

¿Es posible conciliar las exigencias del orden con las de la producción? ¿Se puede reunir en un mismo lugar efectivos importantes de hombres, mujeres y niños, y conseguir de ellos la productividad deseada sin engendrar revueltas, luchas, es decir, consiguiendo su adhesión productiva? ¿Cómo lograr que los trabajadores sean a la vez obedientes y creativos? ¿Cómo conseguir su servidumbre voluntaria productiva?

Estas son las preguntas que viene planteándose el empresario desde la época de las primeras manufacturas. Las respuestas a estas preguntas, desde la primera Revolución Industrial hasta nuestros días, son examinadas por el autor de esta obra mediante el análisis de los fundamentos económicos, históricos y socio-culturales de los grandes modelos de autoridad sobre los que parece estar fundada toda disciplina en el trabajo.

Reflexión sobre el poder en la empresa a partir de las representaciones que de él se hacen quienes lo detentan, pero, al mismo tiempo, un gran fresco del orden productivo, este libro esclarece especialmente los problemas actuales inherentes al trabajo —como, por ejemplo, los planteados por el debate sobre «los nuevos derechos del trabajador»—, y trata de dar respuesta a uno de los problemas-clave de nuestra sociedad: el trabajo contemporáneo ¿hace incompatible la libertad individual con la adhesión a una empresa colectiva?

El orden y la producción.  
Nacimiento y formas de la disciplina de fábrica

El orden y la producción.  
Nacimiento y formas de la disciplina de fábrica

Jean-Paul de Gaudemar

E D I T O R I A L T R O T T A

**COLECCION ESTRUCTURAS Y PROCESOS**  
**Serie Trabajo y Organización**

Titulo original: L'ordre et la production.  
Naissance et formes de la discipline d'usine

Traducción de María Tabuyo y Agustín López

© Bordas, París, 1982

© Carlos Alberto Castillo Mendoza, para el prólogo

© María Tabuyo y Agustín López, para la traducción

© Editorial Trotta, S.A., 1991  
Ferraz, 55. 28008 Madrid  
Teléfonos: 549 14 43  
549 09 79

Diseño  
Rafael Celda y Joaquín Gallego

ISBN: 84 - 87699 - 17 - 0  
Depósito Legal: VA - 572/91

Fotocomposición, Impresión y encuadernación  
Simancas Ediciones, S.A.  
Pol. Ind. San Cristóbal  
C/ Estaño, parcela 152  
47012 Valladolid

## CONTENIDO

<i>Estudio introductorio:</i> Carlos Alberto Castillo Mendoza . . . . .	9
<b>Despotismo y capitalismo</b> . . . . .	35
<b>1. Preguntas acerca de la disciplina del trabajo</b> . . . . .	41
I. Preguntas al marxismo . . . . .	45
II. Hipótesis para un esquema teórico . . . . .	52
III. Preguntas para el análisis histórico . . . . .	58
<b>2. Figuras ejemplares</b> . . . . .	65
I. La fábrica-fortaleza . . . . .	66
II. La fábrica-ciudad . . . . .	76
III. La fábrica-máquina . . . . .	80
IV. ¿La fábrica democrática? . . . . .	91
<b>3. ¿Un feudalismo capitalista?</b> . . . . .	107
I. El orden productivo prescrito . . . . .	109
II. El desorden proscrito . . . . .	116
<b>4. Una larga resistencia al control del Estado</b> . . . . .	129
I. La fábrica sin revolución . . . . .	129
II. La ley indeseable . . . . .	138
III. Los vestigios contemporáneos del despotismo . . . . .	146
<b>5. La disciplina en otros países: un apunte</b> . . . . .	151
I. Seductora Albion: el fin de un modelo . . . . .	151
II. Disciplinas a la italiana: algunas preguntas . . . . .	165
III. Algunas enseñanzas de la comparación . . . . .	174
¿Disciplinas del futuro? . . . . .	179
<i>Bibliografía seleccionada</i> . . . . .	182
<i>Índice analítico</i> . . . . .	187

## ESTUDIO INTRODUCTORIO

*Carlos Alberto Castillo Mendoza*

La obra de Gaudemar que ahora se presenta es la continuación<sup>1</sup> de un esfuerzo dirigido a dar cuenta de las formas como el capital busca adecuar la fuerza de trabajo a sus objetivos procesuales de valorización, acumulación y reproducción. Para ello, el autor sitúa la cuestión del poder<sup>2</sup> en el centro de su reflexión, evidenciando así lo político que constituye la gestión económica del trabajo como rasgo sustantivo a tener presente para su adecuada comprensión y explicación. Esto constituye como podrá comprobarse, una de las claves en torno a la cual se construye esta obra.

Para adentrarnos en tales cuestiones se empezará presentando la problemática general en la que se insertan (I); a continuación, se esbozarán algunas de las ideas centrales de *El orden y la producción* (II); luego, se tratarán los contenidos básicos de los conceptos centrales con los que el autor trabaja (III); por último, unas reflexiones sobre las perspectivas de investigación que esta obra sugiere en relación con la organización capitalista del trabajo en nuestro país (IV).

1. Desde *Movilidad del trabajo y acumulación del capital* (1979), pasando por la *Movilización general* (1981b), hasta *El orden y la producción* que ahora se edita, además de artículos y obras en colaboración, Gaudemar desarrolla una investigación dirigida a producir un sistema categorial activo que permita comprender y explicar, en su materialidad, tanto las formas desarrolladas y aplicadas por los portadores del capital para codificar y canalizar productivamente las capacidades de los hombres que somete a la consecución de sus necesarios objetivos, como las prácticas más o menos sistemáticas y de muy variada índole que éstos contraponen para influir sobre las condiciones de tal operación y sus resultados.

2. Para otros tratamientos que privilegian este factor desde perspectivas diferentes pero resaltando su valor analítico y explicativo en relación con los fenómenos organizativos del capitalismo, puede verse: Alcaide (1987), Ibarra y Montaña (1987), Kahn-Freund (1987: 45-65), Morgan (1990: 127-186), Perrow (1990: 316-342), Salaman y Thompson (1984: 15-69).

I. DEL «MODELO PRODUCCION» AL «MODELO SUBSUNCION»<sup>3</sup>

La teoría marxista admite al menos dos posibles lecturas que se diferencian entre sí, básicamente, por su concepción del trabajo y por el papel que le asignan en la socialización<sup>4</sup> capitalista.

## 1. El «modelo producción»

La primera de dichas lecturas, considerada como la más influyente<sup>5</sup>, es caracterizada como «modelo producción» dado que privilegia el desarrollo del trabajo y de las fuerzas productivas como su temática central.

El trabajo es concebido como condición fundamental de la existencia humana, mediadora del metabolismo hombre-naturaleza, asignándole una potencialidad constitutiva en relación con los fundamentos histórico-materiales de las distintas formas de organización social y, por derivación, un papel estratégico a quienes conforma como sujetos en tanto que son sus portadores.

La grave distorsión de tal planteamiento se evidencia al operar con el fundamental carácter dual del trabajo: se asigna el mismo contenido y función tanto al trabajo concreto como al trabajo abstracto, refiriendo el primero a las sociedades precapitalistas y el segundo a las capitalistas. Así, el trabajo abstracto, como forma de una sustancia universal metabolizante, se constituye en causa o sujeto del proceso de socialización capitalista, aunque lo sea de manera necesariamente indirecta dado que, por su forma cosificada y enajenante vinculada al fenómeno de la propiedad privada de los medios de producción, requiere del desarrollo de todas las dimensiones de la mediación mer-

3. Esta primera parte, especialmente en sus apartados I.1 y I.2, es en su mayoría un resumen de los planteamientos desarrollados por Brandt (1990: 254-280). Me ha parecido una formulación adecuada para introducir la problemática general de la obra de Gaudemar que se basa en una lectura innovadora de los fundamentos teóricos del marxismo, en línea con lo que aquí se denomina «modelo subsunción», y que le permite, como se podrá comprobar, un análisis diferente e innovador de las cuestiones relacionadas con el uso capitalista de la fuerza de trabajo.

4. El uso del término «socialización» remite, en Brandt, a los procesos de producción y reproducción de la realidad social.

5. Puede afirmarse que tanto las producciones más significativas, como las anomalías cada vez más profundas del programa de investigación hegemónicamente practicado por aquellas especialidades de las ciencias sociales cuyo objeto es el trabajo y su organización capitalista, se deben a su radical fijación o anclaje en esta concreta lectura de la teoría marxista. De tal manera está fijada la praxis de estas disciplinas, que partes esenciales de ellas, no sólo responden al catálogo temático de dicha teoría, sino que se dirigen activamente, por vía afirmativa o crítica, a la comprobación de sus motivos y elementos centrales en la realidad social y empresarial investigada.

Quisiera precisar que si bien la tesis anteriormente expuesta se refiere, en la formulación de Brandt, a la sociología industrial desarrollada en la República Federal Alemana después de la Segunda Guerra Mundial y hasta los años 80, considero que, salvando las distancias e introduciendo todas las matizaciones que se estimen pertinentes, tales valoraciones pueden extenderse más allá de las fronteras, geográficas y disciplinarias, acotadas por el autor en cuestión.

cantil para regular, a través de ellas y condensado en la forma valor de los productos, la estructura y funcionamiento de la organización social.

En cualquier caso, para este modelo, la potencialidad socialmente conformadora del trabajo abstracto no se ve afectada por la historicidad capitalista. Es más, se considera que es tarea de la crítica de la economía política descubrirlo como fuerza socializadora oculta tras las condiciones de la producción capitalista de mercancías y, por esa vía, revelar a la clase social<sup>6</sup> que es su portadora privilegiada como virtual sujeto del proceso histórico<sup>7</sup>.

## 2. El «modelo subsunción»

Para la lectura alternativa, es la subsunción del trabajo y de las fuerzas productivas en el capital lo que constituye el núcleo fundamental de la teoría marxista.

Dentro de este marco general el trabajo es, tan sólo, momento y/o producto de un complejo proceso de producción y reproducción de la realidad social, multifactorial en cuanto a sus determinantes, cuya auténtica significación sólo puede percibirse desde la concreta y problemática historicidad del capitalismo<sup>8</sup>.

Para este modelo<sup>9</sup>, la socialización capitalista es concebida como subsunción de todas las condiciones de vida bajo las exigencias de una organización social cuya estructuración y funcionamiento se configuran, de manera compleja y condicionada, según estrictas relaciones de valor; en definitiva, como socialización mediante la abstracción. Puede, así, hablarse de una subsunción constitutiva<sup>10</sup> como rasgo característico de un proceso dirigido a la construcción de un orden regulado por la lógica del plusvalor.

6. Cf. Bilbao (1991) y su crítica a las teorizaciones en términos de clase obrera. Puede ser útil, además, en relación con esta cuestión consultar, entre otros, Laclau y Mouffe (1987) y Caínzos (1989).

7. Hay que resaltar que, si las posibilidades analíticas y explicativas resultan problemáticas para los productivistas, lo mismo pasa con muchos de sus críticos incapaces de ver otros horizontes que aquéllos marcados por este modelo en el que están, sin duda, anclados por una fuerte fijación.

8. Sólo en este contexto cobra sentido la dualidad de su carácter, así como la primacía de la determinación abstracta (cf. Marx, 1971: 25-26; aquí y en otros textos que podrían citarse queda bastante claro que no puede considerarse al trabajo abstracto como la forma capitalista de una sustancia universal metabolizante de la socialización humana).

9. Conviene llamar la atención aquí sobre el engarce histórico del modelo subsunción con la construcción normativa realizada por el constitucionalismo post-liberal del carácter político de la «vida política», más concretamente, con lo que supone el esfuerzo de «constitucionalizar políticamente la subjetividad necesaria para el funcionamiento de las leyes económicas», lo que lleva a que «el individuo se encuentre ante su propia subjetividad garantizada como esencial e institucionalmente obligatoria». A su vez, «lo político como unidad dinámica constituye la constitución neutralizando la economía de la reproducción de los individuos en aras de la subjetivización política del mercado» (Ordóñez, 1990).

10. Dado que «en la realidad social no se da ninguna ordenación sin supra y subordinación» (Schmitt, 1982: 30), es decir, sin la mediación conformadora de relaciones de poder (cf. Foucault; Alvarez-Uría y Varela, 1986: 23-36), esta característica debe entenderse siempre en un sentido procesual y no esencialista. De lo contrario, estaríamos cayendo precisamente en lo que se ha criticado al «modelo producción».



A partir de aquí, se trata de analizar aquellos mecanismos que someten las condiciones sociales de producción a las exigencias del capital. En concreto, se trata de prestar especial atención al desarrollo, complementario a la vez que contradictorio, de los complejos entramados de control contruidos a tal efecto, y entre los que cabe resaltar, sobre todo, sus formas organizacionales y mercantiles (cf. Lechner, 1986: 128; Schmitt, 1984: 69). Unas y otras juegan una importante función en orden a procesar la socialización abstracta, variando su predominio y combinatoria según las distintas etapas y coyunturas del desarrollo capitalista.

### 3. *Control del trabajo y reproducción del capital*

Desde la orientación alternativa presentada, el tratamiento del control en el trabajo adquiere perfiles diferentes<sup>11</sup> en tanto mecanismo necesario para la producción y reproducción de la realidad social capitalista en el que es preciso profundizar para comprenderlo y explicarlo en su real significación multidimensional.

La fábrica<sup>12</sup> es, precisamente, el espacio organizacional central dentro del que dicho mecanismo opera. En ella, por exigencias constitutivas de la lógica del capital, la función directiva<sup>13</sup> debe conseguir la continua activación de los medios de producción a través de la transformación efectiva y permanente de la fuerza de trabajo en trabajo productivo<sup>14</sup>.

11. Concretamente supone un cambio de perspectiva respecto al tratamiento clásico realizado por Braverman (1978) para quien la necesaria transformación de la fuerza de trabajo en trabajo efectivo exigida por la acumulación de capital, precisa organizar el proceso productivo sobre el exclusivo eje del control y conseguir la progresiva homogeneización y descualificación de la mayoría de los trabajadores para limitar las dependencias del capital, siendo fundamental para todo ello la racionalización tecnológica sustentada sobre la división del trabajo entre concepción y ejecución.

Ahora bien, como el debate suscitado por su obra ha dejado claro, las bases de tal análisis tienen serias fisuras. Entre otras, se le escapan los límites, posibilidades y contradicciones internas de unas estrategias de control más variadas y complejas de lo que él entiende. Sin embargo, y a pesar de todo ello, el trabajo de Braverman es una referencia fundamental, no sólo por haber recuperado la centralidad del proceso de trabajo, sino porque, al privilegiar la cuestión del control, ha tematizado uno de los mecanismos fundamentales de la socialización capitalista (cf. Brandt, 1990: 276-278; Ibarra: Ibarra y otros, 1987: 85-100).

12. «Palabra que prefiero utilizar aquí en lugar de la, más común, de "empresa". Aceptaré los riesgos de una cierta tergiversación de vocabulario: "la fábrica" como lugar de uso de las fuerzas de trabajo, designará indistintamente talleres y oficinas, lugares de producción, de comercialización, de administración» (Gaudemar, 1981c: 169).

13. La función directiva del capital es la que asume la tarea de hacer operativas las implicaciones prácticas de la dimensión material de la propiedad privada de los medios de producción, es decir, la que ejerce de modo real y efectivo el poder de decisión y disposición sobre el diseño y funcionamiento de cuanto afecta a las modalidades de valorización, acumulación y reproducción del capital.

