tensiones, no ponga en peligro el clima social de la empresa y no convierta a los cuadros en un grupo hostil a los patrones, es necesario que los principios de la política de personal se apliquen escrupulosamente: estricta definición de las responsabilidades individuales, alta objetividad en los criterios sobre el rendimiento, e intensa movilidad de los individuos dentro de la estructura. Estos principios convierten a la gran empresa norteamericana en una estructura que se adapta admirablemente bien a la valorización del capital, y al mismo tiempo en un eficaz instrumento de estabilidad social. Difiere considerablemente de las estructuras anquilosadas que se conocen en Francia, donde los principios organizativos y, sobre todo, el nepotismo y las relaciones personales petrifican las carreras.

El conjunto de las relaciones que asignan a los cuadros su lugar en la sociedad resulta fuertemente interiorizado en una ideología propia de ese grupo social. Esa ideología refuerza el capitalismo, porque está de acuerdo con el lugar que éste asigna a los cuadros en la división social del trabajo. Sus dos polos complementarios son el respeto a la autoridad y el individualismo.

El respeto a la autoridad está determinado por las severas restricciones propias de la estructura, el rendimiento necesario para poder prosperar en la carrera, la pobreza de los conocimientos fragmentados de la gran mayoría de los cuadros y el carácter de propiedad mercantil con el que se manifiesta en el capitalismo. Así, los cuadros asumen sin espíritu crítico la pareja promoción/sanción que marca sus carreras. El respeto a la autoridad, por último, se ve reforzado por actitudes culturales muy importantes. Se trata de los rasgos protocolarios de las relaciones entre superiores jerárquicos y subordinados, la supresión de la personalidad para identificarse lo mejor posible con la propia función, el conformismo más absoluto en las manifestaciones exteriores de la personalidad y la supresión de cualquier opinión independiente.

Por consiguiente, el individualismo está totalmente de acuerdo con la ideología burguesa. Sólo tiene una dimensión, la de la ganancia monetaria, que es la esencia misma de la carrera. Se refleja en la ausencia casi total de sindicalización entre los cuadros. Impregna todas las relaciones interpersonales de ese grupo social, donde cada uno es juzgado y apreciado como miembro del grupo en función de su éxito en la búsqueda sin tregua de ganancias monetarias y del correspondiente modo de vida. Ese modo de vida exterioriza completamente las diferencias. La reducción unidimensional de la personalidad hace reaparecer la diferenciación en la posesión de mercancías, que incita a la búsqueda voraz de ganancias monetarias. Así, la competencia entre los individuos invade todos los aspectos de su vida.

Sin embargo, esta ideología insidiosa —por el hecho de estar constituida por normas inconscientes que rigen la vida cotidiana— ha padecido últimamente algunos reveses. Se han presentado tres fenómenos distintos.

El primero se debe al surgimiento de acontecimientos políticos ante los cuales los cuadros no son insensibles. Esos acontecimientos ponen en peligro los objetivos de la gran empresa dentro del marco del fordismo, ante la multiplicación de los problemas que se derivan de la intensificación de las desigualdades sociales, de la degradación del medio ambiente, del

deterioro del consumo colectivo. La reflexión política de los cuadros de esos temas no llega a comprender la naturaleza de las relaciones de producción capitalista. Pero los problemas del consumo, del medio ambiente, de las desigualdades y discriminaciones sociales sensibilizan a los cuadros sobre la responsabilidad de las grandes empresas. Se extiende la opinión de que las grandes empresas, que concentran enormes recursos productivos, tienen la misma responsabilidad que el Estado.

El segundo fenómeno corresponde al malestar que existe entre los cuadros a causa de la transformación en la estructura de las empresas originada por la introducción de los sistemas automáticos de gestión. Esa transformación destruye la posición asignada a determinadas funciones jerárquicas. Forma parte de una reordenación dentro del grupo social de los cuadros debida al desarrollo de las formas de organización características del neofordismo.

El tercer fenómeno es el malestar provocado entre los cuadros técnicos por la virtual militarización de la investigación. La intensificación de la fragmentación del proceso de trabajo de acuerdo con el principio mecánico ha forzado a los patrones a dividir grandemente el trabajo en los servicios de investigación aplicada. La rigidez resultante, y la sujeción a detallados criterios de rendimiento han perjudicado la cooperación en un terreno en el que el rendimiento es difícilmente previsible. Es un terreno particularmente favorable a la organización en grupos semiautónomos, organización que se haría posible como consecuencia de la transformación del proceso de trabajo mediante el control automático de la producción.

Las tensiones que han conmovido al grupo social de los cuadros en la crisis del fordismo no parece, por tanto, que pongan seriamente en peligro su cohesión, ni que modifiquen apreciablemente su posición respecto a la clase capitalista y al proletariado. Parece, por el contrario, que los cuadros están absorbiendo y asimilando las transformaciones sociales que caracterizan la transición entre dos modalidades del régimen de acumulación intensiva, el fordismo y el neofordismo.

II. INFLUENCIA DE LA SOCIALIZACIÓN DEL CONSUMO SOBRE LA MODIFICACIÓN DE LAS FORMAS DEL SALARIO

La reproducción de la fuerza de trabajo social, señalábamos anteriormente, no es sólo la reconstitución física entre un ciclo de producción y otro. También es la renovación de la clase

obrero entre una generación y otra. Los gastos de esa reproducción comprenden, por tanto, los gastos de mantenimiento y formación de los hijos que serán la nueva fuerza de trabajo asalariada. Comprenden también el mantenimiento de los antiguos trabajadores durante el corto período de tiempo medio que separa la jubilación de la defunción. Comprenden, por último, los gastos en seguros contra las enfermedades que incapacitan a la fuerza de trabajo durante períodos más o menos largos en sus años activos. La incorporación de esas necesidades a la norma de consumo obrero, es decir, su integración en el modo de producción capitalista, se produjo a partir de la gran depresión. Tras la segunda guerra mundial este proceso se hace cada vez más rápido. Esas necesidades son inducidas por la transformación de las condiciones de existencia del trabajo asalariado. Forman parte de la socialización de las condiciones generales de la producción. En todos los casos, esas necesidades entran dentro del valor de la fuerza de trabajo social. Pero, según las formaciones sociales, varían fuertemente los flujos de renta y los mecanismos institucionales mediante los que se cubren esas necesidades. Se pueden producir diferencias según el grado de socialización de las exacciones y prestaciones, es decir, según la medida en que entran en un mecanismo institucional de igualación de los riesgos y de financiación de los gastos colectivos. Las diferencias entre los salarios pagados a la fuerza de trabajo simple en los diferentes países dependen en parte de las diferentes formas en que se sufragán esas necesidades.

En la fase de extensión de la relación salarial que ha sido el fordismo, las formas estructurales sobre las que se ha desarrollado la relación salarial en Estados Unidos, para garantizar la cobertura de los gastos que se consideran condicionamientos creados por el auge del consumo de masas, son los sistemas de *asistencia* y de *seguridad*; cada uno de estos sistemas puede presentarse a través de las instituciones más diversas. La asistencia es financiada mediante el presupuesto de los organismos públicos, concedida por un aparato administrativo muy selectivo, y presenta una gran incertidumbre para los que tienen derecho a ella. Se trata de un derecho que siempre se encuentra amenazado en su extensión y grado de cobertura de los gastos, ya que el sistema de asistencia se encuentra directamente en las manos de los organismos políticos de la burguesía¹⁰. Los movimientos populares sólo pueden ejercer una presión externa sobre

¹⁰ F. F. PIVEN y R. A. CLOWARD, *Regulating the poor*, Londres, Tavistock, 1972.