14. Para ello será preciso una constante búsqueda y aplicación de los métodos más idóneos para conseguir la mayor adecuación laboral posible de los trabajadores, así como la neutralización de aquellas prácticas que pudieran afectar a la consecución de las previsiones establecidas (cf. Castillo Mendoza, 1990: 124-130; Prieto, 1989a).

que esto supone permite considerar la cuestión del control como una de las claves explicativas de la realidad del espacio fabril capitalista puesto que hace posible: evidenciar las complejas relaciones sociales que constituyen y conforman su proceso de trabajo como proceso de valorización; explicitar los específicos supuestos que subyacen al diseño de su estructura y funcionamiento; y reintegrar su dinámica interna en la compleja realidad social de la que determinados enfoques teóricos la habían excluido.

Ahora bien, a pesar de su importancia, el control es un fenómeno subordinado (cf. Gaudemar, 1981b: 243) al objetivo estratégico del sistema capitalista, por lo que ha de considerársele tan sólo como un instrumento para que unas precisas determinaciones puedan hacerse consuetudinarias del producto y sea posible acceder, por su mediación, a la necesaria y constante transformación del plusvalor en capital.

Sin embargo, es precisamente este vínculo sustantivo con la globalidad de la reproducción lo que dota al control de su funcionalidad y significación estratégica respecto a la configuración de la fábrica como una de las instituciones constitutivas del espacio de lo político (cf. Zemelman, 1989: 62; Schmitt, 1984: 58 y 75; Romagnoli, 1975: 195) en la medida que resulta fundamental para posibilitar la reproducción del capital como sujeto social dominante; de hecho, la virtualidad de su dimensión técnico-económica está condicionada por el modo como se construye como espacio social-político hegemónico por el capital<sup>15</sup>.

## II. EL ORDEN Y LA PRODUCCION

Esta obra supone un aporte significativo a la profundización del modelo de subordinación pues permite conocer mejor uno de los espacios fundamentales en los que se realiza la aludida socialización capitalista.

### 1. *Los ejes de la investigación*

Desde los fundamentos teórico-metodológicos y problemáticos que le aportan Marx<sup>16</sup> y Foucault<sup>17</sup>, aborda Gaudemar la indagación con-

15. Hay que resaltar, además, que el control en la producción tiene una importante garantía de posibilidad a través del control social implicado en el orden de la reproducción, concretamente vía la violencia de los símbolos sociales constitutiva de sus formas mercantiles de regulación (cf. Pross, 1983; Haug, 1989; Gaudemar, 1981c: 227-228; Lechner, 1986: 134-139).

16. Se trata de una referencia central del análisis de Gaudemar, pero asumida desde una lectura crítica con dos importantes características: es muy consciente del modo de producción del entramado categorial marxiano y la hace guiada por una investigación particular a la que somete sus posibilidades analíticas y explicativas. De ahí la fuerza teórica que extrae de Marx y el enriquecimiento que hace de él, a su vez, tanto por la relación con los aportes de Foucault como, sobre todo, por la concreta realidad con la que lo contrasta.

17. Es un contrapunto constante de su investigación. Foucault le aporta un análisis concreto de la significación de la disciplina en la institucionalización de los dispositivos de poder y los funda-

creta sobre los modos como, de manera progresiva y condicionada, se construyen y transforman las estrategias disciplinarias del capital, siendo los ejes centrales de tal investigación los siguientes:

a) La historia de la regulación capitalista de la fuerza de trabajo se concibe como la búsqueda, continuamente reiniciada, de técnicas disciplinarias interiorizadas en la constitución misma del proceso productivo sobre el eje estratégico del principio de productividad.

b) El análisis de las formas de disciplina laboral, en relación con cada una de las fases del capitalismo y con los procesos productivos en las que son aplicadas, permitirá poner de manifiesto un conjunto de ciclos disciplinarios cuyo desarrollo se lleva a cabo en una combinatoria compleja y contradictoria.

c) Los contenidos de los ciclos disciplinarios constituyen las condiciones políticas que permiten comprender, en su más profunda significación, los procesos del capital pues implica prestar atención, no sólo a su estricta tecnicidad, sino sobre todo a las relaciones de supra y subordinación que los constituyen, a la vez que resultan exigidas por las peculiaridades de su materialidad y dinamismo. Aquí el Estado jugará un papel fundamental como garante y regulador selectivo de lo político que constituye tales realidades económicas.

d) La exclusiva investigación de las estrategias empresariales de gestión del trabajo se realiza haciendo hincapié, especialmente, en las representaciones que se hacen de ellas quienes ejercen la función directiva del capital o aquellos que les aportan fundamentos doctrinales o propuestas operativas al respecto. No se reconstruye, pues, la historia concreta de las disciplinas fabriles, sino la configuración de aquellas imágenes que han desempeñado un papel modelador y orientador de tales prácticas.

e) Si bien no es objeto de esta obra, para comprender las formas históricas reales del orden productivo capitalista, es preciso analizar las complejas y variadas prácticas desarrolladas por los trabajadores para influir sobre las condiciones de su activación laboral, en la medida en que permiten dar cuenta de los entrecruzamientos, modificaciones, tránsitos y crisis que se dan dentro, y entre, los grandes ciclos de las técnicas disciplinarias.

## 2. *Los espacios fabriles*

La investigación de las formas disciplinarias en relación con los procesos productivos en los que son puestas en práctica, permite distinguir la existencia de cuatro espacios fabriles.

La *fábrica-fortaleza* es la expresión de un peculiar vínculo entre la promoción experimental de nuevos principios organizativos y el desa-

mentos metodológicos para un análisis genealógico del funcionamiento relacional de tales dispositivos en el espacio de la producción.

de una rigurosa moral como parapeto defensivo de su aplicación. La preponderancia de este último factor lleva a someter a los trabajadores a una permanente vigilancia coactiva para adecuar todos los aspectos de su existencia fabril a la estricta observancia de unas normas estrictamente garantes de su comportamiento productivo. Pero la ambigüedad de un espacio fabril que quiere producir, simultáneamente, productos como mercancías e individuos como sujetos normalizados, sin percibir cuál es su eje estratégico, impide que su relativa eficiencia disciplinaria se traduzca en eficiencia productiva.

Con la *fábrica-ciudad*, se busca el sometimiento total del obrero en el trabajo como fuera de él. En este caso, se pone en práctica la estrategia de regulación de todos aquellos espacios en los que debería refugiarse una identidad autónoma respecto al capital, operando a través de un complejo conjunto de redes simbólicas que buscan dar forma a un cuerpo social que estructure los intereses individuales en un único interés general. Para ello, la organización de la vida fabril y ciudadana se apoya permanentemente en modelos de autoridad e identificación tomados del funcionamiento de la familia. Esta imbricación de trabajo, ciudadanía y familia, constituye la clave de las políticas paternalistas exhaustivas que caracterizan a este modelo globalizador.

Con la *fábrica-máquina*, el orden adquiere una dimensión estructural en la medida en que el cálculo constituye el fundamento a partir del cual se busca regular su funcionamiento. En este caso resulta positiva la preeminencia de la productividad, como fundamento de la nueva normatividad fabril, porque ella misma supone una estrategia disciplinante. Al respecto, el aporte del taylorismo está, precisamente, en proponer un modelo de interiorización de la disciplina sustentada en la racionalización del sistema de máquinas y en la división de las tareas, con la relativa conciencia de que este recurso no será suficiente para conseguir la subsunción del trabajo en el capital.

La *fábrica democrática* es más un proyecto aún en construcción que una realidad operativa, aunque sus perfiles vienen de lejos y remiten a los intentos de introducir el sistema constitucional en la industria asumiendo la perspectiva de que la eficacia productiva de la fuerza de trabajo requerirá formalismos democráticos. Se trata así de descubrir los modos de interiorización de la disciplina que permitan al capitalista, manteniendo en sus manos las claves del poder, preocuparse más por los aspectos técnico-económicos de los procesos del capital, transfiriendo a los propios trabajadores la responsabilidad de las funciones disciplinarias a través de fórmulas participativas y contractuales.

### 3. Reglamentos internos y regulación estatal

Los reglamentos internos no sólo constituyen el código industrial particular que fija las modalidades de ejercicio de la disciplina fabril, sino

que son la más clara expresión de una hegemonía empresarial largo tiempo irreductible a los intentos de regulación estatal.

Se trata de herramientas, sin duda, privilegiadas para entender las peculiaridades y significación de las prácticas disciplinarias de los empresarios, las representaciones que se hacen del orden productivo contradictorias muchas veces con el principio de productividad y, de manera especial, su instrumentalidad como recurso simbólico de legitimación. Su análisis permite, además, en la medida que expresan las condiciones de realización del contrato de trabajo, evidenciar los límites de éste como supuesto formalizador de una relación mercantil entre trabajo y capital, al comprobar que codifican subordinación antes que una relación de igualdad.

Durante mucho tiempo, el orden fabril ha sido un dominio inviolable del poder patronal. Aquí, a diferencia de lo que ocurría en otras áreas de la sociedad, bajo el contradictorio carácter privado de los lugares de la producción social y del principio derivado de la libertad de trabajo, el papel del Estado se ha visto reducido al de exclusivo garante exterior de un espacio que se quería «vacío de derecho». Ciertamente que ha habido un progresivo desarrollo de la legislación laboral dirigida a limitar ese poder acotando muchos aspectos de las condiciones de empleo, pero han sido muy escasos los logros en relación con la estructura y funcionamiento del espacio productivo.

#### 4. *El disciplinamiento fabril en Inglaterra e Italia*

Por último, nos encontramos con un sugerente esbozo de estudio comparado sobre la constitución de los modelos de disciplinamiento laboral en Inglaterra e Italia.

De dicho esbozo surge, por un lado, la comprobación de la virtualidad analítica y explicativa de la teoría de los ciclos disciplinarios. Por otro lado, se percibe claramente la enorme importancia de las peculiaridades que cada ciclo adquiere en los referidos contextos en función de aspectos como: posición en la división internacional del trabajo, rasgos culturales, estructuración productiva y división del trabajo, conformación del mercado de trabajo, composición y prácticas de los trabajadores y de sus organizaciones representativas, estructuras estatales y formas de su intervención reguladora, etc.

Estos factores, entre otros, son los que permiten establecer las características concretas que constituyen el orden productivo en los casos aludidos, amén de evidenciar cómo el vínculo entre disciplina y valorización homogeneiza, pero también relativiza, sus peculiaridades a efectos de comparación.

## III. MOVILIDAD DEL TRABAJO Y DISCIPLINA INDUSTRIAL

En el texto anteriormente reseñado, Gaudemar hace uso de diversos conceptos construidos en otras obras suyas. Para facilitar la comprensión de sus planteamientos, se presentan sus contenidos básicos.

*Movilidad del trabajo y movilización general*

En su intención de hallar un concepto que pueda designar el uso capitalista de la fuerza de trabajo y de las aptitudes que se le exigen para el cumplimiento de sus funciones, concluye que el más idóneo es el de *movilidad del trabajo* pues resulta el único que permite dar plena cuenta de las formas que toman su producción, circulación y aplicación en relación con la valorización, acumulación y reproducción del capital (cf. Gaudemar, 1979: 13-14, 133, 238-239 y 278).

Según esto, la movilidad del trabajo remite a tres momentos dinámicos, complejos e interrelacionados: aquel en que el trabajador adquiere una característica de fuerza de trabajo móvil; el de su adecuación a las exigencias variables del mercado merced a su ubicuidad espacial y a las características de sus cualificaciones; y, sobre todo, aquél en que la fuerza de trabajo es sometida a todas las variaciones de duración, intensidad y productividad dentro del proceso de trabajo (cf. Gaudemar, 1979: 37 y 133-134; 1986: 86-100).

En definitiva, se trata de un concepto que expresa<sup>18</sup> las modalidades de existencia de la fuerza de trabajo como mercancía y que no sólo permite explicar todas sus transformaciones como tal, sino que constituye la única manera de entender globalmente aquello que permite, en la multiplicidad de sus modos, la subsunción del trabajo en el capital (cf. Gaudemar, 1979: 64, 132, 237-240 y 278).

Ahora bien, del concepto que permite comprender y explicar los usos capitalistas de la fuerza de trabajo, es preciso derivar hacia un término que dé cuenta de las prácticas desarrolladas para materializar tales usos. En este caso, una metáfora bélica sirve de referencia extrema: *movilización general*.

Según Gaudemar, «por movilización es preciso entender los procesos sociales que implican las formas de movilidad y que no solamente

18. Conviene señalar que este planteamiento de Gaudemar va más allá del empleo que en las ciencias sociales convencionales se hace del término designando simplemente «los desplazamientos de individuos entre esferas diferentes de un espacio que puede ser el espacio geográfico, pero también el espacio más abstracto delimitado por los sectores de actividad, las profesiones, las calificaciones, etc.» (Gaudemar, 1979: 44; cf. *id.*: 14, 47-49, 272). Puede resultar de interés la lectura del libro de Cachón (1989) para ver cómo la sociología de corte funcionalista ha tratado estas cuestiones. Así mismo, y en relación con la específica cuestión de los movimientos migratorios, puede consultarse Colectivo IOE (1987) y Pereda y otros (1991), dos trabajos que aportan un sugerente material empírico, sistemáticamente analizado, que puede servir para fundamentar la perspectiva crítica que aquí se desarrolla.

las hacen posibles, sino que además las articulan en un movimiento de conjunto» (1981c: 23) que supone «la ampliación en el campo social de las formas de movilización, su codificación progresiva (y) su incrustamiento en esta articulación específica» (*id.*: 266) que es la relación social capitalista.

Todo ello remite a las estrategias globales, políticas particulares y prácticas singulares desarrolladas por el capital o las instituciones mediadoras (familia, escuela, sindicatos, Estado) para posibilitar una movilidad del trabajo con un poder económico fecundante: regulación de las migraciones, sistemas de cualificación, técnicas de selección, categorización profesional, programas de empleo, etc.

El objetivo último es fijar tres condiciones fundamentales para el funcionamiento del capital: endogeneidad de la producción y reproducción de las fuerzas de trabajo; ampliación y sistematización articulada de los procesos de circulación de capital y trabajo; y recomposición permanente de los procesos de producción (*cf. id.*: 265).

Hay que señalar, por último, que los procesos de movilización<sup>19</sup> no sólo no se caracterizan por una fluidez y unidad absolutas, sino que están sometidos, además, a condicionantes muy variados<sup>20</sup>, lo que los hace más complejos y dificulta el logro del objetivo aludido.

## 2. *Movilización productiva y disciplina industrial*

La fábrica no sólo es el destino de las movilizaciones, sino ella misma constituye el espacio de una *movilización productiva*. Es decir, de todo ese conjunto de tácticas locales, más o menos coordinadas socialmente, a través de las cuales los patronos codifican y centralizan económicamente el trabajo de sus empleados, regulando así su incorporación y activación dentro del proceso productivo (*cf. id.*: 256-257).

Cabe distinguir dos formas de movilización productiva, absoluta y relativa, correspondientes a las formas económicas del plusvalor. De las dos, es la *movilización relativa* la que interesa especialmente. La misma designa: las mutaciones cualitativas de una incorporación al trabajo ya realizada; las progresivas transformaciones de la compo-

19. Entre los esfuerzos por superar las conceptualizaciones en términos de «mercado de trabajo», debido a sus escasas virtualidades explicativas en razón del enorme cúmulo de «imperfecciones» operantes en la realidad a la que remite, están aquellas teorizaciones basadas en el concepto de «movilización» formulado por Gaudemar. En concreto, puede verse el trabajo de Centi (1988), así como la propuesta de Prieto quien, desde una posición inicialmente dubitativa (*cf. 1989b*: 191), procede a operar con este concepto alternativo que parece dar mejor cuenta de los aspectos cuantitativos y cualitativos relacionados con los usos de la fuerza de trabajo por el capital (*cf. Prieto*: Miguélez y Prieto, 1991: 190).

20. *Cf. Prieto*: Miguélez y Prieto, 1991: 188-199. Cabe resaltar aquí, de manera especial, en relación con estos condicionantes, las prácticas de los trabajadores que, si bien no logran sus objetivos de autonomía, sí consiguen incidir, a veces significativamente, sobre los ritmos y perfiles de las formas de movilización afectando a la combinatoria de las técnicas y dispositivos que las constituyen (*cf. Gaudemar*, 1981b: 248; 1981c: 23 y 268-273).

social que tienen lugar en el seno de la fábrica, correlativas a las técnicas utilizadas; y, finalmente, esa nueva normativa que se modela de la fábrica y estructura todas las dimensiones de su funcionamiento: la productividad (cf. *id.*: 197, 206 y 258).

Clave constitutiva de esta movilización productiva es la *disciplina industrial*<sup>21</sup> entendida como estrategia reguladora de su configuración y actividad, estrategia múltiple y compleja dirigida a conseguir la adecuación productiva del comportamiento de los trabajadores (cf. Gaudemar, 1979: 35-37; 1981a: 85-88; 1981b: 242-246).

Gaudemar entiende que la disciplina<sup>22</sup> es siempre codificación explícita con el objetivo de normalización para establecer o reproducir un orden determinado. En este caso se trata de codificar y normalizar los factores del proceso de trabajo a fin de que operen como valorizadores del capital<sup>23</sup>. Esto supone desarrollar y aplicar normas que regulen el uso de los objetos, medios y fuerzas de trabajo; así como configurar el poder sobre los ejes de una división del trabajo jerárquicamente mediada. En síntesis: la disciplina industrial<sup>24</sup> debe construir un orden de continuidad a un determinado *orden productivo*, a un sistema de autoridad, dominio y jerarquía aplicado a la producción (cf. Gaudemar, 1979: 36; 1981b: 242-244 y 247-249; 1986: 83).

Todo ello conduce a que producción y disciplina se articulen dentro de una estrategia global de desarrollo, expresada en una determinada manera de modelar y organizar tanto el espacio como el tiempo laboral, gestionando un adecuado equilibrio entre la materialidad del orden y la eficacia social de sus representaciones simbólicas, a fin de adecuar la tecnicidad de los medios de producción, las funciones de los

21. Generalmente, «el estudio de las disciplinas industriales aparece notablemente sesgado hacia la consideración de las estrategias tendentes a resolver los problemas de adecuación productiva del trabajador, hacia el examen de las técnicas (...) tendentes a transformar los modos de trabajar» (Sierra, 1990a: 22). Frente a esto, puede decirse que Gaudemar supera esta reducción considerando las políticas de habituación de los trabajadores como disciplina de trabajo y de vida, lo que implica concebir la disciplina industrial bajo «la forma de una panoplia, de un abanico de modos alternativos de disciplinamiento del trabajador, que cada patrón adoptará —y adaptará— en función de factores históricos concretos» (*id.*: 29-30).

22. Este concepto, como puede comprobarse, es muy importante en el análisis de Gaudemar, sin embargo no queda clara su relación con el concepto de control: ¿son dos términos que remiten a lo mismo o más bien uno es contenido del otro? (cf. Gaudemar, 1981a: 104 y 111; 1991: 44-45, 53, 55, 58 y 61). Tal vez esto carezca de pertinencia a tenor de cómo nuestro autor delimita su concepto de disciplina; en cualquier caso es importante señalar ciertos momentos de ambigüedad en el uso de tales conceptos.

23. La disciplina aparece como la mediación constitutiva que da cuenta de la realidad del proceso productivo como unidad de proceso de trabajo y proceso de valorización (cf. Gaudemar, 1981b: 244; 1991: 102).

24. Obsérvese que el modo como se concibe aquí la disciplina no la asimila directamente a prácticas represivas, lo que no significa que estén ausentes; más bien operan como garantía última para el buen funcionamiento del orden productivo en el caso probable de que se viese afectado en la consecución de sus objetivos (cf. Gaudemar, 1981b: 245). Además, siempre está el recurso a las fuerzas del Estado. Al respecto, puede ser de interés ahondar en el concepto de «poder de policía del empresario» (cf. Ruiz Castillo, 1990: 111-157).



trabajadores y las combinaciones sociales del trabajo a las necesidades del capital expresadas en una cuádruple exigencia: permitir la continuidad del poder, obtener los máximos resultados productivos, facilitar la amonización de los costes y lograr un control efectivo del trabajo (cf. Gaudemar, 1981b: 245; 1981c: 181-191; 1991: 79, 98, 105).

Dicho orden productivo, en lo que respecta a la específica incorporación y activación de las fuerzas de trabajo, está constituido por tres categorías de elementos: modos de reclutamiento y selección que respondan a los perfiles de la actividad a realizar; modos de valoración de la fuerza de trabajo traducibles en determinadas políticas salariales; y, fundamentalmente, modos de garantizar la materialización y operatividad práctica del concreto valor de uso de las fuerzas de trabajo en el proceso laboral (cf. *id.*, 1981c: 192).

### 3. *Ciclo disciplinario y crisis disciplinaria*

Dado que la disciplina está en el núcleo mismo de la determinación del proceso de trabajo por el capital, sus formas están sometidas a múltiples variaciones<sup>25</sup>. Esto significa que «la disciplina de fábrica no es una ni en el tiempo ni en el espacio» (Gaudemar, 1981a: 115). Por ello es preciso arbitrar un criterio que permita una mejor comprensión de sus perfiles estratégicos haciendo evidente la relación esencial existente entre sus diferentes formas y los ciclos del capital<sup>26</sup>.

Esa es la función de la noción de *ciclo disciplinario*, la cual remite al «período durante el cual se produciría un acrecentamiento de un “índice” de adecuación (puesta a punto y perfeccionamiento de nuevas formas de disciplina en el marco de un nuevo modo de acumulación) y después una inflexión de este “índice” (cuando comienzan a manifestarse los signos de un nuevo modo de acumulación), hasta revelar una inadecuación total y la necesidad de descubrir otras formas de disciplina» (Gaudemar, 1981b: 249).

Para una concepción tal, el asentamiento de un determinado modo de acumulación no implica automáticamente el establecimiento de las disciplinas adecuadas para satisfacer sus objetivos, sino que en su inte-

25. Estas no se dan sólo en función de potenciar mejor la consecución de sus objetivos específicos y de neutralizar las prácticas que pudieran afectar al buen funcionamiento del orden productivo, sino debido a los distintos tipos de empresa, sector, rama, región, país, período, etc., en que se aplican, así como a la incidencia que tienen las instituciones reguladoras, la presión de la competencia y las demandas del mercado, entre otras cosas.

26. Conventría llamar la atención sobre la confluencia de distintas investigaciones en su esfuerzo por vincular los ciclos económicos del capital con determinados ciclos en relación con el uso de la fuerza de trabajo. En concreto, puede resultar de interés relacionar las tipologías establecidas por Gordon (1986) y Gaudemar, no porque se pretenda equiparar los tiempos históricos en Estados Unidos y Francia, sino tan sólo para poner en evidencia una confluencia temática entre investigadores diferentes que, por otro lado y a mi modo de ver, operan dentro de lo que Brandt ha denominado «modelo subsunción». Complementario con esto, puede resultar útil la lectura de los textos de Coombs (1985) y Screpanti (1989).

se produce un complejo y contradictorio proceso de tanteo hasta mostrar las formas óptimas de disciplina que faciliten su dinamismo (1981a: 249-250). De esta manera, la noción de ciclo disciplinario no supone que para cada modo de acumulación exista sólo una forma de disciplina posible. Se trata más bien de un modo de articulación de formas diversas, una de las cuales podría ser dominante, desempeñando un papel motor en una determinada coyuntura pero no necesariamente en otra<sup>27</sup> (cf. Gaudemar, 1991: 172).

A partir de lo dicho, Gaudemar propone la existencia de cuatro grandes ciclos disciplinarios, caracterizado cada uno «por un modelo desde el punto de vista de las formas de disciplina en el proceso de trabajo: modelo de vigilancia directamente coercitiva en el ciclo I, de la extensión del control social en el curso del ciclo II, de la objetivación/interiorización de la disciplina en el ciclo III, de la contractualización y de la “democracia industrial” para el ciclo IV contemporáneo» (1981b: 258; cf. 1986: 83-86).

Los esfuerzos del capital en relación con las técnicas disciplinarias correspondientes a cada ciclo, han estado dirigidos a constituirlos en torno a dos ejes fundamentales: productividad<sup>28</sup> e interiorización<sup>29</sup>. Esto sólo llegó a adquirir carta de naturaleza merced a las innovaciones implicadas en el desarrollo de los modos de disciplinamiento maquínico (ciclo III) y contractual (ciclo IV).

Las expectativas puestas en la «maquinación maquínica»<sup>30</sup> no consiguieron materializarse plenamente, excepción hecha de lo relacio-

27. De hecho, puede comprobarse cómo el predominio de un determinado ciclo no excluye que paralelamente se experimenten y configuren formas de disciplinamiento correspondientes a otro; puede incluso percibirse cómo en los ciclos más desarrollados se encuentran elementos que se corresponden con técnicas disciplinarias de ciclos ya superados, aunque sin duda adecuadas a las nuevas circunstancias y funciones.

28. A lo largo de los distintos ciclos disciplinarios ha habido una constante tensión entre disciplina y productividad, especialmente cuando aquélla no se adecuaba a ésta potenciándola. Puede decirse que las preocupaciones por una u otra se presentan alternativamente complementarias o contradictorias en cada uno de ellos (cf. Gaudemar, 1981c: 192 y 200-201; 1986: 83; 1991: 82-86, 102-103 y 152).

29. Este es un aspecto esencial para la eficiencia de las técnicas disciplinarias. Se trata de interiorizar en la propia estructura fabril las condiciones materiales y sociales de la transformación de la fuerza de trabajo en trabajo productivo para facilitar, sin las evidencias de lo que es exterior y explícito, los procesos del capital. Dicha interiorización puede darse por coacción, objetivación o implicación y en su beneficio jugará un papel fundamental la gestión que se haga de las representaciones simbólicas operantes en el orden productivo (cf. Gaudemar, 1991; Burawoy, 1989: 124, 139 y 156).

30. La máquina, como clave de un entramado organizativo del que constituía parte importante pero no única (el taylorismo es elemento fundamental del mismo), aparecía como la gran mediación que unificaría y potenciaría todas las implicaciones de los referidos principios, en relación con la activación de los trabajadores, por su esperada capacidad neutralizadora y reguladora de los comportamientos laborales en el orden productivo.

Este vínculo entre técnica y disciplina o, para ser más precisos, la evidencia de la técnica como instrumento de poder subsumido como mediación de lo político en el espacio fabril, es una cuestión fundamental sobre la que Gaudemar insiste en su análisis y que constituye uno de los aportes significativos de su investigación (cf. Gaudemar, 1981a: 90-97; 1981b: 248-249 y 259; 1981c: 170, 195, 202-204 y 269-270; Sierra, 1990a: 15-21).

nado con la productividad, debido a los límites disciplinarios de la técnica. Era preciso desarrollar estrategias laborales dirigidas a producir algo más que un consentimiento puramente pasivo resultante de la facticidad de los mecanismos racionalizadores. Se trataba de lograr un consentimiento de carácter activo, efecto de la interiorización de los objetivos del capital por vía de la implicación, más o menos consiente, en las condiciones de su materialización<sup>31</sup>.

De ahí la importancia que tuvo el desarrollo de la disciplina contractual cuyos perfiles característicos se constituyeron sobre la base, por un lado, del perfeccionamiento del consenso y la homogeneidad social y, por otro, de un determinado entrelazamiento de los siguientes factores: reconocimiento de la representación sindical<sup>32</sup>, promoción e instrumentación del contrato colectivo de trabajo<sup>33</sup> y desarrollo del principio de delegación<sup>34</sup>. Todo esto trajo, a su vez, un replanteamiento de la pro-

31. «La absorción del individuo por la técnica organizada económicamente no garantiza la subsunción y reproducción de una nueva subjetividad económica políticamente neutral. Aquello que para Heidegger era la imposibilidad del pensamiento auténticamente filosófico, es para el constitucionalismo post-liberal la necesidad de una nueva subjetividad política sin individuo, o la política como poética del capital, que transforma la técnica económica en un supuesto incomprensiblemente denso, pero inexorablemente práctico, de toda acción social» (Ordóñez, 1990).

32. Esta fórmula está estrechamente relacionada con el asentamiento de las organizaciones sindicales. Su reconocimiento como fuerza representativa de los intereses de los trabajadores no resultó fácil, pero una vez logrado se hizo sobre la base de la importante función que podían tener como reguladores de la movilidad de la fuerza de trabajo. De esta manera, son inducidas a participar, no en el diseño, pero sí en el control de las condiciones de realización de los objetivos productivos, asumiendo así una responsabilidad directa en los movimientos del capital. Pero los sindicatos son realidades complejas y contradictorias; ello hace que sus prácticas puedan llegar a ser restrictivas respecto a los intereses capitalistas basándose, precisamente, en su capacidad reguladora. Por otro lado, muchas veces pueden verse contestados desde su base por las aspiraciones autónomas de los propios trabajadores sin que esto suponga, necesariamente, un cuestionamiento de la disciplina contractual en su globalidad sino tan sólo de una de sus formas posibles (cf. Gaudemar: 1981c: 195-196 y 272-273; 1991: 60-61, 98-99, 162-165). De la variadísima bibliografía al respecto puede consultarse, entre otros: Antoniazzi (1986), De Pablo: Garmendia y otros (1987: 119-150), Martinet (1991), Poole (1991), Regalia (1988), Tarantelli (1989).

33. Se considera que el contrato colectivo de trabajo es el más idóneo para resolver determinados problemas planteados por la necesaria subsunción del trabajo en el capital. Ello se hace bajo el supuesto de que su gran virtualidad consiste en ser expresión de la disolución de los sujetos individuales en un sujeto colectivo, verdadero objeto del nuevo vínculo contractual que afecta no sólo a las modalidades salariales, sino a los más variados aspectos del funcionamiento mismo del trabajo hasta incluir el propio suministro de la fuerza de trabajo. La negociación que subyace, como institucionalización del conflicto, no cuestionaría la movilización ni sus formas, tan sólo se reduciría a establecer los niveles de control entre las partes. Pero aquí, precisamente, es donde termina expresándose la contradictoria y verdadera naturaleza de todo contrato de trabajo: una ficción jurídica que, sea cual fuere la fórmula utilizada, siempre codifica subordinación (cf. Gaudemar, 1981b: 260-261; 1991: 57, 98-103, 109-114, 120-123). Pueden verse también muy sugerentes planteamientos sobre algunas de las cuestiones aquí implicadas en: Baylos (1991), Cabrera (1982), Casas y Baylos (1990), Prieto: Garmendia y otros (1987: 198-228).

34. La aplicación del principio de delegación aparece vinculada con la introducción de algunas fórmulas de la democracia política consideradas como potencialmente fructíferas para conseguir la interiorización imprescindible para el funcionamiento óptimo del orden productivo. Todo ello se traduce en el desarrollo de muy diferentes fórmulas participativas por las que los trabajadores terminan asumiendo responsabilidades relacionadas con la regulación de su propia actividad laboral; y esto se

...mática de los reales fundamentos del poder<sup>35</sup> del capital, así como evidencia de sus dificultades para orientar su ejercicio por los derroteros de un modelo estratégico<sup>36</sup> más adecuado a las exigencias globales de la reproducción.