ese sistema. La seguridad es un sistema más reglamentado que la asistencia, por cuanto vincula cotizaciones y prestaciones y lleva a cabo una socialización más o menos importante de determinados riesgos del trabajo asalariado. La seguridad forma parte del proceso de los convenios colectivos y de los compromisos contraídos en la lucha de clases. En determinados casos, las organizaciones obreras tienen derecho a vigilar la gestión de las instituciones de la seguridad social. Pero en cualquier caso tanto la seguridad como la asistencia forman parte del valor social de la fuerza de trabajo y, por lo tanto, se encuentran completamente sujetas a los condicionamientos que impone la ley de la acumulación. No hay una evolución regular del poder adquisitivo de los flujos monetarios a los que dan lugar esos sistemas. Tampoco hay una compensación del salario directo con el indirecto. Cuando la elevación de la tasa de plusvalor se reduce, la norma social de consumo también cae, tanto por el estancamiento del salario real como por el deterioro del equilibrio financiero de los sistemas de cobertura de los riesgos, en el momento mismo en que la agravación de la inseguridad en el empleo aumenta todos los riesgos. En efecto, el estancamiento del plusvalor relativo eleva el nivel de paro, porque el ritmo global de la acumulación disminuye, y porque se estimula la adopción de métodos de producción que economizan fuerza de trabajo. Los sistemas de seguridad, empero, no pueden absorber los riesgos si la fuerza de trabajo activa no puede pagar por la fuerza de trabajo que no se encuentra en actividad. Esta es la condición indispensable para que los sistemas de seguridad garanticen la continuidad del proceso social de consumo, sin la cual el régimen de acumulación intensivo se hundiría totalmente. Esa condición sólo puede darse si el salario nominal directo de los trabajadores activos, del cual depende todo el sistema de cotizaciones y asignaciones de asistencia, permanece constante. La rigidez del salario nominal garantiza la continuidad de un proceso de consumo dominado por las mercancías producidas en masa. Esa continuidad limita el paro, contrarrestando el descenso del ritmo de acumulación. La limitación del paro garantiza una relativa seguridad a los parados, manteniendo una corriente de cotizaciones suficiente para evitar que se agoten los fondos de la seguridad. Las prestaciones concedidas con esos fondos crean corrientes de gasto que consolidan los empleos. Así, la rigidez del salario nominal de referencia, históricamente observada durante el fordismo, es el soporte básico de la socialización del consumo que evita una deficiencia acumulativa de la demanda efectiva cuando se deterioran las

condiciones de producción de plusvalor. Esta es la aportación fundamental de Keynes, contrapuesta a las concepciones del equilibrio automático, alcanzado por la flexibilidad de un «precio de equilibrio del trabajo», entre una oferta y una demanda de trabajo, que se suponen independientes entre sí.

En Estados Unidos, donde la ideología del individualismo está especialmente arraigada, y donde, por lo tanto, se mantiene a cualquier precio la creencia en el vínculo existente entre trabajo y remuneración, la creación de fondos privados de seguridad ha prevalecido ampliamente sobre el principio de solidaridad social en la cobertura de los riesgos. Por eso, en el estudio del sistema de seguridad de ese país es preferible sustituir el concepto de salario indirecto por el de salario diferido. Este se expresa a través de los fondos de seguridad creados por la fuerza de trabajo individual. Estos son los fondos de los seguros médicos y quirúrgicos, así como los de jubilación. Los fondos de seguridad privados superan con mucho al sistema de seguridad social pública. Esos fondos someten la satisfacción de las necesidades sociales a la exigencia de la capitalización. Son las formas principales de un rápido desarrollo del ahorro contractual de los asalariados. Ese desarrollo ha sido la fuente de una enorme centralización financiera.

El modo de centralización financiera más rápido es el que resulta de la expansión de los fondos de pensiones para la vejez. La creación de fondos de pensión privados se desarrolló lentamente desde el comienzo del siglo XX en determinadas categorías de trabajadores profesionales (sobre todo en la construcción), protegidos de la parcelación de las tareas y de su consiguiente conversión en fuerza de trabajo simple por tratarse de procesos de trabajo poco dinámicos. Además, esos trabajadores se encontraban organizados en sindicatos corporativos poderosos, que negociaban con los empleadores planes para la constitución de fondos de pensión para la vejez. La importancia social del problema no se evidenció hasta la gran depresión, cuando el paro de millones de trabajadores activos dejó a los trabajadores jubilados en una situación de verdadera miseria. La administración de F. D. Roosevelt hizo promulgar al Congreso un plan de seguridad social financiado con el presupuesto federal, cuyos fondos procedían a partes iguales de las cotizaciones de los asalariados y de las cotizaciones patronales. Este modesto plan no proporcionaba más que un mínimo, pero combinaba la seguridad individual y una modesta redistribución de la renta. El plan, administrado por el gobierno federal, se desarrollaría progresivamente en lo que respecta al número de beneficiarios,

pero no a la prestación mínima. Sólo en 1973, ante la aceleración de la inflación, el Congreso, movido por fuerzas sociales que encontraban un gran respaldo en la colectividad, modificó apreciablemente las prestaciones mínimas, promulgó una cláusula indexándolas con el coste de la vida, e incrementó sensiblemente las tasas de deducción. Por ello, el sistema de seguridad social, dedicado hasta ese momento a proporcionar un mínimo de recursos a los jubilados, dejando al cuidado de cada uno el complementar sus recursos por medio de un sistema de seguridad privado, tiende a transformarse cualitativamente en un plan nacional de pensiones destinado a englobar con el tiempo todos los sistemas privados y a fundirlos en un solo sistema, que igualando los riesgos y tomando a su cargo las jubilaciones reemplazaría a la seguridad individual.

Se trata de un conflicto social de gran envergadura, porque los fondos de pensión privados constituyen *pools* de capitales muy importantes. Tanto los industriales como los financieros los defienden acaloradamente. Pero los inmensos defectos de funcionamiento de esos planes son tales que las críticas que reciben son cada vez mayores. Los fondos de pensión privados son un ejemplo caricaturesco del antagonismo que existe entre las necesidades sociales y las exigencias de la acumulación. El trabajador norteamericano medio que ha cotizado toda su vida activa a un fondo de pensiones privado obtiene como jubilación menos del 25 por 100 de su salario último. En Europa los porcentajes varían entre el 50 y el 70 por 100 y las prestaciones están garantizadas.

Examinemos, pues, rápidamente, ese funcionamiento particular. Los sistemas privados de fondos de pensiones se empezaron a desarrollar a partir de la instauración del *collective bargaining* al final de los años 30. El ritmo de crecimiento de los activos financieros ha sido del 15 por 100 anual a partir del año 1950. El volumen de los activos financieros así acumulados era de 2.500 millones de dólares en 1940, de 12.000 millones en 1950, de 52.000 millones en 1960, para alcanzar los 136.000 millones en 1970. Su ritmo de crecimiento aumenta bajo la presión de fuerzas convergentes: rápido crecimiento de la renta nominal, disminución de la edad de jubilación, exigencia de una menor diferencia entre la renta en activo y en la jubilación. Pero las fuerzas que llevan a la aceleración del crecimiento de esos fondos son también las que llevan hacia la abolición del sistema privado de capitalización. En efecto, en un sistema de seguridad colectiva las prestaciones concedidas a los beneficiarios provienen de los ingresos presentes y acumulados, extraídos de las rentas

del conjunto de la población, por medio de los impuestos, o bien directamente del valor de cambio global de las mercancías, por medio de las cotizaciones sociales. En los fondos privados de pensiones, las prestaciones percibidas por cada individuo al final de su vida dependen de su plan de ahorro contractual. Esas prestaciones, sin embargo, no están garantizadas en absoluto. En efecto, la propiedad de los activos no corresponde a los asalariados sino a la clase capitalista. La creación de fondos tiene lugar dentro del marco de la empresa; está reglamentada por los convenios colectivos. Consta de una contribución salarial, incluida en el salario, y una contribución patronal, que se supone representa una especie de participación de los asalariados en los beneficios, cuya renta se percibe en el futuro. En realidad, la contribución patronal no es efectiva, o si acaso en una pequeña proporción. Las empresas transfieren los fondos a las cuentas de *trusts* centralizados por los bancos comerciales más importantes, los cuales los invierten. Así, las empresas esperan a que el valor nominal de los fondos crezca en función del ritmo previsto por el plan de rentabilidad de las inversiones efectuadas con la contribución salarial exclusivamente. Como quiera que la rentabilidad de las inversiones se deriva del plusvalor producido por el conjunto de la clase trabajadora, el proceso circular de explotación y acumulación se alimenta a sí mismo. Cuanto más cotizan los asalariados más acumulan los capitalistas, más aumentan en valor los fondos, y menos contribuyen los capitalistas efectivamente a la financiación de las jubilaciones. Se llega así al notable resultado de que la magnitud de las jubilaciones que se concederán en el futuro a un asalariado que ha cotizado durante toda su vida depende del crecimiento del valor nominal en los mercados financieros de los títulos-valores en los que han invertido los banqueros ese volumen de cotizaciones.

Se comprende, por lo tanto, el dinamismo que esos fondos poseen para la acumulación capitalista. Es consecuencia de sus características como fondos no garantizados y reglamentados, que los convierten, para las empresas, en gastos corrientes incorporados al salario, al tiempo que presentan las cualidades de un ahorro ideal para las colocaciones financieras a largo plazo (exención total de impuestos, alimentación perpetua, posibilidad de planificar las necesidades de liquidez). Pero también se comprende que las contradicciones de ese tipo de acumulación financiera son cada vez mayores. Para poder pagar jubilaciones decentes durante períodos de inflación es necesario obtener una rentabilidad creciente en las colocaciones crecientes; esto resulta

imposible, porque los grandes bancos no pueden invertir tan sólo en las ramas de fuerte crecimiento sin que al final la rentabilidad de los títulos-valores resulte artificialmente elevada respecto a la rentabilidad real. Hasta 1965, aproximadamente, la constitución de nuevos fondos y el carácter relativamente reciente de estos sistemas de jubilación hacían que el cociente entre las prestaciones y el valor de los fondos fuera bajo, tanto más cuanto que el crecimiento del valor nominal de los títulos-valores en los mercados financieros había sido continuo y mucho más rápido que la elevación de los precios desde 1950. Todas estas circunstancias se invirtieron a partir de 1966. El cociente medio entre las prestaciones anuales y los activos acumulados pasó de 3,3 por 100 en 1950 a 3,50 por 100 en 1960, y a 4,8 por 100 en 1970. A partir de 1970 la tendencia se ha acelerado fuertemente, a causa de la más rápida elevación de los precios y del desorden persistente en Wall Street, que traduce a su manera los límites alcanzados en la producción de plusvalor relativo. Pero lo que no muestra el crecimiento de los coeficientes es la multiplicación de los casos en que no se han pagado las pensiones, o se han pagado a un valor inferior a aquél para el que había cotizado el trabajador. Esta crisis de los sistemas de fondos privados de pensiones se produce en el momento en el que, como hemos señalado, están aumentando las presiones en favor de la generalización de los sistemas de jubilación y de la elevación de las pensiones. Por esa razón el problema ha llegado a ser político; la única salida posible a largo plazo es la integración de los planes de jubilación en un solo plan nacional regido por el principio de igualación de las contribuciones y beneficios, a cargo del Estado federal, que reglamente la utilización de los fondos y garantice las prestaciones.

En numerosos países capitalistas, la insuficiente socialización del consumo que forma parte de la crisis del fordismo se ha traducido en un deterioro del equilibrio financiero del sistema de reservas de seguridad. Ese deterioro provoca una disminución de las prestaciones que agrava la crisis. En Estados Unidos, el abanico heteróclito de sistemas privados, en que los compromisos de la patronal sólo son condicionales, entraña una crisis particularmente grave. En el período de auge del consumo de masas, la dirección de las grandes empresas ha promovido la negociación de esos planes como compensación al abandono por parte de los sindicatos obreros de la resistencia a la transformación de la organización del trabajo en el sentido de un reformamiento de la disciplina. Ese debilitamiento de los medios de

actuación de la clase obrera desempeñó un importante papel en la aceleración del ritmo de la acumulación en la primera mitad de los años 60. Mediante la capitalización de su ahorro contractual, la clase obrera ha concedido un enorme crédito a largo plazo a la clase capitalista. Por la fe de sus dirigentes sindicales en el crecimiento indefinido, la clase obrera no sólo se ha visto desposeída de gran parte del valor real de sus activos a causa de la inflación, sino también con frecuencia del valor nominal mismo, porque los sistemas de fondos de pensiones no ofrecen las garantías que se le conceden normalmente. Es imposible encontrar un ejemplo más claro del hecho de que la relación salarial no es una relación de intercambio, incluso bajo el aspecto del contrato salarial. Las dos clases antagónicas no son socios sociales, como se ha dicho con complacencia. No son jugadores sujetos a las mismas reglas, uno de los cuales sería más fuerte que el otro. La relación salarial define posiciones de clase cualitativamente diferentes. Los dos «jugadores» no juegan al mismo juego, no tienen los mismos objetivos y no están sujetos a las mismas reglas».

III. INFLUENCIA DE LA SOCIALIZACION DEL CONSUMO SOBRE LA EVOLUCION DEL SALARIO A LARGO PLAZO

La exposición precedente, que concierne al análisis de la relación salarial, nos invita a franquear una etapa en el vaivén entre el análisis histórico y la elaboración de conceptos. Esta nueva etapa consiste en profundizar el concepto de *forma* y en aplicarlo a fin de desarrollar la teoría del salario. En la teoría del intercambio ya encontramos el concepto de forma. El lugar que ese concepto ocupa en la ciencia económica se debe al papel mediador que desempeña entre el campo homogéneo del valor, cuya identificación funda la ciencia económica, y el espacio concreto y heterogéneo de la producción, distribución y consumo de valores de uso. Este espacio concreto no es conceptualizable. Designa el contenido de los actos económicos, la descripción de los procesos específicos a través de los cuales los individuos humanos transforman ciertos medios de acuerdo con determinados proyectos y crean instrumentos por medio de los cuales establecen relaciones sociales mutuas. Así, el espacio concreto de las actividades se refiere a la determina-

¹¹ Para una interpretación de la relación salarial en términos de la teoría de los juegos, véase G. MAAREK, *Introduction au Capital de K. Marx*, Paris, Calmann-Lévy, 1975.

ción general del trabajo. Pero ese espacio concreto es insuficiente para la caracterización de la sociedad. Lo que da a un grupo humano una cohesión permanente, que permite hablar de sociedad, es un modo de distribución de las tareas, que no se deriva del contenido de éstas y que se impone a ese contenido. A un modo particular de distribución de las tareas corresponde una determinación específica del trabajo, exclusivamente social. Sabemos que la economía mercantil es un modo de distribución de las tareas que se caracteriza por la existencia de trabajos privados independientes. La cohesión social se logra mediante un procedimiento especial de validación social de los trabajos privados, que se realiza *ex post* en los productos del trabajo al convertirse éstos en mercancías. En este caso el modo de distribución de las tareas puede conceptualizarse mediante un espacio abstracto, el espacio del valor. La relación constitutiva de ese espacio es la relación social de intercambio y la determinación específica del trabajo es el trabajo abstracto.

El problema epistemológico fundamental es que no existe posibilidad de pensar directamente la unidad del espacio social abstracto y del espacio concreto de las actividades, la unidad de la determinación específica y de la determinación general del trabajo. Para poner en relación esos dos espacios se requiere la construcción de un espacio teórico intermedio, el de las *formas sociales*. Este espacio tiene una estructura topológica y no métrica. Sus elementos son relaciones, interacciones sociales, dotadas con una ley de reproducción. Sabemos que en la economía mercantil la forma típica de la morfología es la metamorfosis M-D-M' de la mercancía. La morfología desarrollada es la circulación general de mercancías. La ley de reproducción es la equivalencia en el intercambio. Ese espacio de formas ejerce una mediación. El espacio concreto de las actividades y de los valores de uso es un espacio que sirve de *soporte* a la metamorfosis de las mercancías. Por último, el espacio de las formas sociales está relacionado con el espacio homogéneo del valor en el sentido en que el principio de la equivalencia en el intercambio provoca una aplicación del segundo sobre el primero, es decir, una medida transformada del valor que es la expresión monetaria.

Se comprende, entonces, que la construcción del espacio de las formas sociales sea el objeto del desarrollo de la ciencia económica, y que se trate de un vaivén entre la observación del crecimiento del espacio soporte de las actividades y el análisis de las magnitudes cuantificables que aparecen en el espacio homogéneo del valor. Ese vaivén adquiere una gran impor-

tancia en el estudio del capitalismo, en el que la relación salarial entraña una ley de reproducción bastante más compleja que el principio de equivalencia. Sabemos que es así porque la relación salarial es una relación de apropiación y de expropiación. La escisión que provoca está sujeta a los principios de diferencia cualitativa e influencia desigual. Para poder estudiar concretamente la naturaleza de la relación salarial y sus relaciones con el espacio soporte de las actividades hemos desarrollado el análisis de las transformaciones de la organización del trabajo y de las condiciones de existencia del trabajo asalariado. Ahora sabemos que la relación salarial no es una simple relación de cambio, aunque bajo la figura del contrato libre se presente como tal. Tampoco es una relación abstracta de fuerzas, aunque provoque una participación en el campo homogéneo del valor. La relación salarial contiene esas diferentes figuras bajo la determinación predominante de una relación de producción, es decir, de la apropiación por una parte de la sociedad de los medios para producir las condiciones de existencia del conjunto de la sociedad. Por eso el estudio de la reproducción de la relación salarial requiere sobre todo analizar las transformaciones materiales que son la base de la apropiación capitalista. Ese análisis nos ha permitido identificar las formas sociales elementales creadas con el desarrollo de la relación salarial.

Es necesario ahora ir más lejos y estudiar la morfología global de la relación salarial. Como quiera que ésta es compleja, y que las diferentes formas bajo las que se presenta son cualitativamente diferentes y evolutivas, la ley de reproducción de la relación salarial en el espacio de las formas sociales es el principio de unidad orgánica de todas esas formas elementales. A esa unidad orgánica la denominamos *forma estructural*. Una forma estructural es por consiguiente un modo de cohesión de las formas sociales elementales producidas por el desarrollo de una misma relación social fundamental.

De acuerdo con la anterior elaboración teórica, proseguiremos el estudio de la relación salarial según los puntos siguientes:

- ① Las formas estructurales evolucionan con las transformaciones materiales del modo de producción. Esa capacidad de evolución es justamente la que asegura la cohesión social bajo el predominio de una relación antagónica. En cuanto estado nuevo del capitalismo vinculado al predominio del régimen de acumulación intensiva basado en la búsqueda de plusvalor relativo, el fordismo unifica las diferentes formas parciales de

existencia de la relación salarial y constituye una forma estructural que entraña una codificación jurídica, los convenios colectivos.