La cuestión del paso de un ciclo a otro nos lleva a la noción de *crisis disciplinaria* o, más precisamente, de *crisis de las tecnologías disciplinarias* para expresar la «inadecuación manifiesta, creciente e irreparable entre formas de disciplina y modo de acumulación, un período de plasmación para el capital, del nacimiento de una nueva era disciplinaria» (Gaudemar, 1981b: 250). De un modo más simple, puede afirmarse que «la noción de crisis disciplinaria permite designar los momentos en los que la técnica disciplinaria dominante no consigue ya asegurar el orden productivo óptimo» (*id.*: 259).

En tales momentos la interacción con las crisis económicas<sup>37</sup> es clara, pero es importante apuntar que «los acontecimientos políticos (...) juegan un papel fundamental en el desencadenamiento y la solución estructural de las crisis disciplinarias» (*id.*) haciendo evidente la significación del Estado en tales situaciones (*cf. id.*, 1991: 181).

realiza y promueve bajo el supuesto de que la relación de trabajo dejaría de ser vista y vivida como un sometimiento alienante para transformarse en adhesión a una obra común en la que los trabajadores participarían más intensa y productivamente. Ahora bien, en la práctica lo que se observa es que las modificaciones producidas se dan más bien en el orden simbólico que en el material pues los modos, formales o reales, de tal delegación afectan, incluso en aquello que se transfiere, tan sólo a cuestiones parciales, y no a las sustantivas, del poder del capital. Tales restricciones a un mayor y abierto desarrollo del principio de delegación como referente último de legitimación del dominio en el seno de la fábrica revelan las dificultades de los que ejercen la función directiva para percibir las posibilidades últimas que tales prácticas implican (*cf. Gaudemar, 1981c: 195-196; 1991: 57-64, 98-105, 123-126, 149*). Al respecto puede ser de interés consultar: Alcaide (1982), Castillo Castillo: Garmendia y otros (1987: 330-346), García Becedas (1982), Larrea (1988), Lojkin (1988: 91-140), Lucas Marín (1990), Tezanos (1987).

35. Aquí hay dos cuestiones que están relacionadas: por un lado, la diferenciación de propiedad y dirección respecto al ejercicio efectivo del poder estratégico; por otro lado el origen o fundamentos del poder de dirección y policía que se ejerce sobre la fuerza de trabajo (*cf. Gaudemar, 1991: 124-126; Aparicio y Baylos, 1991; Baylos, 1991; Beltrán: Garmendia y otros, 1987; Durán, 1978; Fernández López, 1991; Ruiz Castillo, 1990: 111-157*).

36. La necesidad que toda empresa tiene de actuar haciendo un uso predeterminado de sus recursos disponibles a fin de estar en condiciones de superar las incertidumbres y contingencias que pudieran impedir la imprescindible congruencia que debe lograr entre su estructura y procesos internos y su entorno dinámico y complejo, para facilitar la eficaz y eficiente consecución de sus objetivos funcionales con los fundamentos materiales de la sociedad capitalista, hace de la perspectiva estratégica una cuestión de absoluta actualidad. A este respecto, y de la variada bibliografía que podría citarse, quisiera llamar la atención sobre los esfuerzos de análisis e investigación crítica e innovadora que se están realizando en México, dentro del Área de Estudios Organizacionales de la Universidad Autónoma Metropolitana (Campus de Iztapalapa); de la producción de este equipo, podría resaltar: Ibarra y otros, 1987; Ibarra, 1990a y 1990b.

37. Respecto a la relación entre crisis disciplinaria y crisis económica, señalar que, aunque aquella siempre se manifieste en función de ésta, tal vínculo no es de forzosa coincidencia; así, la primera puede, además de acompañar, preceder, suceder o precipitar a la segunda (*cf. Gaudemar, 1981b: 259*).

## IV. REFLEXIONES FINALES

1. Es de esperar que las páginas que anteceden faciliten al lector su acceso a esta obra de Gaudemar. Para ello, se empezó proponiendo un marco de interpretación del marxismo que, al romper con los anclajes de la orientación hegemónica<sup>38</sup>, permitía un tratamiento más sugerente e innovador respecto a la comprensión y explicación de los usos que el capital hace de la fuerza de trabajo para favorecer sus necesarios procesos de valorización, acumulación y reproducción.

En esa perspectiva, algunos elementos del sistema categorial de Gaudemar, en sus contenidos, proyecciones y bifurcaciones, se han presentado para apoyar la comprensión de una reconstrucción histórica de las formas, relacionales y condicionadas, como se construye, organiza y ejerce el poder en los espacios fabriles de la socialización capitalista que es, precisamente, de lo que trata *El orden y la producción*.

2. Como podrá comprobar el lector, la obra en cuestión no es sólo un trabajo importante, riguroso y pedagógico, sino que resulta enormemente sugerente, tanto por la actualidad e importancia de algunos de los temas abordados, como porque constituye una auténtica propuesta para investigaciones históricas, socio-económicas o jurídico-políticas sobre los perfiles del orden productivo en nuestro país.

Las posibilidades de aplicación del modelo de los ciclos disciplinarios son bastante claras. De hecho, la formulación y desarrollo de un programa de investigación con tales perspectivas, entre otras a tener en cuenta para enriquecer el esfuerzo de «exhumar la constitución progresiva de los modos disciplinarios» (Gaudemar, 1991: 60) en España, permitirá detectar las características que los configuran en sus específicas peculiaridades y en su incidencia social.

Al respecto quisiera apuntar tan sólo algunos de los muchos detalles significativos de la realidad española a los que habría que prestar atención en relación con la cuestión que nos ocupa.

Así, la peculiaridad de las prácticas tayloristas que comienzan a configurarse en sus perfiles más estables durante la dictadura de Primo de Rivera y se desarrollan durante el régimen político franquista en un largo proceso durante el cual se entremezclan y refuerzan con el recurso a otras técnicas disciplinarias, fabriles y sociales<sup>39</sup>.

La significación del franquismo para el desarrollo y configuración del orden productivo habría que establecerla, por otra parte, no sólo

38. Puede afirmarse que los trabajos de Gaudemar a los que aquí se ha hecho referencia, pero especialmente *El orden y la producción*, constituyen un claro ejemplo de los perfiles de un programa de investigación orientado, precisamente, por el «modelo subsunción».

39. Al respecto puede encontrarse una información esclarecedora en los trabajos de: Buesa y Molero (1982), Candel (1976), Hernández y Tomás (1978), Herrero (1987), Miguélez (1977), Tomás y Estivill (1979) y Vegara (1971).

para su estricto período cronológico, sino también en sus relaciones constitutivas con el proceso de transición y establecimiento de la democracia. De especial interés sería indagar el perfil que dan a las formas de disciplinamiento la Constitución<sup>40</sup> y los desarrollos de la misma por vía legislativa, a través de las sentencias del Tribunal Constitucional o mediante la jurisprudencia ordinaria<sup>41</sup>.

Igualmente hay que atender al papel de los sindicatos, no sólo en las distintas formas de su activa participación institucional, sino en el campo de la directa acción sindical. En todos estos aspectos sería importante poner en evidencia si existen, y cuáles son, las diferencias entre ellos respecto a las formas de disciplinamiento, y qué peculiaridades tienen. En esta misma línea, otro elemento al que sin duda hay que atender especialmente remite a la importancia que las distintas experiencias de concertación social han tenido en relación con las formas disciplinarias<sup>42</sup>.

La crisis económica, las experiencias de reestructuración productiva y las estrategias de flexibilización y desestructuración laboral están, sin duda, afectando a la nueva configuración de las formas de disciplinamiento. A ello hay que añadir la incidencia que la introducción de nuevas tecnologías tiene en la regulación del comportamiento laboral. En cualquier caso, el efecto que todos estos fenómenos están teniendo sobre sindicatos y trabajadores es más que significativo<sup>43</sup>.

Pero también hay que interrogarse por «las combinaciones singulares: de un lado, según las ramas, las coyunturas, los tipos de empresa, más ampliamente según los modos de valorización del capital; del otro, según la composición social, política, ideológica de los trabajadores incorporados al trabajo y según sus prácticas específicas. Las diferentes figuras del orden productivo que de este proceso se derivan;

40. La Constitución, en su art. 38, establece: «Se reconoce la libertad de empresa en el marco de la economía de mercado. Los poderes públicos garantizan y protegen su ejercicio y la defensa de la productividad de acuerdo con las exigencias de la economía general y, en su caso, de la planificación». Ahora bien, en relación con esto, hay que llamar la atención sobre algo previo y fundamental: «la unión de productividad y mercado ya estaba reconocida al declarar los derechos y libertades como fundamentos de la paz social (cf. art. 10.1); concepto jurídico indeterminado clave para vigilar una armónica constitución permanente de la normalidad de la subsunción constitutiva» (Ordóñez, 1990).

41. Algunos textos a considerar en relación con estas cuestiones son: Aparicio y Baylos (1991), De la Villa y Palomeque: Lyon-Caen y Jeammaud (1989: 19-53), Miguélez y Prieto (1991: 271-306), Ortí (1988).

42. Aparte de los trabajos más generales apuntados en la nota 32, son de especial interés, entre otros, los siguientes: Alós-Moner y Lopes: Miguélez y Prieto (1991: 233-250), Baylos (1988), Bilbao: Miguélez y Prieto (1991: 251-267), Burgos y Sampedro (1990), Caro y otros (1990), Jordana (1989), Roca: Miguélez y Prieto (1991: 361-377), Miguélez: Miguélez y Prieto (1991: 213-231), Moreno y Monereo (1990), Palomeque (1989), Salinas y otros (1991), Zaragoza (1988).

43. Para ahondar en las múltiples y complejas implicaciones de estos temas puede consultarse: Albarracín (1987: 119-145), Baylos y otros (1988), Bilbao y otros (1986), Bilbao (1988), Bilbao (1991), Castillo Alonso (1988b, 1989b), Fernández Steinko (1991), Pérez de los Cobos (1990), Recio (1986, 1988a y 1988b).

y con ellas, los códigos de movilización en la fábrica» (Gaudemar, 1981a: 196; cf. Sierra, 1990a: 32-35).

3. Tal y como han estado reiterando a lo largo de varios años diversos autores, las características que las concretas prácticas de transformación de la fuerza de trabajo en trabajo productivo han tenido al interior de la conflictiva y compleja estructuración relacional del proceso de trabajo y su significación para la configuración de la socialización capitalista en España, es algo sobre lo que ha venido existiendo una significativa carencia de estudios sistemáticos constitutivos de un auténtico programa de investigación<sup>44</sup>.

En cualquier caso, además de una seria indagación que permita explicar las razones de las carencias aludidas, es preciso incentivar la realización de estudios concretos sobre las cuestiones implicadas. Y para ello puede contarse, sin duda, con una base documental y bibliográfica que, aunque diversa y desigual, puede permitir afrontar tales objetivos merced a la información que ofrecen, más o menos sistematizada, sobre aspectos relacionados con la gestión capitalista de la fuerza de trabajo en España o que pueden iluminar su análisis desde la experiencia, teórica y empírica, de tradiciones más asentadas en esta línea de investigación<sup>45</sup>.

Es evidente, sin embargo, que de un tiempo a esta parte parece estar produciéndose un cambio en sentido positivo, aunque tal vez demasiado lento y disperso todavía, en relación con la temática de la que se ha venido tratando<sup>46</sup>. Es de esperar que tales trabajos tengan una continuación y que se interesen por estas cuestiones cada vez más

44. En los últimos veinte años, científicos sociales de diversas especialidades, pero interesados todos ellos por cuestiones relacionadas con el trabajo y su organización, han venido reiterando las carencias de las que adolecemos en este campo (cf. Vegara, 1971: 42; Tomás y Estivill, 1979: 17-18; Recio, 1981: 15; Herrero, 1987: 269; Cabrera y del Rey, 1988: 162; Castillo Alonso, 1988a: 40; Soto, 1989: 13-14). En el caso concreto de la sociología del trabajo, el balance realizado por Castillo Alonso (1989a) permite comprobar que esta temática no se encuentra entre los ejes de investigación centrales de esta disciplina en nuestro país (aunque en aquellos que se privilegian puedan encontrarse aportes muy interesantes al respecto).

45. Aunque todavía hay pocos trabajos relacionados directamente con la temática sugerida por Gaudemar, sí que hay enormes posibilidades de encontrar información seriamente elaborada en una gran variedad de investigaciones. De ellas da cuenta, por ejemplo, el informe ya citado de Castillo Alonso (1989). En este mismo apartado se señalan algunos otros textos a tener en cuenta. No puede dejar de mencionarse los aportes de revistas como *Sociología del Trabajo* (en sus dos épocas), *Economía y Sociología del Trabajo*, *Estudios de Historia Social*, *Revista de Trabajo*, *Historia Social*, *Mientras Tanto*, *Sistema* o *Zona Abierta*, entre otras. Sin duda merece una mención especial el esfuerzo editorial del Centro de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que ha venido a llenar un vacío con una bibliografía amplia y estimulante.

46. Como indicios de esto, se pueden resaltar, entre otros, los siguientes trabajos: Bilbao y otros (1990), Benito del Pozo (1990), Cabrera y del Rey (1988), Castillo Alonso (1989b), Fernández Steinko (1991), García Piñero (1990), Herrero (1987), Rey Reguillo (1989), Sierra (1990a) y Soto Carmona (1989). Todos ellos, no sólo aportan datos precisos y sistemáticamente analizados respecto a lo que constituyen sus respectivos objetos de investigación, sino que abren horizontes de gran interés para las cuestiones aludidas.

investigadores, junto al necesario apoyo institucional para que ello pueda realizarse, reforzando ese cambio apuntado hasta constituir un flujo sistemático y confluyente de investigaciones en el variado campo de las distintas especialidades científicas interesadas por el trabajo y su organización.

El trabajo de Gaudemar que aquí se presenta<sup>47</sup> resultará sin duda un estímulo, tanto temático como metodológico, para avanzar en el conocimiento acerca de las características que han tenido, y tienen, las formas de disciplinamiento fabril que constituyen el orden productivo capitalista en nuestro país.

47. Quisiera expresar mi agradecimiento a los profesores Antonio Baylos, Andrés Bilbao y José María Ordóñez, por el tiempo dedicado a discutir determinados aspectos de esta introducción. Al profesor Baylos, además, por haberme señalado la importancia de esta obra de Gaudemar, lo mismo que a Christoph Köhler por lo que se refiere a la obra de Brandt. La traducción del texto que se ha utilizado de este autor me ha sido facilitada por Eduardo Terrén.