El considerable desarrollo de los convenios colectivos en Estados Unidos está indisolublemente ligado al auge del fordismo. Es una de las formas estructurales más esenciales para la regulación del capitalismo contemporáneo. Estudiando esa forma estructural podremos comprender la forma en que ha evolucionado la lucha de clases.

(2) La formación y funcionamiento de las formas estructurales son el lugar teórico de la articulación de las relaciones sociales de naturaleza económica, político-jurídica e ideológica. Construir la teoría de los convenios colectivos como forma estructural significa analizar esa articulación como unidad de las prácticas sociales necesarias para la reproducción de la relación salarial. La teoría de las formas estructurales es, así, el medio para abordar los fundamentos de una teoría del Estado capitalista¹².

(3) Las leyes de reproducción de las formas sociales producen transformaciones en el campo homogéneo del valor. La forma estructural por la que se reproduce la relación salarial afecta a la transformación del valor de la fuerza de trabajo en salario. El estudio de los convenios colectivos nos permitirá completar la determinación del salario nominal de referencia. Posteriormente mostraremos que la instauración de los convenios colectivos ha provocado un cambio de régimen en la evolución cuantitativa del salario a largo plazo y en su regulación a través de las distintas fases del ciclo de acumulación.

(1) El encauzamiento de la lucha de clases económica a través de los convenios colectivos.

No es el objetivo de esta obra el describir detalladamente los convenios colectivos en Estados Unidos, tema sobre el que, por lo demás, existe una copiosa bibliografía¹³. Se trata, más bien,

¹² Para conocer diferentes puntos de vista marxistas sobre el problema, véase N. POULANTZAS, *Pouvoir politique et classes sociales*, París, Maspero, 1968 [*Poder político y clases sociales*, México, Siglo XXI, 1969]; PH. HERZOG, *Politique économique et planification en régime capitaliste*, París, Sociales, 1971; S. DE BRUNHOFF, *Etat et capital*, París, PUG/Maspero, 1976 [*Estado y capital*, Madrid, Villalar, 1978].

¹³ Indicamos dos obras de síntesis: D. C. BOX y J. T. DUNLOP, *Labor and the American community*, 1970; y L. LITWACK, *The American labor movement*, Englewood Cliffs (Nueva Jersey), Prentice-Hall, 1962.

de mostrar, mediante el concepto de forma estructural, cómo y por qué ese procedimiento global está ligado al régimen de acumulación intensiva, al regular la interacción entre la organización del trabajo y la norma social de consumo que constituye el fundamento de las condiciones generales de la acumulación propias del fordismo.

a) Tendencias del movimiento sindical después de la segunda guerra mundial. Los años de posguerra constituyeron un período decisivo para el posterior desarrollo del movimiento obrero. Las huelgas masivas provocadas por los conflictos acumulados a lo largo de la guerra sobre salarios y condiciones de trabajo constituyeron un éxito rotundo para el movimiento obrero. Sin embargo, ese éxito sería el último durante mucho tiempo, porque en la misma época el movimiento obrero perdería una batalla decisiva en el terreno político.

El *New Deal* había sido una época de sensible debilitamiento del bloque conservador, desalojado del poder en el malestar provocado por las perturbaciones económicas de la Gran Depresión. Esta situación, sin embargo, no duró mucho. La economía de guerra permitió a la comunidad industrial y financiera establecer estrechos lazos con el gobierno federal y conseguir buenas posiciones en la Administración. En esa época comenzó una gran campaña ideológica antiobrera que movilizó todos los medios de comunicación. El objetivo último de la campaña consistía en obtener una completa revisión del *Wagner Act* de 1935 con el fin de destruir la nueva fuerza de los sindicatos reconocidos por la ley. La campaña antiobrera cobró gran importancia a raíz de las huelgas de 1946, jugando hábilmente con la escasez del período de reconversión. Ya durante la guerra, diferentes Estados del Sur, Oeste y Medio Oeste, habían aprobado leyes que prohibían la *closed shop*, es decir, la práctica de no contratar en un establecimiento más que obreros sindicados, práctica que establecía, de hecho, un control sindical sobre la contratación. Las elecciones de 1946, por las que se formó una mayoría conservadora, trajeron una culminación jurídica para la campaña ideológica. Esa culminación fue la promulgación por parte del Congreso de la *Taft-Hartley Act* de 1947, que se ceñía prácticamente a las exigencias patronales. Esa ley eliminó las disposiciones progresistas contenidas en la *Wagner Act* y se convirtió en la nueva carta del reglamento de los conflictos sociales.

En su preámbulo, la *Taft-Hartley Act* afirma la necesidad de restringir las actividades de los sindicatos en la medida en

que ponen en peligro «la libertad de intercambio». Las principales disposiciones de esa ley fundamental rezan así:

1. Se confirma el derecho de los trabajadores a escoger libremente sus representantes sindicales. Cuando una organización sindical mayoritaria ha sido elegida por votación en una unidad de producción, tiene competencia para negociar por sí sola en nombre del conjunto de todos los trabajadores. Los procedimientos de formación de un sindicato, de renovación de su mandato y de su reconocimiento legal están controlados por el *National Labor Relations Board (NLRB)*.
2. Ese control autoriza al NLRB a prohibir cualquier obstrucción por parte de un patrono a la creación legal de un sindicato. El NLRB ha de aplicar también los siguientes obstáculos a la libertad de acción de los sindicatos: prohibición del *closed shop*, de cualquier tipo de huelga que pretenda instituirlo, de cualquier presión que intente obligar a un patrono a reconocer un sindicato que no esté reconocido por el NLRB, y del rechazo de la negociación colectiva.
3. La ley busca precisar las cuestiones que deben o no entrar en el contenido de los convenios colectivos, y las formas en las que se debe desenvolver la negociación. Los sindicatos pueden ser perseguidos por ruptura de contrato, por negarse a aplicar un acuerdo o por hacer huelga sobre las condiciones establecidas en un acuerdo antes de la caducidad de éste. Se prohíben las huelgas contra la revocación unilateral de las condiciones de trabajo por los patronos. Esta disposición es capital. Deja a los trabajadores desarmados ante la perpetua remodelación de los puestos de trabajo, el endurecimiento de las normas de rendimiento, y la descualificación bajo capa de progreso técnico.
4. La ley prohíbe a los sindicatos sostener financieramente a ninguna organización en elecciones de importancia nacional. Y niega el derecho de huelga a los empleados de la Administración federal.
5. Por último, la ley reconoce explícitamente al gobierno federal poder de intervención en los conflictos sociales «que pongan en peligro la economía nacional». La delimitación de ese poder refleja la ambigüedad de la posición patronal. Por un lado, la patronal deseaba disponer de la fuerza represiva institucionalizada del Estado federal para acabar con las huelgas de gran envergadura. Por otro lado, buscaba no comprometer su libertad de acción con el recurso a una intervención admi-

nistrativa que sustituyera su poder de decisión en la empresa. Esa postura correspondía al reconocimiento del hecho de que los salarios y las condiciones de trabajo estaban íntimamente ligados a las decisiones empresariales fundamentales sobre precios e inversiones. La ley otorga al gobierno federal un arsenal de instrumentos que, sin embargo, no incluyen la imposición de laudos de obligado cumplimiento. Ese arsenal comprende la creación de organismos que estudien los conflictos y hagan recomendaciones sobre la materia de negociación (*fact finding boards*), la convocatoria de conferencias en la Casa Blanca bajo la autoridad del presidente, la posibilidad de dictar un decreto por el que se obliga a retrasar una huelga por un período de ochenta días, y la facultad de ocupar las unidades de producción implicadas y garantizar su funcionamiento bajo la dirección de funcionarios federales que sustituyan a los dirigentes privados.

Los esfuerzos del movimiento sindical para abrogar el *Taft-Hartley Act* terminaron pronto. El clima político se deterioró rápidamente con el solemne lanzamiento por Truman de la doctrina de la guerra fría. La campaña ideológica antiobrera adquirió tintes anticomunistas a ultranza. Culminó con el estallido de la guerra de Corea, transformándose en un clima de miedo y denuncias. La expulsión masiva de militantes comunistas de los sindicatos afiliados al CIO debilitó decisivamente al movimiento obrero, e hizo converger al CIO y a la AFL en una misma postura profundamente corporativista y limitadísima en sus planteamientos. Esta postura daría lugar a un progresivo empobrecimiento del contenido del *collective bargaining*, y separaría al movimiento obrero de las fuerzas políticas de la pequeña burguesía liberal. Así, el movimiento obrero organizado estuvo ausente o fue a remolque en el relanzamiento de las luchas políticas de la segunda mitad de los años 60, desde la lucha por los derechos civiles de las minorías, la lucha contra las discriminaciones económicas, la batalla por la extensión de la seguridad social, hasta la oposición a la guerra de Vietnam.

El clima político de la guerra fría y las limitaciones impuestas por la *Taft-Hartley Act* tuvieron una enorme importancia para el estancamiento del movimiento sindical después de la segunda guerra mundial. Desde 1950 no se produjo ningún aumento del número de sus efectivos, e incluso el porcentaje de sindicatos disminuyó del 36 por 100 al 28 por 100 de la población activa no agrícola entre 1945 y 1970. Además, las restricciones contenidas en el funcionamiento mismo de los convenios

colectivos, una vez establecidos, han contribuido considerablemente a petrificar el movimiento obrero. Las restricciones del procedimiento han fosilizado a las organizaciones sindicales, han reducido cualitativamente sus objetivos, han absorbido las fuerzas de los responsables sindicales en problemas de gestión, y han limitado el horizonte de los conflictos sociales. La Taft-Hartley Act ha codificado un sindicalismo corporativo, anteriormente practicado sólo por los obreros cualificados, creando las relaciones jurídico-políticas que han permitido adaptarlo a un sindicalismo de masas inducido por las transformaciones sociales del fordismo. Esa adaptación se vio consolidada por la fusión en 1954-55 del antiguo sindicato corporativo (AFL) y del nuevo sindicato nacido de la lucha de clases de los años 30 (CIO), bajo las siglas AFL-CIO.

b) Características generales de los convenios colectivos. Durante la guerra, la intervención directa de los sindicatos obreros, junto con la dirección de los establecimientos, en la organización del trabajo, había sido especialmente estimulada. En las industrias en donde el sindicalismo se había implantado fuertemente, se derivaron un conjunto de reglas que configuraban los convenios colectivos en relación con las condiciones de trabajo. Esas reglas podrían incluir restricciones impuestas a los patronos en materia de despidos. Estos no debían ser discriminatorios; la subcontratación y el empleo de personal eventual quedaban estrictamente limitados en periodos en que estuviera amenazado el empleo de los trabajadores permanentes de la empresa. En periodos de poca actividad la dirección y las organizaciones sindicales introducían conjuntamente sistemas de distribución del tiempo de trabajo entre los empleados regulares; los despidos sólo podían producirse eventualmente después de haberse distribuido las tareas en una semana de trabajo reducida. Los responsables sindicales insistieron y con frecuencia lograron que los patronos notificaran de antemano sus intenciones en materia de despidos, los motivos y el procedimiento que intentaban seguir, para poder consultar con los trabajadores y en su caso hacer contrapropuestas. Los despidos no debían dar ocasión a un amplio desplazamiento de los puestos de trabajo de los trabajadores, impuesto unilateralmente por la dirección para aumentar las normas de rendimiento; en cualquier caso, los derechos de antigüedad debían respetarse. Los sindicatos también habían buscado obtener el derecho a intervenir en el proceso de asignación de los trabajadores a los distintos puestos de trabajo, por medio de la introducción en

los convenios colectivos de los procedimientos de promoción. Intentaron asimismo obtener una descripción exacta de los puestos de trabajo en el convenio colectivo, con una cláusula que prohibiera a la dirección modificarlos unilateralmente durante el periodo de vigencia del convenio. Intentaron, por último, establecer una reglamentación concertada de la distribución de los horarios y las horas extraordinarias.

Los convenios colectivos pueden, por lo tanto, presentar un rico contenido y alimentar una activa vida sindical cuando se aplican a la organización del proceso de trabajo. Son, pues, un arma para los trabajadores en su lucha por la seguridad y la mejora de las condiciones de trabajo. Toda la trama de la lucha de clases en la posguerra ha sido la transformación de los convenios colectivos en un arma de guerra de la patronal. Esta evolución ha seguido unas etapas definidas por momentos de altas tensiones sociales. La recesión de 1953-1954, con su exceso de capacidad de producción; las dificultades financieras agravadas por el abandono de la política de crédito fácil (practicada desde el *New Deal*) por la nueva Administración Eisenhower, y la disminución de la tasa de beneficio, revelaron a la patronal la envergadura de la transformación necesaria en las condiciones de producción para poder relanzar la acumulación de capital de forma duradera. Se trataba de iniciar un asalto generalizado para disminuir los costes salariales directos de producción; éste es el único significado posible de los aumentos de productividad dentro del marco de las relaciones de producción capitalistas. Ese objetivo requería una rápida generalización de las transformaciones en la división técnica del trabajo que habían ido madurando durante los años 30 y la segunda guerra mundial: la generalización del trabajo en cadena, la introducción de la máquina-herramienta de uso múltiple capaz de flexibilizar más el proceso de trabajo, la modificación de la configuración y encadenamiento de las operaciones productivas, su segmentación y localización, para introducir los nuevos medios colectivos de producción y utilizar la energía bajo nuevas formas (predominio del petróleo y la electricidad). Es evidente que esas transformaciones en la división técnica del trabajo, cuyo objetivo era la elevación de la tasa de plusvalor, no podían ser en ningún sentido, desde el punto de vista capitalista, un proceso concertado. Para alcanzar ese objetivo era necesario modificar en profundidad las prácticas de gestión y organización administrativa de las empresas, lo que entrañaba obligatoriamente aceptar un enfrentamiento con los sindicatos cuyo eje era el contenido del

collective bargaining. El núcleo de las transformaciones buscadas por la patronal era el siguiente:

- ① Formular políticas salariales globales y a largo plazo, a fin de tratar con los sindicatos al más alto nivel posible que fuera compatible con la centralización del capital.
- ② Desarrollar los métodos de control de gestión, concretar los niveles de responsabilidad y crear un marco propicio para la aplicación estricta de la política salarial global en todas las unidades del conjunto industrial implicado en la política global.
- ③ Excluir los problemas referentes a las condiciones de trabajo de los convenios colectivos, y sustituirlos por reglas impuestas por los patronos; delimitar lo más exactamente posible la competencia de los sindicatos apoyándose en la *Taft-Hartley Act*, con el fin de negarles el derecho a intervenir en los procesos vitales para la producción de plusvalor; elaborar diversos procedimientos de sanción disciplinaria y multiplicar los inspectores encargados de su aplicación.
- ④ Desarrollar como compensación, en el marco del convenio, programas de estímulo del rendimiento y del interés, fondos de seguros contra las consecuencias financieras directas de los despidos, y fondos de pensiones para la vejez.

Estos objetivos fueron impuestos por la patronal después de duros conflictos, pero aprovechándose de la evolución político-ideológica que se producía en las instancias dirigentes del movimiento sindical, evolución plasmada en la fusión de AFL y CIO en 1954-1955. En lo que respecta a su contenido, por consiguiente, los convenios colectivos han evolucionado de las condiciones de trabajo a la programación de las ganancias monetarias de la producción capitalista; y en lo que respecta a su forma, de un nivel de decisión descentralizado a un nivel cada vez más centralizado.

Esa evolución, sin la cual el régimen de acumulación intensiva propio del fordismo sería inconcebible, ha sido impuesta a través de importantes conflictos que culminaron en el período 1958-1961. Se implantó definitivamente a partir de conflictos piloto que terminaron con la firma de contratos tipo de programación concertada de los salarios. Después esos contratos se generalizaron rápidamente.

El papel del «árbitro estatal» fue decisivo en el desenlace de esos conflictos piloto. La *Taft-Hartley Act* proporciona al Estado

federal una amplia gama de instrumentos para intervenir en los conflictos sociales, al tiempo que le concede un amplio margen para ejercer ese papel. Evidentemente, ese arbitraje sólo existe desde un punto de vista formal, ateniéndose a la letra del procedimiento. En el fondo de la intervención estatal se encuentra un respaldo a la patronal, aunque sólo sea porque anula el principal medio de acción de los sindicatos obreros en el momento más decisivo de la negociación. Durante el período de auge del fordismo, no era necesario que la intervención del Estado fuera permanente. Al gobierno le bastaba con escoger los conflictos ejemplares cuyo desenlace definiría un modelo para amplios sectores de la economía¹⁴. Durante los años 60, sin embargo, las administraciones demócratas, entonces en el poder, empezaron a desbordar la *Taft-Hartley Act* desde dos puntos de vista. Por una parte instituyeron el laudo de obligado cumplimiento de determinadas industrias, lo que en la práctica equivalía a suprimir el derecho de huelga. Por otra parte, intentaron instaurar una política salarial nacional fijando directrices generales de evolución media (*wage guidelines*).

⑤ El papel de los convenios colectivos en la evolución de los salarios. Los convenios colectivos mantienen una apariencia de descentralización. En 1961 un censo realizado por las autoridades federales de la AFL-CIO arroja la cifra de 150.000 convenios (el 1 por 100 de los trabajadores sindicados). En la realidad, sin embargo, esos contratos dependen de modelos que se determinan en negociaciones claves y se generalizan a todas las industrias. Además, en ese año 1961, 8,3 millones de trabajadores estaban cubiertos por 1.733 convenios y 1,9 millones por los 9 convenios más importantes.