## BIBLIOGRAFIA

- Aglietta, M. y otros (1981): *Rupturas de un sistema económico*, Blume, Madrid.
- Albarracín, J. (1987): *La onda larga del capitalismo español*, Economistas, Madrid.
- Albarracín, J. (1991): *La economía de mercado*, Trotta, Madrid.
- Alcaide, M. (1982): *Las nuevas formas de organización del trabajo*, Akal, Madrid.
- Alcaide, M. (1987): *Conflicto y poder en las organizaciones*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- Alvarez-Uría, F. y Varela, J. (eds., 1986): *Materiales de sociología crítica*, La Piqueta, Madrid.
- Antoniazzi, S. (1987): *Repensar el sindicalismo*, HOAC, Madrid.
- Aparicio, J. y Baylos, A. (eds., 1991): *Autoridad y democracia en la empresa*, Trotta, Madrid (en prensa).
- Baylos, A. (1985): «La institucionalización de la actuación sindical como elemento de mediación frente a la crisis»: *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n. 21.
- Baylos, A. (1988): «Institucionalización sindical y prácticas neocorporativas. El caso español (1977-1987)»: *Revista de Trabajo*, n. 91.
- Baylos, A. (1991): *Derecho del Trabajo: modelo para armar*, Trotta, Madrid.
- Baylos, A. y otros (1988): *Nuevas tecnologías y transformaciones del conjunto salarial*, Fundación de Investigaciones Marxistas, Madrid.
- Benito del Pozo, C. (1990): «Condiciones de trabajo de la clase obrera asturiana durante el franquismo»: *Sociología del Trabajo*, n. 10 (nueva época).
- Bilbao, A. (1988): «El trabajador socializado»: *Sociología del Trabajo*, n. 4 (nueva época).
- Bilbao, A. (1991): *Obreros y ciudadanos. La desestructuración de la clase obrera*, Madrid (versión fotocopiada).
- Bilbao, A. y otros (1986): *La estructura de la clase obrera. El impacto de las nuevas tecnologías*, Fundación de Investigaciones Marxistas, Madrid.
- Bilbao, A. y otros (1990): *Políticas empresariales de mano de obra. Un estudio realizado en la cuenca industrializada del sur madrileño*, Comunidad de Madrid.
- Brandt, G. (1990): *Arbeit, Technik und gesellschaftliche Entwicklung*, Suhrkamp, Frankfurt am Main.

- ..., M. y Molero, J. (1982): «Cambio técnico y procesos de trabajo: una aproximación al papel del Estado en la introducción de los métodos de la organización científica del trabajo en la economía española durante los años cincuenta»: *Revista de Trabajo*, nn. 67-68.
- ..., M. (1989): *El consentimiento en la producción*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- ..., M.ª y Sampedro, V. (1990): «Sobre el control sindical de los contratos»: *Revista de Treball*, n. 13.
- ..., H. (1978): *Trabajo y capital monopolista*, Nuestro Tiempo, México.
- ..., J. (1982): *Contrato de trabajo y ordenamiento jurídico*, Akal, Madrid.
- ..., M. y del Rey, F. (1988): «Entre la condena y el olvido. Los empresarios y sus organizaciones en la historiografía española»: *Sociología del Trabajo*, n. 3 (nueva época).
- ..., L. (1989): *¿Movilidad social o trayectorias de clase?*, CIS/Siglo XXI, Madrid.
- ..., M. (1989): «Clases, intereses y actores sociales. Un debate posmarxista»: *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, n. 46.
- ..., F. (1976): *Ser obrero no es ninguna ganga*, Laia, Barcelona.
- ..., A. y otros (1990): «El sindicalismo»: *Economía y Sociología del Trabajo*, n. 10.
- ..., M.ª E. y Baylos, A. (1990): «Las relaciones laborales en 1989, del conflicto a la renovación de la concertación social. ¿Un modelo distinto de concertación social?»: *Revista de Trabajo*, n. 98.
- Castillo Alonso, J.J. (comp., 1988a): *Las nuevas formas de organización del trabajo*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- Castillo Alonso, J.J. (comp., 1988b): *La automatización y el futuro del trabajo*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- Castillo Alonso, J.J. (1989a): «La sociología del trabajo en España y el lugar de la investigación comparativa»: *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, nn. 4-5.
- Castillo Alonso, J.J. (1989b): *La división del trabajo entre empresas*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- Castillo Mendoza, C.A. (1990): «Control y organización capitalista del trabajo»: *Sociología del Trabajo*, n. 9 (nueva época).
- Centi, C. (1988): «Mercado de trabajo y movilización»: *Sociología del Trabajo*, n. 4 (nueva época).
- Colectivo IOE (1987): «Los inmigrantes en España»: *Documentación Social*, n. 66.
- Coombs, R. (1985): «Ondas largas y cambio en el proceso de trabajo»: *Zona Abierta*, nn. 34-35.
- Durán López, F. (1978): «Las garantías del cumplimiento de la prestación laboral: el poder disciplinario y la responsabilidad contractual del trabajador»: *Revista de Política Social*, n. 127.
- Escudero, R. (1990): *La representatividad de los sindicatos en el modelo laboral español*, Tecnos, Madrid.
- Fernández Enguita, M. (ed., 1986): *Marxismo y sociología de la educación*, Akal, Madrid.
- Fernández López, M.ª F. (1991): *El poder disciplinario*, Civitas, Madrid (en prensa).
- Fernández Steinko, A. (1991): *Racionalización sistémica y células flexibles de fabricación en la industria española de bienes de equipo*, tesis doctoral, Universidad Complutense, Madrid.
- Foucault, M. y otros (1981): *Espacios de poder*, La Piqueta, Madrid.
- García Becedas, G. (1982): *Democracia y relaciones laborales*, Akal, Madrid.
- García Piñeiro, R. (1990): *Los mineros asturianos bajo el franquismo (1937-1962)*, Fundación 1º de Mayo, Madrid.

- Garmendia, J.A. y otros (1987): *Sociología industrial y de la empresa*, Aguilar, Madrid.
- Gaudemar, J.-P. (1979): *Movilidad del trabajo y acumulación de capital*, Era, México.
- Gaudemar, J.-P. (1981a): «Preliminares para una genealogía de las formas de disciplina en el proceso capitalista del trabajo», en Foucault y otros (1981), pp. 85-121.
- Gaudemar, J.-P. (1981b): «La crisis como laboratorio social: el ejemplo de las disciplinas industriales», en Aglietta y otros (1981), pp. 241-262.
- Gaudemar, J.-P. (1981c): *La movilización general*, La Piqueta, Madrid.
- Gaudemar, J.-P. (1986): «La escuela y la fábrica: dos encuentros frustrados», en Fernández Enguita (ed., 1986), pp. 81-100.
- Gaudemar, J.-P. (1991): *El orden y la producción*, Trotta, Madrid.
- Gordon, D. (1980): «Etapas de acumulación y ciclos económicos largos»: *Cuadernos Semestrales*, n. 7, CIDE, México.
- Gordon, D. y otros (1986): *Trabajo segmentado, trabajadores divididos*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- Haug, W. (1989): *Publicidad y consumo*, FCE, México.
- Hernández, F. y Tomás, J. (1978): *Aproximación al estudio de la psicología en España*, tesis de Licenciatura, Universidad Central de Barcelona.
- Herrero, J.L. (1987): *La introducción de la Organización Científica del Trabajo en la España de los años 40 y 50*, Tesis doctoral, Universidad del País Vasco, Bilbao.
- Herrero, J.L. (1990): «El papel del Estado en la introducción de la Organización Científica del Trabajo en la España de los años cuarenta y cincuenta»: *Sociología del Trabajo*, n. 9 (nueva época).
- Ibarra, E. (1990a): *Complejidad organizacional o la conquista de lo incierto. Estrategia, estructura y evento*, ponencia, XII Congreso Mundial de Sociología, Madrid.
- Ibarra, E. (1990b): «Sociedad, estrategia corporativa y relaciones industriales. Hacia una reformulación del paradigma organizacional»: *Sociología del Trabajo*, n. 10 (nueva época).
- Ibarra, E. y Montaña, L. (1987): *Mito y poder en las organizaciones*, Trillas, México.
- Ibarra, E. y otros (1987): *El orden organizacional. Poder, estrategia y contradicción*, Universidad Autónoma Metropolitana, México.
- Jordana, J. (1989): «Del 14-D al sindicalismo de los años noventa. Una aproximación a la política de los sindicatos en España»: *Sociología del Trabajo*, n. 8 (nueva época).
- Kahn-Freund, O. (1987): *Trabajo y Derecho*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- Lacalle, D. y otros (1991): *Trabajo y clase obrera hoy*, Fundación de Investigaciones Marxistas, Madrid.
- Laclau, E. y Mouffe, Ch. (1987): *Hegemonía y estrategia socialista*, Siglo XXI, Madrid.
- Larrea, J. (ed., 1988): *Cambio social actual y estructura de las empresas*, Deusto, Bilbao.
- Lechner, N. (1986): *La conflictiva y nunca acabada construcción del orden deseado*, CIS/Siglo XXI, Madrid.
- Lojkin, J. (1988): *La clase obrera hoy*, Siglo XXI, México.
- Lucas Marín, A. (1990): «La democracia industrial: el autogobierno en las organizaciones económicas»: *Revista de Trabajo*, n. 97.
- Lucas Marín, A. y Llavona Amor, F. (1987): «Participación y control en las empresas asturianas: una comparación internacional»: *Revista de Trabajo*, n. 88.
- Lyon-Caen, A. y Jeammaud, A. (coords., 1989): *Derecho del trabajo, democracia y crisis*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- Martinet, G. (1991): *Siete sindicalismos*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.

- Marx, K.** (1971): *Elementos fundamentales para la crítica de la economía política*, Siglo XXI, Buenos Aires.
- Miguélez, F.** (1977): *Seat, la empresa modelo del Régimen*, Dopesa, Barcelona.
- Miguélez, F. y Prieto, C.** (dirs., 1991): *Las relaciones laborales en España, Siglo XXI*, Madrid.
- Moreno, M.<sup>a</sup> y Monereo, J.** (1990): «Estado de bienestar, concertación social y sindicatos»: *Revista de Trabajo*, n. 97.
- Morgan, G.** (1990): *Imágenes de la organización*, RA-MA, Madrid.
- Navarro, V.** (1991): «Producción y Estado de Bienestar. El contexto político de las reformas»: *Sistema*, n. 102.
- Ojeda, A.** (1989): «Sindicalismo europeo: su crisis, sus alternativas»: *Sociología del Trabajo*, n. 6 (nueva época).
- Ordóñez, J.M.** (1990): *La constitución económica en el constitucionalismo post-liberal*, Seminario, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, Universidad Complutense, Madrid.
- Ortí, A.** (1988): «Transición post-franquista a la monarquía parlamentaria y reacciones de clase: del desencanto programado a la socialdemocracia transnacional»: *Política y Sociedad*, n. 2.
- Palomeque, M.-C.** (1989): *Derecho sindical español*, Tecnos, Madrid.
- Paramio, L.** (1990): «Los sindicatos y el sistema político en la España democrática: de la clandestinidad a la huelga general»: *Sistema*, nn. 94-95.
- Pereda, C. y otros** (1991): *Los hijos de los emigrantes*, Libertarias, Madrid (en prensa).
- Pérez de los Cobos, F.** (1990): *Nuevas tecnologías y relación de trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia.
- Purrow, Ch.** (1990): *Sociología de las organizaciones*, McGraw Hill, Madrid.
- Poole, M.** (1991): *Teorías del sindicalismo. Una sociología de las relaciones industriales*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- Prieto, C.** (1989a): «Políticas de mano de obra en las empresas españolas»: *Sociología del Trabajo*, n. 6 (nueva época).
- Prieto, C.** (1989b): «¿Mercado de trabajo?»: *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, n. 47.
- Pross, H.** (1983): *La violencia de los símbolos sociales*, Anthropos, Barcelona.
- Recio, A.** (1981): «Notas de lectura sobre la organización capitalista del trabajo»: *Revista Mensual Monthly Review*, vol. 4, n. 5.
- Recio, A.** (1986): «Trabajadores desiguales. Segmentación de la clase obrera y estrategias laborales»: *Mientras Tanto*, n. 28.
- Recio, A.** (1988a): *Capitalismo y formas de contratación laboral*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- Recio, A.** (1988b): «Flexibilidad, eficiencia y desigualdad. Notas sobre la flexibilidad laboral»: *Sociología del Trabajo*, n. 4 (nueva época).
- Regalia, I.** (1988): «La participación de los trabajadores en el sindicato. Formas, modelos, hipótesis de trabajo»: *Sociología del Trabajo*, n. 4 (nueva época).
- Rey Reguillo, F.** (1989): «La polémica sobre el control obrero. Los orígenes en España»: *Sociología del Trabajo*, n. 8 (nueva época).
- Rojas Rivero, G. P.** (1991): *La libertad de expresión del trabajador*, Trotta, Madrid.
- Romagnoli, U.** (1975): «Autoridad y democracia en la empresa»: *Cuadernos de Derecho del Trabajo*, nn. 1-2.
- Ruiz Castillo, M.<sup>a</sup>** (1990): *El cierre patronal*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- Salaman, G. y Thompson, K.** (1984): *Control e ideología en las Organizaciones*, FCE, México.

- Salinas, F. y otros (1991): «Sindicalismo en España»: *Documentación Social*, n. 82 Madrid.
- Schmitt, C. (1982): *Teoría de la Constitución*, Alianza, Madrid.
- Schmitt, C. (1984): *El concepto de lo político*, Folios, Buenos Aires.
- Screpanti, E. (1989): «Los ciclos largos en la actividad huelguística: una investigación empírica»: *Historia Social*, n. 5.
- Sierra Alvarez, J. (1984): «De las utopías socialistas a las utopías patronales: para una genealogía de las disciplinas industriales paternalistas»: *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, n. 26.
- Sierra Alvarez, J. (1990a): *El obrero soñado: ensayo sobre las disciplinas industriales paternalistas*; Asturias, 1860-1917, Siglo XXI, Madrid.
- Sierra Alvarez, J. (1990b): «Microhistoria de una comunidad obrera secuestrada: Min de Orbó (Palencia), 1864-1886»: *Historia Social*, n. 6.
- Soto Carmona, A. (1989): *El trabajo industrial en la España contemporánea (1874-1936)* Anthropos, Barcelona.
- Tarantelli, E. (1989): *Los sindicatos*, Oikos-Tau, Barcelona.
- Terress, G. de (1991): «Trabajo colectivo y división del trabajo»: *Sociología del Trabajo*, n. 12 (nueva época).
- Tezanos, J. (comp., 1987): *La democratización del trabajo*, Sistema, Madrid.
- Tomás, J. y Estivill, J. (1979): «Apuntes para una historia de la Organización del Trabajo en España, 1900-1936»: *Sociología del Trabajo*, n. 1.
- Vegara, J. (1971): *La Organización Científica del Trabajo: ¿ciencia o ideología?*, Fontanella, Barcelona.
- Zaragoza, A. (comp., 1988): *Pactos sociales, sindicatos y patronal en España, Siglo XX* Madrid.
- Zemelman, H. (1989): *De la historia a la política*, Siglo XXI, México.

EL ORDEN Y LA PRODUCCION

## DESPOTISMO Y CAPITALISMO

«Hasta ahora, la política y la moral han fracasado en su intento de conseguir que se ame el trabajo». Esta constatación perentoria, que permite a Fourier incluir su proyecto de «trabajo societario» como elemento del sistema de «atractivo industrial»<sup>1</sup>, merece una reflexión. Desde la perspectiva utópica, indica la conmoción que muy pronto se producirá en las sociedades contemporáneas ante la generalización del trabajo asalariado. El problema que en seguida va a plantearse respecto al trabajo no es hacerlo obligatorio, sino atractivo: convertirlo **menos** en una forma de castigo que en el fundamento de un nuevo modo de vida. Crear, pues, las condiciones de una servidumbre productiva voluntaria, para acabar con ese estado en que «se ve a los asalariados y a todas las clases populares inclinarse cada vez más a la ociosidad... prolongando en las ciudades con la inactividad del lunes la inactividad del domingo, trabajando sin ardor, lentamente y con desgana»<sup>2</sup>.

1. Política y moral. Extraño diagnóstico, pero más significativo que ningún otro, de la situación de la que surge el modo de gobierno de las fábricas en el primer tercio del siglo XIX, en el marco de la primera revolución industrial. Política y moral. ¿Qué debe entenderse con esas palabras, sino que no existe más disciplina industrial que la trasposición, al seno de manufacturas y talleres, de una disciplina configurada en el ámbito de la vida política o sobre bases estrictamente morales? ¿Qué, sino que las relaciones sociales de producción se desarrollan todavía según los modelos de otras relaciones sociales —preexistentes a la fábrica— de la sociedad política y civil? ¿Qué, sino que a causa de esa trasposición, de ese funcionamiento analógico, las relaciones

1. Ch. Fourier, *Théorie de l'unité universelle*, Introducción al tomo II, París, 1842, p. 15.

2. *Ibid.*

sociales se mantienen dentro del campo de la mera coacción? Fourier sabe que no se levanta una sociedad ni se genera cohesión social sobre la base de la sola compulsión. Sabe que, para poder fundamentar la sociedad en el trabajo, y en las particularidades de esa relación social, hay que descubrir unos principios que hagan atractivo el trabajo:

Para encadenar a la industria no se conocen, desde la esclavitud, más medios que el temor al hambre y los castigos; pero si la industria es el destino que nos ha asignado el Creador, ¿cómo pensar que quiere forzarnos a él por la violencia y que no ha sabido activar ningún resorte más noble, ningún aliciente capaz de transformar los trabajos en placeres?<sup>3</sup>.

Esta pregunta constituye sin duda la gran «cuestión social» del siglo XIX. Intuida por el utilitarismo de Bentham y de Mill, la encontramos aquí, aflorando de forma inusualmente explícita en esta época, traída por la pluma de un autor en apariencia periférico. ¿Cómo no relacionar, por otra parte, aunque por oposición, el pasaje de Fourier con ese texto de Bentham que aparece en la conclusión del manuscrito consagrado al *Cálculo de penas y recompensas*?

El dinero es el instrumento que sirve de medida a la cantidad de pena o recompensa. Aquéllos a quienes no satisfaga la exactitud de este instrumento deberán encontrar algún otro que sea más exacto o decir adiós a la política y a la moral<sup>4</sup>.

Mientras que la economía política, unánime a pesar de las apariencias, retomará este principio utilitarista considerando que lo que mueve al trabajo es únicamente su sanción monetaria, el salario<sup>5</sup>, Fourier indica, por el contrario, el espacio mismo, excluido por Bentham, al que debe apuntar la crítica; no es el espacio de la política, la moral o el dinero, sino el de las pasiones no cuantificables sin las que no habría trabajo ni economía: el espacio de la servidumbre atractiva, de la disciplina consentida.

El secreto de la realidad está quizá, una vez más, en la ficción. La utopía fourierista es importante en tanto que parte de un problema esencial y responde a él de manera muy original. ¿Acaso hará algo distinto, aunque de manera menos explícita, el discurso económico y social que le es contemporáneo y luego el posterior? ¿No está la historia de la fábrica, a partir de 1830, gobernada ante todo por los problemas de búsqueda de un orden interno óptimo? Problemas que ni la

3. Ch. Fourier, *Ibid.*

4. J. Bentham, *Manuscrit du calcul des peines et des plaisirs* (Teoría de las penas y las recompensas, Madrid, 1835), reproducido en E. Halevy, *La formation du radicalisme philosophique* I, París, 1901-1902, p. 415.

5. Sobre la génesis del interés como paradigma de la «pasión compensadora», véase el muy sugestivo libro de A.O. Hirschmann, *Las pasiones y los intereses. Argumentos políticos en favor del capitalismo antes de su triunfo*, México, 1978.



lógica, ni la moral, ni el dinero, podrán resolver. Problemas quizá constitutivos de la economía política y de su crítica.

Busquemos, pues, encontrar el fundamento de cómo está enraizada esta pertinaz voluntad de servir, de tal manera que parece ahora que el mismo amor a la libertad no es ni siquiera natural<sup>6</sup>.

Haciéndonos eco de esta acuciosa interpelación de Etienne de la Boétie, a mediados del siglo XVI, deberemos analizar esa economía de servidumbre voluntaria. La crítica de la economía política pasa aquí por la crítica de la economía disciplinar.

¿Adiós a la política y a la moral? ¿Puede todavía ser despótico el gobierno de la fábrica? O, más bien, ¿puede todavía adoptar la forma del despotismo cuando su finalidad productiva lo contradice? La economía despótica aparece, en efecto, como una economía de la posesión, «razón de ser y efecto necesario de un cierto tipo de ejercicio del poder que puede reducirse a la forma pura de una simple comunicación del nombre del patrón»<sup>7</sup>, una economía que se contradice, pues, con el principio acumulativo de la fábrica. El problema surge de que, en efecto, las primeras formas de organización del trabajo reprodujeron ciertas formas despóticas de ejercicio del poder. ¿Cómo interpretar esta contradicción? Los textos de Marx, por ejemplo, se nos muestran muy problemáticos en este punto. En el libro I de *El capital*, Marx utiliza al menos en dos ocasiones el término «despotismo». En el capítulo VIII, a propósito de la superpoblación relativa, para concluir que «el juego de la ley de la oferta y la demanda de trabajo, erigida sobre esta base, viene a poner remate al despotismo del capital»<sup>8</sup>. Y anteriormente, en el capítulo XII, relativo a la manufactura, se había referido a la forma en que «en la sociedad del régimen capitalista de producción, la anarquía de la división social del trabajo y el despotismo de la división del trabajo en la manufactura se condicionan recíprocamente»<sup>9</sup>.

Puede también evocarse un pasaje del capítulo XIII, dedicado a la disciplina en la fábrica, en el que se refiere a ésta en los términos de «disciplina cuartelaria»<sup>10</sup>. Marx utiliza, en efecto, de manera insis-

6. E. de la Boétie. *Discurso de la servidumbre voluntaria* (1553), Madrid, 1986, p. 15.

7. A. Grosrichard, *Estructura del harén. La ficción del despotismo asiático en el Occidente clásico*, Barcelona, 1981, pp. 97-98.

8. K. Marx, *El capital* I, México, 1946, p. 542, «La demanda de trabajo no coincide con el crecimiento del capital, la oferta de trabajo no se identifica con el crecimiento de la clase obrera, como dos potencias independientes la una de la otra que se influyen mutuamente. *Les dés sont pipés*. El capital actúa sobre ambos frentes a la vez. Cuando su acumulación hace que aumente, en un frente, la demanda de trabajo, aumenta también, en el otro frente, la oferta de obreros, al dejarlos «disponibles»... El juego de la ley de la oferta y la demanda de trabajo, erigida sobre esta base, viene a poner remate al despotismo del capital».

9. *Ibid.*, p. 290.

10. *Ibid.*, p. 350.

tente, la comparación entre la organización del trabajo en la fábrica y el despotismo esclavista. Así, en un célebre párrafo:

El código fabril... es simplemente la caricatura capitalista de la reglamentación social del proceso de trabajo, reglamentación que se hace necesaria al implantarse la cooperación en gran escala y la aplicación de instrumentos de trabajo colectivos, principalmente la maquinaria. El látigo del capataz de esclavos deja el puesto al reglamento penal del vigilante<sup>11</sup>.

Y Marx añade en nota:

La esclavitud en que la burguesía tiene sujeto al proletariado no se revela nunca con mayor claridad que en el sistema fabril<sup>12</sup>.

Extraño lenguaje por parte de quien dedica buena parte de su energía a la distinción teórica de los modos de producción esclavista y capitalista, y a la demostración de que el sistema fabril es la forma acabada del modo de producción capitalista; extraño lenguaje también por parte de quien, mejor que nadie quizá, conocía la filosofía del siglo XVIII y sus reflexiones sobre el despotismo. ¿Habría que entender como veleidades literarias estas expresiones metafóricas o deberemos atenernos al sentido literal? La primera solución es más simple: la pluma de Marx sugeriría solamente una denuncia lírica de las formas de explotación, indicando que un modo de producción diferente puede entrañar a pesar de su carácter históricamente progresivo, condiciones de trabajo semejantes a las del esclavismo. Designación de una especie de *fatum*: el de la brutalidad de las sociedades de clases. La otra solución es más seductora, más interesante teóricamente: el lugar en que se constituye la relación social capitalista sería aquel en que más ostensiblemente perdurarían las formas de una antigua relación social.

Habría entonces en germen en estas breves líneas una verdadera teoría de la transición que no implicaría ninguna ruptura brutal sino que, por el contrario, insistiría sorprendentemente en la imbricación de las formas<sup>13</sup>.

La «despótica campana»<sup>14</sup> de que habla Marx sería así como la voz del patrón que si «hasta tal punto impresiona es sólo por la forma en que escatima su uso. Resuena como la mirada que se hace ver intencionadamente, por descargas, entre dos silencios. Cuanto más breve es la descarga, más eficaz resulta»<sup>15</sup>. El capataz sería el visir de este déspota capitalista, y los obreros, los súbditos.

11. *Ibid.*, p. 351.

12. *Ibid.*; en todo este pasaje, Marx retoma casi textualmente el estudio de F. Engels en *La situación de la clase obrera en Inglaterra* (1845), Madrid, 1976, esp. pp. 269 ss.

13. De ahí, quizá otro sentido posible, distinto al que el propio Marx le da, del famoso «libertad, igualdad, propiedad y Bentham», K. Marx, *o.c.*, p. 128.

14. *Ibid.*, p. 351.

15. A. Grosrichard, *o.c.*, p. 85.

Está clara la pregunta que implícitamente Marx plantea aquí: ¿constituye el despotismo, con los rasgos con que nos lo presenta la filosofía del siglo XVIII, una forma trans-histórica del mando? ¿o es, al contrario, el efecto provisional de la génesis de nuevas formas de mando y disciplina en la producción?

El capitalismo nacería así con la certidumbre de tener que constreñir el trabajo recurriendo al despotismo, hasta el momento en que su supervivencia dependiera, al contrario, de su capacidad para recoger lo que anteriormente había desechado, los modelos de división de labores y de representatividad surgidos de la democracia política.

Esta es, quizá, la clave filosófica para comprender las orientaciones históricas de la economía disciplinar de la relación salarial: del despotismo oriental a la utopía del trabajo atractivo.

Marx, extrañamente aliado a Montesquieu<sup>16</sup>, se enfrentaría aquí contra Fourier<sup>17</sup>.

16. Montesquieu, a la vez crítico del despotismo y teórico de la «democracia por el comercio» (*Del espíritu de las leyes*). Véanse también las observaciones de A.O. Hirschmann, *o. c.*

17. Aparte de los pasajes de *El capital* en que Marx cita explícitamente a Fourier, remitimos al pasaje en que Marx subraya que la subordinación del trabajo a la voluntad del capital debe ser tanto más fuerte «cuanto menos atractivo sea el trabajo» (p. 131).

## PREGUNTAS ACERCA DE LA DISCIPLINA DEL TRABAJO<sup>1</sup>

Ante nosotros, un taller de tintorería: unos hombres, con las manos desnudas, sumergen en las cubetas las madejas de lana que otros retiran y transportan a continuación a los secaderos con ayuda de un bastón. Ninguna protección, ningún medio particular de manipulación. Pero, después de todo, este taller de la Manufacture des Gobelins tiene un aspecto espacioso y aireado. Paralizados por el grabado, los hombres parecen autómatas, colocados allí para toda la eternidad, realizando siempre la misma tarea.

Turgan, que inicia con este ejemplo la serie de informes sobre las *Grandes fábricas de Francia*<sup>2</sup>, recuerda honestamente la mala reputación del establecimiento en los medios obreros. «Me siento cansado de la vida y estoy dispuesto, para acabar de una vez con ella, a someterme al régimen impuesto en las tintorerías de Gobelins», escribió una persona al director. «Encontrándome desgraciadamente condenado a la pena capital, desearía terminar mi trayectoria en su empresa...», escribe otro. Pero Turgan, evidentemente, no piensa lo mismo. Lo que él ha visto es una fábrica en orden y eso es lo esencial.

He aquí otra imagen tomada de la misma fuente<sup>3</sup>: el taller de recorte de trapos de la papelera de Essone. Para este trabajo, peligroso por los instrumentos cortantes que se utilizan, no hay más que mujeres. Una obrera, a la que llaman «revisora», lleva a cabo una vigilancia permanente; la «revisora» recorre sin cesar los talleres para comprobar que el trabajo esté bien hecho y que la casilla colocada delante

1. Juego de palabras intraducible en el que subyace como sentido secundario: «La disciplina del trabajo impugnada» (*N. del T.*). Una versión ligeramente diferente de este capítulo apareció en «Preliminares para una genealogía de las formas de disciplina en el proceso capitalista del trabajo», en M. Foucault y otros, *Espacios de poder*, Madrid, 1981, pp. 85-121.

2. Turgan, *Les grandes usines de France*, 20 vols., París, 1860-1895, I, pp. 25 ss.

3. *Ibid.* I. pp. 152 ss.

de cada obrera contenga los elementos necesarios. También allí reina el orden y la limpieza, si no la «coquetería femenina». Al menos, en el grabado.

Y, por fin, una última representación: la fragua de la empresa metalúrgica Derosne et Cail<sup>4</sup>. Se trata, en apariencia, del infierno. Entre el calor y el humo, unos hombres medio desnudos golpean el yunque. Pero, en la pluma de Turgan, este infierno parece sublimado por los prodigios técnicos que allí se realizan. Diríase que se trata de la fragua del propio Vulcano. Sería ridículo quejarse de las condiciones de trabajo cuando se participa en una obra de tal envergadura.

De los veinte volúmenes publicados por Turgan entre 1860 y 1895, al ritmo de dos informes por mes, se desprende la misma impresión: la fábrica es como un escantillón, una plantilla de estarcir determinada por las técnicas utilizadas y en cuyos intersticios están colocados los hombres que realizan las tareas que la máquina no puede todavía efectuar; los hombres que, como la máquina, se someten a un ritmo de actividad inmutable en su regularidad.

Si Turgan se interroga a menudo sobre las nuevas tecnologías, a veces sobre las condiciones de higiene o los riesgos de accidentes laborales, nunca se pregunta sin embargo por lo que hace posible un edificio así, por el cemento que permite a «esas fortalezas del hombre erigidas contra su miseria original» mantenerse en pie: la sumisión de los trabajadores a un orden productivo que les es impuesto en virtud de su condición de asalariados, que puede a veces convertirse en la peor de las condiciones humanas.

Turgan no es el único en ignorar esa condición esencial de las más grandes «glorias industriales»: la disciplina en el proceso de trabajo capitalista parece ser siempre algo natural. Sin duda se ve en ella, se la ejerza o se la sufra, la forma normal, normalizada y normalizante de la relación de subordinación del trabajo al capital. Podrá producir indignación cuando se manifiesta en exceso y satisfacción cuando se muestra flexible, pero por regla general se la acepta. Habría tan sólo «buenas» y «malas» disciplinas. Y la historia de las mejoras de las condiciones de trabajo podría escribirse más o menos como la historia de la supresión progresiva de las malas disciplinas, aquéllas que no manifiestan más que la opresión pura, y del coexistente desarrollo de las disciplinas fundadas en la adaptación de los hombres a las técnicas introducidas en la producción.

En numerosos economistas (entre los cuales se cuentan algunos marxistas), esta idea toma la forma de una distinción entre dos aspectos de la disciplina.