Cualquiera que sea el nivel de negociación que establece el convenio modelo, éste se convierte en norma, más o menos favorable a los capitalistas, para el conjunto de la industria, norma que la competencia entre los capitales impone en la práctica. Ese modelo y la norma que contiene sólo atañen a la determinación del salario base y a los grandes planes de primas colectivas y fondos para pensiones.

Al tiempo que se centralizaban y cambiaban de objetivo, los convenios colectivos experimentaron otra transformación que contribuía a asegurar la rigidez del salario nominal, la cual,

¹⁴ Así tenemos las intervenciones en los conflictos de las industrias minera, siderúrgica, de armamento, de telecomunicaciones, portuaria y de productos cárnicos en el decisivo período 1958-1960.

como hemos visto es una característica del fordismo. Los convenios colectivos se hacen cada vez más globales y uniformados, y abarcan períodos suficientemente prolongados para coincidir con el horizonte de planificación de las grandes empresas. El conjunto de las características orgánicas de los convenios colectivos ha evolucionado, por tanto, de tal forma que se convierten en un instrumento para programar la evolución de la norma de consumo obrero, controlando la modificación automática del salario base en fechas previamente planificadas. Al independizar el ajuste de los salarios de las condiciones coyunturales, los convenios colectivos plurianuales han contribuido a proteger el ciclo de la reproducción ampliada del capital de la inestabilidad de las relaciones de equivalencia en el intercambio provocado por la transformación de las condiciones de producción. Pudiendo incorporar al capital adelantado la evolución futura de los salarios con una elevada probabilidad, las empresas han introducido y desarrollado sistemáticamente por medio de sus planes de inversión el proceso de trabajo semi-automático aplicado a la producción trivializada en grandes series. De ahí se han derivado el acelerado descenso del coste salarial social real en la primera parte de los años 60, y la oleada de inversiones más fuerte de la historia del capitalismo. De ahí se han derivado también la reducida sensibilidad de la formación de capital a las fluctuaciones cortas de la producción, y, recíprocamente, el papel de la formación de capital en la amortiguación de esas fluctuaciones.

Desde el punto de vista del proletariado, los convenios plurianuales han sido poderosos instrumentos de explotación. En la producción han permitido una feroz intensificación de la disciplina capitalista del trabajo. En la determinación del salario nominal de base la programación plurianual comprendía una cláusula de actualización retardada y promediada de los salarios respecto al coste de la vida, la cual introducía un factor de deterioro en el poder adquisitivo de los salarios; deterioro tanto mayor cuanto más se acelera la inflación. Por último, al utilizar los programas de expansión del salario diferido con objeto de reducir la elevación del salario directo, los convenios colectivos han conducido, como hemos visto, a un verdadero expolio de los trabajadores en el momento del pago de la jubilación.

No es sorprendente, por tanto, que la crisis de los convenios colectivos creados por el fordismo haya ido aparejada con el bloqueo del plusvalor relativo. En cuanto forma estructural, los convenios colectivos han reducido la lucha de clases a unas

modalidades que han permitido aprovechar todas las potencialidades de explotación inherentes a la organización del proceso de trabajo basado en la producción en masa de mercancías trivializadas. A eso se limita su eficacia para la acumulación de capital. El paliar la carencia de ese tipo de proceso de trabajo e incrementar aún más la explotación directa en la producción queda fuera de mis posibilidades. La crisis de la organización del trabajo, a la inversa, pone en cuestión los convenios colectivos y refuerza la intervención del Estado en la formación de los salarios. A partir de 1966 ha aumentado el rechazo de los convenios por parte de los trabajadores. Ese rechazo se ha visto acompañado de acciones espontáneas de los trabajadores, acciones que se han multiplicado a finales de la década, en particular en las industrias en las que los convenios colectivos parecían ser más armónicos y refinados (en especial el automóvil, la siderurgia y la construcción eléctrica). Esos movimientos esporádicos han tenido por objetivo las condiciones de trabajo que los convenios colectivos habían eliminado de su agenda.

Las profundas transformaciones experimentadas por la organización del trabajo no pueden dejar de implicar una modificación de los convenios colectivos. La nueva flexibilidad que el neofordismo introduce en la división del proceso de trabajo puede convertir nuevamente a las condiciones de trabajo en tema de negociación descentralizada, en base a los grupos semi-autónomos, sin que ello se oponga al principio de evolución de la organización del trabajo. Pero en la crisis del fordismo, la forma de actuación de la clase capitalista ha sido la presión directa sobre los salarios a través del Estado. El hecho de que la determinación autoritaria de los salarios procediera de una administración republicana, que desde su subida al poder se dedicó a abandonar las directrices de la administración demócrata, es un signo de la profundidad de la crisis. El gobierno Nixon ha creado un organismo nacional cuya tarea consiste en fijar normas para la evolución del salario nominal de referencia. Excepto en momentos de economía de guerra, nunca había existido antes un organismo semejante.

2. Conclusión sobre la determinación del salario nominal de referencia y la evolución a largo plazo del salario en Estados Unidos

En el capítulo 1 demostramos que, formalmente, el salario nominal de referencia puede expresarse en términos de una mag-

nitud monetaria, transformada a partir de la tasa de plusvalor, mediante una relación de la forma $\bar{S}_t = \bar{m}_t / (1 + e_t)$. Esta relación expresa en el campo de las relaciones de cambio la unidad de los distintos aspectos de la relación salarial. La influencia negativa de la tasa de explotación, que sintetiza las vigentes condiciones sociales de producción, muestra que el salario nominal de referencia resulta de la relación de apropiación capitalista. Por lo que respecta a $\bar{m}$, hemos visto que es una función de los valores pasados de la expresión monetaria de la hora de trabajo, función que se transforma en el tiempo. Así, $\bar{m}_t = \mu_t (m_{t-1}, m_{t-2}, \dots)$, donde los desfases temporales $t', t'', \dots$ forman parte de la definición de la función μ .

¿Qué significa esta expresión? Que, bajo la apariencia de una relación de intercambio, el salario nominal de referencia es objeto de un proceso de formación, es decir, resulta de una forma estructural. Examinemos las cosas más detalladamente. La función μ representa el proceso en sí. Sus argumentos consideran el efecto de la modificación en el tiempo de la expresión monetaria de la hora de trabajo. Esa modificación designa la variabilidad del equivalente general cuando la transformación de las condiciones de producción modifica el conjunto de las clases de equivalencia del cambio. La distribución temporal de los desfases explicita la forma en que la variabilidad de la expresión monetaria de la hora de trabajo repercute sobre el contrato salarial. Dicha distribución depende del proceso de negociación y, por tanto, del conjunto de los factores que determinan esa forma estructural.

La ley de formación del salario nominal de referencia permite mostrar que la evolución de esa variable puede ser legítimamente descrita por una relación econométrica, pero sobre todo destaca las condiciones de estabilidad de dicha relación. Esta sólo es estable si la formación del salario tiene lugar mediante un determinado proceso de negociación colectiva, que incluya cláusulas de programación que fijen la distribución temporal de los desfases y una difusión suficientemente rápida de los contratos modelo. Las relaciones econométricas que describen la evolución del salario nominal de referencia sólo tienen sentido en las fases del proceso de acumulación identificadas y caracterizadas por el análisis histórico¹⁵.

¹⁵ Hemos intentado realizar un análisis semejante para Francia. Véase M. AGLIETTA, «L'évolution des salaires en France au cours des vingt dernières années», *Revue Economique*, enero de 1971.

Es posible precisar los argumentos de la relación econométrica. En efecto, la variación de la expresión monetaria de la hora de trabajo entre dos fechas, t y t' , puede calcularse, como hemos visto en el capítulo I, en la forma siguiente: $m_t' = \pi_t' \cdot P_t'$, donde π y P son los índices de evolución de la productividad media del trabajo y del nivel general de precios entre ambas fechas, respectivamente. Además, la variación de la tasa de plusvalor puede calcularse por el inverso de la variación del coste salarial social real, y este último comprende también el salario nominal, los precios y la productividad. Llegamos a una relación en la cual la variación del salario nominal de referencia es una función con retardos distribuidos de la variación del nivel general de precios y de la productividad media. Se puede plantear igualmente una relación de tipo autorregresivo, en la que la variable es la de la productividad media del trabajo.

A largo plazo tales relaciones serían ilusorias y científicamente incorrectas. La interpretación correcta de la evolución cuantitativa ha de ser más modesta por lo que respecta a la precisión de la cuantificación. Sin embargo, posee una gran importancia teórica. Como quiera que habíamos demostrado que la reproducción salarial era el núcleo de la ley de acumulación del capital, los diferentes regímenes históricos de la acumulación que hemos identificado anteriormente, el predominantemente extensivo y el predominantemente intensivo, se caracterizan por manifestaciones de la relación salarial cuyas formas estructurales son diferentes. La evolución del salario nominal de referencia y de su poder adquisitivo, en función del ritmo de acumulación, ha de ser muy diferente en la época en que el modo de consumo de la clase obrera no estaba estabilizado y en la época de auge de la norma social de consumo; en la época de los ciclos de acumulación pronunciados y en la época de la acumulación continua con obsolescencia permanente; en la época de formación de la clase obrera y en la de los convenios colectivos normalizados. En efecto, es posible hacer observaciones de carácter opuesto sobre la regulación del salario dentro de la ley de acumulación antes de la primera guerra mundial y en la fase de agotamiento del fordismo, después de la segunda guerra mundial. En cuanto transición entre los dos regímenes de acumulación, el período de entreguerras es más ambiguo.

a) Evolución de los salarios nominales y reales antes de la segunda guerra mundial. Observando las series a largo plazo

de las tasas salariales nominales¹⁶ se llega a la conclusión de que la evolución a largo plazo del salario nominal, tanto en sus ascensos como en sus descensos, reproduce con una correlación casi perfecta la evolución cíclica de la acumulación, representada por la formación bruta de capital, para el período de 1860-1914. Sin embargo, la concomitancia de los cambios de ritmo no implica su paralelismo. A medida que se aproxima el año 1914, la fase descendente del ciclo del salario nominal resulta cada vez menos clara. Por el contrario, se produce un estancamiento o una lenta subida. Después de la primera guerra mundial se produce un desfase: la formación bruta de capital se invierte en 1926, mientras que el salario nominal lo hace en 1929.

También puede observarse que en ese mismo período existe una relación inversa entre la evolución de la tasa de salario nominal y la de paro. En un régimen de acumulación predominantemente extensivo, la tasa de paro está íntimamente relacionada con la evolución del capital variable, el cual fluctúa en función del ritmo de la acumulación y de la evolución de la composición orgánica del capital, según la relación expuesta en el capítulo 1. En efecto, hasta que el capitalismo reestructura el modo de consumo hay poco lugar para el trabajo improductivo. La tasa de paro varía directamente con el aumento o disminución del ejército industrial de reserva. Los descensos del salario nominal eran, conjuntamente con las contracciones del empleo, la forma en la que se reestablecía la distribución entre salarios y beneficios. Cuanto más acusados eran los descensos del salario nominal, más reducidas eran las fases de estancamiento de la acumulación y más profundas las transformaciones de las condiciones de la producción que reestablecían la distribución entre salarios y beneficios, y que en consecuencia sentaban las bases para una nueva fase de acumulación. En esta fase se elevaba el salario nominal, lo que a su vez permitía una extensión del consumo. La posición de los trabajadores en la negociación salarial variaba, pues, muy pronunciadamente según cuál fuera la fase del ciclo de acumulación, hasta el punto de que las organizaciones sindicales eran efímeras. En consecuencia, el salario nominal era una transformación muy inestable (la función μ era muy fluctuante) del valor de la fuerza de trabajo, que expresa las condiciones profundas de la reproducción del trabajo asalariado. Así, aunque en el régimen de acumulación predominantemente extensivo el plusvalor relativo no sea

¹⁶ E. H. PHELPS BROWN y M. H. BROWNE, *A century of pay*, cit.

el motor de la formación de capital, la distribución entre salarios y beneficios fluctuaba acusadamente, mientras que el coste salarial social real sólo evolucionaba lentamente.

La evolución del valor de la fuerza de trabajo estaba relacionada sobre todo con la transformación de las condiciones de producción en la agricultura y en las industrias textil y del cuero, que fueron las primeras en beneficiarse de la mecanización del trabajo después de la guerra civil. Así, los precios de los medios de consumo experimentaron un largo descenso hasta 1896, descenso que se invierte posteriormente, con una lenta elevación hasta 1914. La evolución a largo plazo de esos precios dependía muy poco del ritmo de la acumulación, ligado a la creación de la industria pesada por oleadas sucesivas. Por esta razón, la tasa real de salarios estaba poco relacionada con el ritmo de la acumulación, contrariamente a lo que ocurría con la tasa nominal de salarios. La tendencia a largo plazo del salario dependía básicamente de la de los precios de los bienes de consumo.

Los resultados obtenidos para la tasa de crecimiento anual media del salario real (en porcentajes) son los siguientes:

fase prolongada de descenso de los precios (1865-1896): 1,3%

fase prolongada de elevación de los precios (1897-1915): 0,8%

En relación con esas tendencias a largo plazo, existía un paralelismo entre la tasa real de salarios y el ritmo de la acumulación, por cuanto la tasa nominal de salarios fluctuaba en íntima relación con dicho ritmo. Sin embargo, ese paralelismo de la tasa real de salarios quedaba compensado porque los precios de mercado descendían por debajo de su tendencia a largo plazo cuando el ritmo de la acumulación decaía, y se elevaban por encima de esa tendencia cuando ese ritmo se aceleraba. En suma, la tasa real de salarios aumentaba siempre, pero más en las fases de descenso de la acumulación que en las de ascenso. La paradoja sólo es aparente. En efecto, esto podía llevarnos a pensar que la situación de los obreros mejora cuando se deteriora el funcionamiento regular del modo de producción capitalista. Sin embargo, esa ilusión se disipa si recordamos que la relación salarial se refiere a la fuerza de trabajo social. La elevación del paro en las contracciones bruscas de la acumulación contrarresta ampliamente la ligera mejoría del poder adquisitivo de los asalariados empleados, y ello tanto más cuanto que el descenso temporal de la duración del trabajo basta por sí

misma para compensar e incluso superar la elevación del poder adquisitivo del salario base por hora. Así, en la Gran Depresión el poder adquisitivo del salario por hora creció a un ritmo medio del 2 por 100 anual. Pero las horas trabajadas descendieron a un ritmo del 4 por 100 anual. Por lo que respecta al poder adquisitivo de la masa salarial, se derrumbó bajo el efecto aplastante de un descenso del empleo industrial de un 35 por 100 en cuatro años.

(b) Evolución de los salarios nominales y reales después de la segunda guerra mundial. Después de la segunda guerra mundial, las relaciones que acabamos de deducir entre los salarios, nominales, los reales, los precios y el ritmo de acumulación a largo plazo se modifican profundamente. Esas transformaciones revelan sin duda alguna nuevas tendencias de las formas de regulación global del sistema.

Durante el periodo que puede caracterizarse como de pleno fordismo, es decir, antes de que la crisis de la organización del trabajo perturbe gravemente el proceso global de acumulación, se registran los siguientes resultados:

TASA DE CRECIMIENTO ANUAL MEDIO (en porcentaje)

	Tendencia relativa del movimiento de la acumulación		
	1951-1961 caída	1961-1966 aceleración	1966-1970 caída
Salario nominal base por hora ...	3,6	3,9	4,6
Índice de precios al consumo ...	2,0	1,6	4,6
Salario semanal real ...	2,2	3,5	-1,5

Las conclusiones a las que se ha llegado más arriba quedan completamente trastornadas. La evolución de la tasa nominal de salarios ya no está en absoluto ligada a las variaciones del ritmo de la acumulación. Los precios al consumo, que anteriormente oscilaban alrededor de la tendencia a largo plazo según el ritmo de la acumulación, evolucionan en sentido contrario. El salario real, que era rígido y tendía a crecer en las fases de caída de la acumulación, evoluciona ahora en ritmo relativo en el mismo sentido que la acumulación. El descenso absoluto del salario real experimentado en la segunda mitad de los años 60 expresa

el principio de la crisis orgánica del fordismo, y pone en cuestión la norma social de consumo formada históricamente.

Todos esos fenómenos son expresión del predominio del plusvalor relativo. En el capítulo I mostramos que el descenso del coste salarial social real era clave en el régimen de acumulación predominantemente intensivo. Las variaciones del ritmo de evolución del coste salarial social real se convierten en el factor determinante de la dinámica de la acumulación. Cuando predominaba la acumulación extensiva, la evolución del coste salarial social real era más inerte. Los cambios del ejercicio industrial de reserva, que provocaban importantes fluctuaciones del salario nominal, desempeñaban un papel clave en las inversiones o transformaciones del ritmo de la acumulación. El aspecto fundamental del fordismo parece ser el que las variaciones del ritmo de la acumulación no están gobernadas principalmente por las fluctuaciones de la tasa nominal de salarios y de la tasa de paro, sino por las del nivel general de precios, o, más precisamente, por las condiciones de formación del equivalente general, es decir, por la evolución temporal de la expresión monetaria de la hora de trabajo. Dentro de una tendencia general a la erosión monetaria, el capitalismo moderno presenta una aceleración de la elevación de los precios en las fases en las que el coste salarial social real es estable, es decir, en las fases de descenso relativo de la acumulación.