Sería el primero un aspecto de orden objetivo: la disciplina considerada como condición necesaria para la puesta en funcionamiento del trabajador colectivo. De la misma manera que no es posible manio-

4. *Ibid.* II, pp. 8 ss.

un velero sin un equipo que ejecute escrupulosamente las órdenes del jefe, tampoco un equipo de trabajo podría efectuar su tarea si no se conformase a una disciplina colectiva, en el seno de la cual cada trabajador funciona como un engranaje en un mecanismo de conjunto.

El segundo aspecto está, por el contrario, habitualmente referido al proceso de reproducción de la clase dominante. La disciplina sería en este caso pura relación de subordinación sin incidencia directa sobre la productividad del trabajo. Los representantes de la jerarquía capitalista la utilizarían como instrumento de dominación para perpetuar su poder y su reproducción en tanto que clase dominante.

Se opone más o menos alegremente estos dos tipos de disciplina, proclamando la utilidad e ineluctabilidad de la primera, pero censurando con frecuencia los aspectos nefastos de la segunda, a la que incluso, en ocasiones, se considera perjudicial para el desarrollo de las fuerzas productivas y, en cualquier caso, contraria al buen clima social de la empresa.

Sociólogos de empresa, reformadores sociales o marxistas corrientes, están de acuerdo en este punto. Ya se trate de instaurar en la empresa, de arriba abajo de la jerarquía, una estructura de colaboración en la que cada uno sienta su suerte vinculada a la de la entidad colectiva, o de transformar las relaciones sociales de producción, todos coinciden en la voluntad de suprimir la disciplina de pura dominación, pero manteniendo la que se considera indispensable, la objetivada en una división puramente técnica del trabajo.

Abundantes investigaciones, recientes y menos recientes, permiten sin embargo relativizar esta visión un poco simplista de la disciplina, tan a menudo propagada por los economistas, sean o no marxistas.

M. Foucault<sup>5</sup>, en primer lugar, ha demostrado el lugar central que ocupa en los dispositivos del poder, de un poder-red, indiferente a las diversas diferenciaciones en «instancias» o entre «infra» y «supraestructuras». De esta «anatomía política» que estudia la forma en que los poderes someten a los cuerpos de los hombres, deriva un papel económico de la disciplina, articulado sobre un papel político:

La disciplina fabrica cuerpos sometidos y ejercitados, cuerpos «dóviles». La disciplina aumenta las fuerzas del cuerpo (en términos económicos de utilidad) y disminuye esas mismas fuerzas (en términos políticos de obediencia). En una palabra: disocia el poder del cuerpo; de una parte, hace de este poder, una «aptitud», una «capacidad» que trata de aumentar, y cambia, por otra parte, la energía, la potencia que de ello podría resultar, y la convierte en una relación de sujeción estricta. Si la explotación económica separa la fuerza y el producto del trabajo, digamos que la coerción disciplinaria establece en el cuerpo el vínculo de coacción entre una aptitud aumentada y una dominación acrecentada<sup>6</sup>.

5. M. Foucault, *Vigilar y castigar*, Madrid, <sup>5</sup>1986.

6. *Ibid.*, pp. 141-142.

Esta tesis nos obliga a la renuncia a pensar de forma maniquea la disciplina: la mala disciplina, la disciplina opresiva, no sería forzosamente el negativo inútilmente doloroso de una buena disciplina objetivable en términos de necesidades tecnológicas, sino que sería, en suma, su condición de posibilidad.

Por otra parte, son numerosos los trabajos que, a veces sin sospecharlo, refuerzan la tesis de Foucault. Se deriva de ahí en particular la idea de una *constitución progresiva* de la disciplina capitalista<sup>7</sup>, la idea de que el capitalismo inventa poco a poco, a través de una multiplicidad de dificultades técnicas locales, tácticas parciales de dominación que innovan o, por el contrario, retoman recetas ya utilizadas con anterioridad. Tácticas parciales que se constituyen progresivamente en estrategias de la clase capitalista. Citemos solamente como ejemplo a D. Landes<sup>8</sup>, que sitúa el nacimiento de la fábrica propiamente dicha en función de estos dos criterios principales: concentración de la producción y mantenimiento de la disciplina, o también las apasionantes páginas que S. Pollard consagra a la adaptación de las fuerzas de trabajo al nuevo mundo industrial<sup>9</sup>.

En todos estos estudios se considera siempre la disciplina como **condición necesaria** para el funcionamiento del proceso de trabajo, como **forma principal** del control patronal, tan importante al menos como el control ejercido por medio del salario. La disciplina regenta el **espacio y la temporalidad** interiores de la producción: espacio del taller y de la fábrica, temporalidad de la jornada o del puesto de trabajo. En relación a las anteriores formas de control social, esta disciplina manufacturera y luego industrial a la vez innova y reproduce. Innovo en cuanto forma de control de procesos de trabajo reorganizados, en adelante reunidos y concentrados en un mismo espacio y sometidos a una misma autoridad directa; primero yuxtapuestos, después fundidos en el marco de una nueva división del trabajo. La disciplina innova en tanto que introduce un modo de vigilancia directo sobre el propio proceso de trabajo, y no como en el marco del trabajo a domicilio o del *putting-out system*, sobre la materia prima, el medio de trabajo o simplemente el producto del trabajo. La disciplina innova, pues, en tanto que inaugura un control sobre el propio modo de producción de la mercancía. Pero, al mismo tiempo, reproduce formas de control de poblaciones ya experimentadas en otros ámbitos. Pues, en este dominio, la innovación es difícil y los primeros industria-

7. Véase el artículo de síntesis de M. Perrot, «The three ages of industrial discipline in nineteenth century France», en *Consciousness and class experience in nineteenth century Europe*, editado por J.M. Merrimann, París, 1979.

8. D. Landes, *L'Europe technicienne. Révolution technique et libre essor industriel en Europe occidentale de 1850 a nos jours*, París, 1975, cf. especialmente pp. 171 y 264 ss. Cf. también J.-P. Rioux, *La Révolution industrielle (1780-1880)*, 1971, pp. 158 ss.

9. S. Pollard, *La génesis de la dirección de empresa moderna*, Madrid, 1987, especialmente el cap. 5.

parecen a menudo desorientados, desguarnecidos, frente a las necesidades de este control de masas y tentados, en consecuencia, de retomar las viejas recetas de las disciplinas coercitivas directas: familia y ejército, hospital y escuela en una menor medida, proporcionan los primeros modelos. Se redescubren las técnicas de dominación que en ellos operan: fragmentación de poblaciones y división de tareas, organización de un espacio transparente, codificación estricta de actividades, jerarquía piramidal... Y se las importa al nuevo espacio industrial, hasta el momento en que se revelan inadecuadas a las finalidades del sistema productivo capitalista y a la dinámica económica y social que engendran.

De ahí, una segunda fuente de interrogación: la disciplina como forma históricamente determinada del control patronal sobre el proceso de trabajo no sería ni una ni universal, sino que habría que referirla a las transformaciones de la propia relación social capitalista. Y es verdad que la disciplina constituye en punto nodal de la relación de subordinación del trabajo al capital, el análisis de la evolución de las formas de esta disciplina (como ejemplo de las formas de control del proceso de trabajo) puede proporcionar un indicador fundamental de la evolución de la relación social de conjunto.

#### I. PREGUNTAS AL MARXISMO

Leídos y releídos los textos de Marx, la mirada sólo suele posarse en los pasajes más conocidos. Pensemos en el famoso capítulo XIII del libro primero de *El capital*, «Maquinaria y gran industria», en el que generaciones enteras de marxistas han creído encontrar un fundamento teórico a su sansimonismo latente. ¿Por qué? ¿Habría sido sansimoniano el propio Marx, como lo serán en Francia ciertos obreros sindicalistas a finales del siglo XIX? ¿Se habría mostrado ahí el propio Marx en actitud de asumir los valores de su tiempo, afectado también él por ese vértigo del maquinismo que aparentemente denuncia con frecuencia? ¿Se urdiría entonces, en silencio, impulsada y no rebatida por *El capital*, la maquinación maquinaica del siglo XIX? ¿Tanto más victoriosa en nuestra historia, cuyos principales capítulos escribiría en lo sucesivo, cuanto que sus mejores aliados serían quienes hubieran debido ser sus mayores adversarios? ¿Cuál es pues el estatuto de la disciplina del trabajo en el análisis de la fábrica propuesto por Marx y, más en general, en su análisis del trabajo en la producción capitalista?

1. El punto de partida está claro: la afirmación de la necesidad, en todo trabajo colectivo, de una dirección que ponga de acuerdo a los diferentes actores:



Todo trabajo directamente social o colectivo en gran escala, requiere en mayor o menor medida una dirección que establezca un enlace armónico entre las diversas actividades individuales y ejecute las *funciones generales* que brotan de los movimientos del organismo productivo total, a diferencia de los que realizan los órganos individuales. Un violinista sólo se dirige él mismo, pero una orquesta necesita un director<sup>10</sup>.

Pero el problema surge en el momento de la trasposición analógica: todo trabajo colectivo tendría necesidad de un jefe que estableciese la ley destinada a regir las actividades del grupo. El problema aparece cuando se supone que la conformidad colectiva debe manifestarse con los rasgos de una jerarquía, y correlativamente de una disciplina que se ejerce verticalmente, de arriba abajo; cuando el carácter colectivo del acto no se encarna más que en la figura del jefe.

Ahora bien, los trabajos de los etnólogos nos sugieren la distinción entre la necesidad de una conformidad colectiva y la necesidad de un jefe que fije tal conformidad. De la misma manera que en las sociedades primitivas, como observa P. Clastres, «el espacio de la jefatura no es el lugar del poder»<sup>11</sup>, no hay *a priori* ninguna razón para pensar que el modo de dirección de una actividad colectiva deba encarnarse en la figura de un jefe investido de poderes sobre los restantes miembros del grupo. Es preciso, pues, tratar de comprender cómo nace y se desarrolla la disciplina jerárquica. Ahora bien, si hay disciplina, hay discípulo, es decir, alumno. Quien dice alumno, dice maestro<sup>12</sup>. El maestro de la disciplina sería pues *a priori* aquél que sabe y que dice, en nombre de ese saber, cómo deben conducirse los demás. La disciplina instauraría, por tanto, un flujo unilateral por el que el maestro intentaría imponer a sus discípulos un saber cuyas reglas constitutivas sólo él sería capaz de elaborar. En consecuencia, no resulta sorprendente que la disciplina en el trabajo, como sumisión colectiva pero ponderada según el rango jerárquico<sup>13</sup> a un imperativo encarnado en la figura del jefe, aparezca sobre todo en la fábrica.

Ahí el control del maestro/patrón se opera en efecto sobre el propio proceso de trabajo, sobre la forma en que el obrero debe realizar su trabajo, a diferencia de otras formas productivas de organización, trabajo a domicilio, *putting-out system*, *fabrique lyonnaise*, hasta incluso manufactura para obreros muy cualificados<sup>14</sup>.

Ahí, además, ese control se encuentra legitimado por la mirada del maestro/patrón, portador de una capacidad científica productiva, de

10. K. Marx, *El capital*, México, 1946, pp. 266-267.

11. P. Clastres, *La société contre l'Etat*, Paris, 1974, p. 175.

12. El autor juega con el doble sentido que en francés tiene el término *maitre*, «maestro» y «patrón» al mismo tiempo (*N. del T.*).

13. M. Foucault, *o. c.*, pp. 149-150.

14. Véase sobre este tema el número especial de *Mouvement Social* (oct.-dic. 1976), dedicado al nacimiento de la clase obrera y las monografías de manufacturas que contiene.

una **capacidad técnica** eficaz, poseedor de las «potencias espirituales» concentradas en adelante en el capital<sup>15</sup>.

En la fábrica, la disciplina del trabajo experimentaría el mismo tipo de objetivación que la propia relación social. De mera modalidad de ejercicio del poder del dinero y, en consecuencia, de mera modalidad de sumisión a la relación social capitalista, la disciplina pasaría a estar cada vez más fundada en lo sucesivo en las necesidades objetivas del desarrollo del proceso de trabajo. Marx formuló explícitamente esta tesis cuando estudió la transición de la forma manufacturera a la fabril: la intervención de las máquinas suprime «la actividad manual artesana como principio normativo de la producción social»<sup>16</sup>. En adelante, las cosas se presentarán así:

Al convertirse en maquinaria, los instrumentos de trabajo adquieren una modalidad material de existencia que exige la sustitución de la fuerza humana por las fuerzas de la naturaleza y de la rutina nacida de la experiencia por una aplicación consciente de las ciencias naturales. En la manufactura, la división y articulación del proceso social del trabajo es puramente subjetiva, una simple combinación de obreros parciales; en el sistema basado en la maquinaria, la gran industria posee un organismo perfectamente objetivo de producción con que el obrero se encuentra como una condición material de producción lista y acabada<sup>17</sup>.

De esta forma, la disciplina necesaria a la ejecución del trabajo fabril no se encarnaría ya en las figuras humanas del patrón y sus celadores sino en la, mucho más diabólica, de un mecanismo objetivo. Y puesto que toda formación social es siempre impura respecto a las formas que el discurso teórico le presta, habrá en adelante dos niveles para disciplinar la mano de obra. Uno, marcando la tendencia progresiva, la de la fábrica automatizada y, el otro, concentrando las resistencias de los viejos modos de dominación; uno, anunciando el porvenir del capitalismo; el otro, arrastrando su pasado y sus orígenes. Indiscutiblemente, esto es lo que piensa Marx. Como prueba podríamos tomar, entre múltiples pasajes posibles, el dedicado a la división del trabajo en la fábrica, en el que se apoyan con frecuencia los partidarios de una autonomía relativa del nivel técnico:

[En la fábrica], la distinción esencial es la que se establece entre los obreros que trabajan efectivamente en las máquinas-herramientas... y los simples peones que ayudan a estos obreros mecánicos (y que son casi exclusivamente niños)... Además de estas clases, que son las principales, hay el personal, poco importante numéricamente, encargado del control de toda la maquinaria y de las reparaciones continuas: ingenieros, mecánicos, carpinteros, etc. Trátase de una categoría de trabajadores de nivel superior, que en parte tienen una cultura científica y en

15. K. Marx, o. c., I., p. 294.

16. *Ibid.*, p. 301.

17. *Ibid.*, p. 315.

parte son simplemente artesanos, y que se mueven al margen de la órbita de los obreros fabriles, como elementos agregados a ellos. Como se ve, *esta división del trabajo es puramente técnica*<sup>18</sup>.

Nada más claro que lo que aquí se afirma. Esta división «puramente técnica» del trabajo significaría que la técnica constituiría a la vez su modo de activación y su modo de legitimación social. La disciplina que de ello se deriva se confundiría con la adaptación sumisa del hombre a esa maquinaria que se encuentra ya «lista y acabada».

A partir de ahí, la máquina, imponiendo su propio ritmo de actividad, cumplirá una doble función, productiva y disciplinar. Ejercerá esta función disciplinar tanto menos cuanto más hubiera interiorizado el obrero las obligaciones propias del orden maquinico, persuadido de que ello significa obedecer a la ciencia y no a su jefe. Sin duda es así como hay que entender la forma en que Marx subraya el carácter «poco importante numéricamente» de las categorías que no están destinadas al servicio de las máquinas. La observación tiene importancia respecto a las masas más importantes de personal de vigilancia necesario para el mando del «ejército industrial» desde las primeras formas de cooperación<sup>19</sup>. Habida cuenta de que la propia maquinaria engendra un proceso de autovigilancia, en el límite, la fábrica moderna podría prescindir de todo personal encargado exclusivamente de la **vigilancia del proceso de trabajo**.