En el régimen de acumulación intensiva, la modificación de las condiciones de producción motivada por la transformación de los medios de producción, y, en consecuencia, por las relaciones internas del sector I, incide sobre la producción de los medios de consumo. Hemos visto que la profunda interdependencia entre los dos sectores se producía mediante la generalización de un proceso de trabajo que, por una parte, fragmentaba las tareas individuales y creaba un trabajador colectivo, y por otra, correspondientemente, daba lugar a la creación y evolución de una norma social de consumo conformada por la producción en serie de mercancías trivializadas. Dicha interacción se encuentra, pues, gobernada por el plusvalor relativo. La transformación permanente de las fuerzas productivas en el sector I es la condición que permite reducir el valor de la fuerza de trabajo. Para que la acumulación en el sector I sea capaz de sostener las transformaciones de las fuerzas productivas la reducción del valor de la fuerza de trabajo ha de ser suficientemente rápida, y, por tanto, el modo de consumo ha de transformarse a una velocidad suficiente en el sentido de la diversificación de

las mercancías trivializadas cuyo uso está conformado por el proceso de consumo.

Esos procesos infraestructurales tienen lugar bajo los condicionantes de la apropiación capitalista y no tienen otro objetivo que el de la extensión y reforzamiento del condicionante que es la acumulación en sí. Tienen lugar, pues, en procesos de producción que la propiedad capitalista convierte en autónomos, y cuya interacción sólo se produce a posteriori, con la circulación general de mercancías. Como hemos visto, ese proceso de intercambios está gobernado por el ciclo de mantenimiento de la fuerza de trabajo social. Y está configurado, por tanto, por relaciones entre los dos sectores productivos que son tanto más estrechas cuanto más extendido y unificado se encuentra el trabajo asalariado, y cuanto más irreversible es la norma social de consumo. Esta última debe, simultáneamente, ser una masa de valores de cambio en dinero que evolucione con la mayor regularidad posible y poseer un contenido en valores de uso que evolucione rápidamente a fin de que la producción de las mercancías individuales del sector II incorpore las nuevas fuerzas productivas creadas en el sector I y se produzca así un descenso del coste salarial social real.

Las diferencias de desarrollo, que configuran las relaciones entre los dos sectores productivos, adquieren así una importancia decisiva en el régimen de acumulación intensiva. La transformación de las condiciones de producción crea una inestabilidad permanente de las relaciones de equivalencia en el intercambio a través de las que se establecen las relaciones entre los componentes del capital social. Sin embargo, esa inestabilidad tiene lugar bajo la continuidad de la evolución global de la norma social de consumo, es decir, bajo el condicionante de la rigidez del salario nominal de referencia. Por lo tanto, las fuerzas contradictorias que llevan al desarrollo desigual del sector I y que contrarrestan ese desarrollo desigual pueden, con su interacción, provocar un proceso temporal de signo unívoco según el cual evolucionan las relaciones globales de valor definidas en el capítulo I. Las características generales de ese proceso son las siguientes:

(1) Como hemos visto en el capítulo I, la obsolescencia del capital fijo invertido se generaliza y es permanente. La renovación del capital fijo es el soporte de las transformaciones de los procesos de producción. Incluida en los planes de inversión y habiéndose convertido, por tanto, en una modalidad de la acumulación capitalista, la obsolescencia no deja por ello de

115

ser sancionada por la ley de equivalencia en el intercambio como una pérdida de valor. Sin embargo, la desvalorización permanente del capital, previsible con determinada probabilidad, está incorporada al beneficio bruto global en la forma de fondos para la renovación de las condiciones de producción. Cuanto más repercute la obsolescencia procedente del sector I en el sector II, precipitando la evolución de la norma de consumo, mas habrá de intensificarse dicha obsolescencia para que el ritmo de crecimiento del plusvalor relativo compense la aceleración de la pérdida de valor. Dentro de ese proceso, el desarrollo desigual del sector I se expresa por un desarrollo de la desvalorización del capital más rápido que el del plusvalor relativo. Esto a su vez se traduce en una aceleración del ritmo de crecimiento de los fondos financieros en el beneficio bruto, a la vez que se aminora el descenso del coste salarial social real¹⁷. La composición en valor del capital tiende así a evolucionar en el sentido de un aumento relativo del capital constante. Estos fenómenos se producen a partir del momento en el que las transformaciones del proceso de trabajo, que estimulan la obsolescencia, pero no por ello dejan de llevarse a cabo según el mismo esquema de organización, no pueden impedir el ascenso de la lucha de clases en la producción.

(2) La desvalorización del capital refleja la inestabilidad de las relaciones de equivalencia en el intercambio. Si fuera experimentada por los capitales individuales, en sus ciclos de reproducción ampliada, se manifestaría en la imposibilidad de vender una parte de las mercancías. La condición monetaria del intercambio se traduciría en un brusco descenso de los precios, que aumentaría con la contracción de la acumulación en el sector I, y posteriormente con el paro masivo y el descenso de los salarios nominales en el sector II. Este es el proceso que se observa en el régimen de acumulación extensiva. Por el contrario, cuando la desvalorización del capital está incluida en la composición en valor del capital global, en cuanto modalidad permanente de la acumulación, las mercancías se venden. Parece que no hay sanción monetaria de la pérdida de valor. De esa forma nos enfrentamos a la contradicción siguiente: los intercambios se hacen de tal forma que se respetan las relaciones de equivalencia; y el capital se devalúa permanentemente, de forma que

¹⁷ Para un análisis más detallado de esa evolución durante el período 1965-1975, véase M. AGLIETTA, «Monnaie et inflation. Quelques leçons de l'expérience américaine des dix dernières années», *Economie et Statistique*, abril de 1976.

hay forzosamente inequivalencia, pérdida social de valor. Sólo hay una vía para resolver esa contradicción: mediante la pérdida de valor del equivalente general. Esto es posible porque, como habíamos indicado en el capítulo 1 y mostraremos en el capítulo 6, el equivalente general se forma en el proceso social de circulación del capital D-M-D'. Está relacionado con todo el sistema de relaciones de equivalencia, pero se reconstituye constantemente en el tiempo a través de la evolución de dicho sistema. La modalidad de desvalorización del capital propia del régimen de acumulación intensiva da lugar a un modo de formación del equivalente general que se traduce en un descenso de la circulación de mercancías¹⁸. Ello se debe a que el dinero absorbe y diluye la pérdida de valor. Cuanto más se acelera la desvalorización del capital como consecuencia del deterioro de las condiciones de la acumulación intensiva, más se acelera la pérdida de valor del dinero necesaria para la continuación de los intercambios, y esa pérdida provoca un crecimiento acelerado de la expresión monetaria de la hora de trabajo. Esa disminución de la circulación de mercancías origina una crisis más general, si bien provocada por la crisis de reproducción de la relación salarial: la del tipo de unidad social de las actividades productivas que constituye la equivalencia de las mercancías. Por ello no debe sorprender que la inflación provoque una confusión general del cálculo económico privado, pues dicho cálculo se basa en la validación social de los valores contables, es decir, en el rigor de la sanción monetaria.

3. En este punto podemos aprehender la unidad orgánica del capitalismo moderno. Para que la acumulación pueda continuar, a pesar del deterioro de sus condiciones, es necesario que esta traducción general de la desvalorización del capital en una pérdida de valor de la moneda se mantenga por sí misma. Es aquí donde la rigidez del salario nominal de referencia, implícita en el mantenimiento de la norma social de consumo, desempeña un papel decisivo. Hemos visto que esa rigidez era posible gracias a la forma estructural de los convenios colectivos. El crecimiento acelerado de la expresión monetaria de la hora de trabajo influye nuevamente sobre la evolución del salario monetario, según un proceso que puede representarse mediante una expresión de actualización con desfases temporales. De ahí se deduce que el salario monetario ha de evolucionar con la suficiente rapidez para estimular la demanda efectiva,

¹⁸ Véase S. DE BRUNHOFF, *Etat et capital*, cit.

pero con la suficiente lentitud para que su ritmo sea inferior al de los fondos financieros incluidos en el beneficio bruto global. El mantenimiento de la distribución entre beneficios y salarios puede alimentar así la obsolescencia y acelerar todo el proceso. De esa forma, la formación de capital no se detiene, sino que simplemente se hace más lenta. La elevación del salario nominal se acelera, pero la del nivel general de precios lo hace aún con mayor rapidez, con lo que el salario real crece cada vez menos y termina por descender, como puede apreciarse en el cuadro precedente.

Llegados a este punto, nos encontramos en el umbral del análisis del proceso inflacionista. Pero por ahora no podemos franquear ese umbral. En efecto, para estudiar ese proceso en concreto, y determinar sus límites, hay que comprender con precisión cuáles son las características del sistema monetario que imparten esa flexibilidad a la reproducción del equivalente general a costa de una disminución de la circulación de mercancías. Ello sólo es posible estudiando minuciosamente el crédito y la financiación de la acumulación capitalista, basándonos en las leyes generales y en las condiciones estructurales expuestas en esta primera parte. A tal estudio consagramos la segunda parte.