**El control ejercido por vigilancia humana directa en las primeras fábricas podría ser sustituido con el maquinismo por un doble proceso de objetivación e interiorización de la disciplina.**

2. ¿Cómo describe Marx la disciplina en la fábrica? En relación con lo dicho hasta aquí, Marx esboza un cuadro en que los dos niveles de disciplina están íntimamente entremezclados. Ni disciplina «puramente técnica», ni disciplina puramente represiva, sino una combinación de una y otra que Marx identifica con la *disciplina cuartelaria*:

La supeditación técnica del obrero a la marcha uniforme del instrumento de trabajo y la composición característica del organismo de trabajo, formado por individuos de ambos sexos y diversas edades, crean una disciplina cuartelaria, que se desarrolla hasta integrar el régimen fabril perfecto, dando vuelos al trabajo de vigilancia a que nos hemos referido anteriormente y, por tanto, a la división de los obreros en obreros manuales y capataces obreros, en soldados rasos y suboficiales del ejército de la industria<sup>20</sup>.

18. *Ibid.*, pp. 347-348.

19. *Ibid.*, p. 268: «Lo mismo que los ejércitos militares, el ejército obrero puesto bajo el mando del mismo capital, reclama toda una serie de jefes (directores, gerentes, *managers*) y oficiales (inspectores, *foremen*, *overlookers*, capataces, contramaestres), que durante el proceso de trabajo llevan el mando en nombre del capital. La labor de alta dirección y vigilancia va reduciéndose a su función específica y exclusiva».

20. *Ibid.*, pp. 350-351.

el. Cabe preguntarse sobre la expresión utilizada por Marx. ¿Se trata de algo más que de una simple imagen? ¿Evoca la expresión *disciplina cuartelaria* un modo de dominación estrictamente jerarquizado y funcionalizado? ¿O bien se remite Marx al ejército en cuanto *modelo de organización social* adoptado por el capitalismo industrial en los albores de su existencia? Ambas hipótesis plantean los mismos interrogantes: las referencias utilizadas por las primeras empresas capitalistas en materia de control de las poblaciones en adelante bajo su autoridad. Probablemente, el modelo militar le parece adecuado a Marx porque el ejército también está sometido a dos exigencias distintas: la exigencia de eficacia y la exigencia ideológica de orden.

Pero Marx se muestra aquí muy elíptico. ¿Por qué es este modelo el que se adopta? ¿Es sólo porque, como en el ejército, la fábrica es un conglomerado importante de hombres y material? ¿Por qué desde el principio, antes incluso de adoptar su orden disciplinario interior, adopta la fábrica la forma del cuartel? ¿Y por qué *solamente* ese modelo? Se puede suponer, por el contrario, que los capitalistas hicieron fuego de toda leña y recurrieron a varios modelos; el cuartel, ciertamente, pero también la casa familiar amén de otros muchos. H. Braverman expone de forma magnífica una razón que explicaría en parte por qué el cuartel sería el modelo de referencia preponderante:

En estos primeros esfuerzos, los capitalistas *buscan a tientas* una teoría y una práctica de la organización del trabajo... La empresa toma desde el principio el carácter que Clausewitz atribuía a la guerra: es *un movimiento en un medio resistente* porque implica el control de masas refractarias<sup>21</sup>.

Un punto parece sin embargo indiscutible: para Marx, la disciplina de fábrica no es asimilable a una disciplina que encuentre su fundamento en una división «puramente técnica del trabajo», aun cuando puede manifestarse esa tendencia. Por el contrario, reproduce amplificándolos los medios de dominación social: la fábrica es un lugar fuera de la ley porque el capitalista hace allí la ley, su ley:

El código fabril en que el capital formula, privadamente y por su propio fuero, el poder autocrático sobre sus obreros, sin tener en cuenta ese régimen de división de los poderes de que tanto gusta la burguesía, ni el sistema representativo del que gusta todavía más... El ingenio legislativo del Licurgo fabril se las arregla de modo que la infracción sea más rentable, para el capitalista, si cabe, que su observancia<sup>22</sup>.

21. H. Braverman, *Trabajo y capital monopolista*, México, 1978, pp. 86-87.

22. K. Marx, o. c., p. 351. A este pasaje siguen, en notas, diversos ejemplos tomados por Marx de los reglamentos interiores de las fábricas inglesas.

Más adelante, Marx concluye: «¿Tiene o no razón Fourier cuando llama a las fábricas *presidios atenuados*?»<sup>23</sup>.

Nada más verdadero, históricamente, que estas realidades evocadas por Marx: primeras fábricas carcelarias en el sentido estricto, próximas a los *presidios*<sup>24</sup>, con posteriores mejoras progresivas como puede constatarse en las fábricas actualmente construidas. Cabe sin embargo interrogarse, cien años después, por algo sobre lo que Marx difícilmente hubiera podido preguntarse: sobre el porvenir que el capitalismo reservaba a esas «prisiones atenuadas», sobre la forma en que se ha o no se ha realizado la tendencia «puramente técnica» de la división y la disciplina del trabajo.

Los hechos en sí mismos están claramente establecidos: por término medio, desde la época en que escribía Marx, las condiciones de trabajo en las fábricas han mejorado de manera evidente y el nivel de mecanización se ha incrementado netamente. Por el contrario, la forma en que se ha operado la transformación, y su incidencia sobre la disciplina del trabajo, no siempre aparecen con claridad.

En efecto, no basta con remitirse a la tesis de una autonomía relativa de la esfera de aparición de nuevas técnicas. Las técnicas industriales tienen una historia que no escapa a las funciones por ellas cumplidas. Ayer como hoy, la historia del desarrollo del maquinismo debe establecerse en relación a las resistencias populares que provoca o que se supone aniquila. Muchos trabajos lo han puesto de manifiesto, especialmente los de J. Habakkuk y D. Montgomery<sup>25</sup>, en lo que atañe a las economías de trabajo vivo que el maquinismo permite al capital. Pero queda algo por hacer: *la historia política del maquinismo*, es decir, la historia de las transformaciones que introduce en los modos de dominación. Las luchas contra la máquina han sido siempre más complejas de lo que da a entender la memoria económica o sindical. Por ejemplo, las diferentes *luddites*<sup>26</sup> a comienzos del siglo XIX no tuvieron ese carácter lúdico o infantil que se les atribuye y según el cual una clase obrera todavía en la niñez balbucearía sus pri-

23. *Ibid.*, p. 353. Referencia a *la fausse industrie* de C. Fourier, París, 1835, vol. 1, p. 59. Marx añade en nota: «En las fábricas que llevan más tiempo sometidas a la ley fabril, con su limitación coactiva de la jornada y sus diversas regulaciones, han ido desapareciendo algunos de los abusos anteriores. Además, las mejoras que se van introduciendo en la maquinaria imponen hasta cierto punto una "mejor construcción de los edificios fabriles" que redundará indirectamente en beneficio de los obreros».

24. Sobre este punto se dispone, al menos que yo sepa, de muy pocos trabajos históricos tan interesantes como el cuadro trazado por Marx en sus pasajes dedicados a la legislación fabril (cf. sobre este punto K. Marx, *o. c.*, pp. 402 ss.)

25. D. Montgomery, *El control obrero en Estados Unidos*, Madrid, 1985. Para una visión sintética, véase P. Fridenson, «Genèse de l'usine nouvelle-France/USA»: *Recherches* 32/33 (1978), pp. 375-388. J. Habakkuk, *Tecnología americana y británica en el siglo XIX*, Madrid, 1977. Cf. también B. Coriat, *Ciencia, técnica y capital*, Madrid, 1976.

26. Destrucción más o menos masiva de máquinas por parte de los obreros; de Lud, nombre de su instigador (*N. del T.*).

... para revueltas y ejercitaría torpemente sus primeros dientes. Se sabe ahora, en particular a raíz de los estudios de E.P. Thompson<sup>27</sup>, que los trabajadores no eran sólo asalariados, sino también hidalgos campesinos empobrecidos, poetas e intelectuales, artesanos, etc.; y que los trabajadores no rompieron en realidad más que las máquinas que amenazaban objetivamente su puesto de trabajo o su existencia como estrato social, pero admitieron las otras, a veces al precio de una ausencia total de solidaridad obrera<sup>28</sup>. Los obreros aceptaron en muchos casos las máquinas o los diversos perfeccionamientos técnicos que, a finales del siglo XVIII o comienzos del XIX, suprimieron una parte del trabajo considerado no cualificado, realizado por mujeres y niños, mientras que habrían rechazado cualquier intento de atentar contra su propio empleo<sup>29</sup>. Marx se equivocó sin duda parcialmente en una interpretación demasiado ingenua de las *luddites*<sup>30</sup>. La destrucción de una máquina era a menudo el único medio de destruir no un «medio material de producción» sino la posibilidad de un «modo social de explotación» considerado nefasto. Thompson sugiere además una interpretación muy interesante en cuanto a la disciplina: el ludismo aparecía en un momento de crisis desde el punto de vista de la legislación fabril, en el momento de la transición entre una economía paternalista y una economía del *laissez-faire*<sup>31</sup>. ¿Sería éste el momento de transición de una disciplina paternalista a una disciplina más específicamente capitalista?

Hay que aprender, pues, a analizar el uso social de la máquina, ciertamente (¿en provecho de qué clases?), e igualmente su modo de producción (¿qué máquinas se construyen?, ¿por qué?, ¿cómo?), pero también su uso *político* en la propia producción y, por tanto, su uso *disciplinario*. Si se trata de transformar la relación de los hombres con el trabajo, se debe partir de la afirmación de que no hay nunca fatalidad productiva, sino únicamente un modo de producción constituyéndose a través de una multiplicidad de opciones estratégicas<sup>32</sup>. Siendo esta tesis cada vez más admitida en la actualidad a propósito del paro o de la movilidad del empleo, ¿no podrá ser asumida en relación a la disciplina del trabajo?

27. E.P. Thompson, *La formación histórica de la clase obrera en Inglaterra*, 2 vols., Barcelona, 1989.

28. Véase también M. Perrot, «Les ouvriers et les machines au XIX siècle»: *Recherches* 32/33 (1978).

29. Véase, por ejemplo, en las manufacturas de indianas, la desaparición de los niños «tiradores» entre 1830 y 1840 tras la aparición del «tirador mecánico» o de las mujeres «mezcladoras» en los años 1800-1820 cuando el descubrimiento de nuevos colores de aplicación directa hizo inútil su trabajo. P. Caspard, «La fabrique au village», en *Le mouvement social*, cit..

30. K. Marx, o. c., p. 355.

31. E.P. Thompson, o. c., II, pp. 121 ss.

32. Cf. sobre este punto las importantes observaciones de C. Castoriadis sobre el tema «la bourgeoisie se fait comme bourgeoisie» (la burguesía se constituye como burguesía), en *La experiencia del movimiento obrero*, Barcelona, 1979.

## II. HIPOTESIS PARA UN ESQUEMA TEORICO

Así, pues, no se ha *leído mal* a Marx. Yo diría más bien que se lo ha *interrogado mal*, en parte posiblemente por temor a perjudicar su edificio teórico, pero en parte también porque esa interpretación «economicista» fundada en los pasajes más ambiguos de *El capital* reafirma moralmente los valores «tecnicistas» con que el capitalismo industrial ha impregnado las naciones occidentales en el siglo XIX. En Francia, como en otros lugares, el marxismo vive sobre un fondo no suficientemente criticado de filosofía sansimoniana, cuyo modo de constitución y desarrollo habrá que analizar algún día de forma detallada. Pero, por el momento, trataremos de elaborar a partir de lo que precede el esbozo de un esquema teórico global. En la teoría marxista más comúnmente conocida, la introducción masiva del maquinismo correspondería al momento en que el capital se lanza «con todos sus bríos y con plena consciencia de sus actos a producir plusvalía relativa»<sup>33</sup>. Hoy en día se hace derivar generalmente de ese proceso una división en dos grandes períodos del desarrollo capitalista: «la explotación capitalista, constituida principalmente en sus inicios por la extorsión de plusvalía absoluta, supone más tarde a título principal (aunque nunca de manera exclusiva) la extorsión de la plusvalía relativa»<sup>34</sup>. Esquema teórico seductor pero que tiene todos los defectos de un discurso *finalista* y, por tanto, de un discurso en el que todo ha sido ya **dicho por la teoría**; en el que la plusvalía absoluta y la plusvalía relativa fijan para siempre los límites intraspasables de los fenómenos estudiados, y los límites entre los que se desarrolla obligatoriamente la historia que debe escribirse. Las luchas obreras del siglo XIX corren entonces el peligro de ser contempladas únicamente a través de una focalización sobre la reducción de la duración de la jornada laboral, ya que no podrían ser otra cosa sino luchas contra la producción de plusvalía absoluta. Y el taylorismo, por su parte, no podría ser sino la forma al fin encontrada, de extorsión máxima de plusvalía relativa. En una palabra, la historia de una formación social capitalista corre el peligro de verse reducida a la historia de su conformidad creciente con el modelo teórico. Quedarían solamente por precisar los detalles cronológicos de un proceso que deberá producirse de manera inevitable.

Hay sin embargo algo fecundo en este esquema: la manera en que plantea la idea de una mutación importante, que se produciría en un momento de su desarrollo, en la forma de la relación social capitalista. La historia de las luchas obreras en el siglo XIX no puede ciertamente reducirse a la lucha por una reducción de la jornada laboral. Ni

33. K. Marx, o. c., p. 337.

34. S. de Brunhoff, *Estado y capital*, Madrid, 1978, p. 32; en referencia a varios trabajos, entre ellos el de M. Aglietta, *Regulación y crisis del capitalismo*, México, Madrid, 1980, C. Palloix, *Proceso de producción y crisis del capitalismo*, Madrid, 1980.

quiera es seguro que este aspecto de las reivindicaciones fuese el principal, ni tampoco que la iniciativa en este asunto no haya sido principalmente de orden estatal. Por el contrario, parece esencial comprender la forma en que los capitalistas resuelven progresivamente, frente a las actitudes obreras, los problemas de organización del trabajo a los que se enfrentan en el marco de la nueva relación social en vías de establecerse. Ahora bien, como señala H. Braverman, «el concepto central de todos los sistemas de organización del trabajo» es el «control»<sup>35</sup>. Pues el control del proceso de producción es la condición necesaria para la extorsión de la plusvalía y, por tanto, para la formación del beneficio. Hay que comprender, pues, antes de nada, la manera en que se *constituyen* las formas de control del proceso de trabajo, en una palabra, la disciplina capitalista; y la manera, también, en que se *transforman* cuando dejan de corresponderse con las opciones estratégicas de la clase capitalista.

Me arriesgaría a formular sobre este punto una hipótesis de trabajo, hipótesis que no trata tanto de establecer una estructuración en periodos del desarrollo capitalista cuanto de señalar varias clases de *grandes ciclos en las técnicas de dominación capitalista* y de sus aplicaciones a la organización de la producción, lo que yo llamo «ciclos disciplinarios»<sup>36</sup>. Esta hipótesis puede desarrollarse en varios pasos:

1. En una primera fase de expansión capitalista, la disciplina y las formas de control del proceso de trabajo estarían menos bajo el signo de la innovación que de la improvisación. Los primeros capitalistas no dominarían la relación social que estaban instaurando ni tampoco dominarían siempre las fuerzas productivas que ponían en acción, ni las formas de organización comercial y financiera más elementales<sup>37</sup>, ni *a fortiori* los modos de dominación más adecuados a su empresa. De ahí que reprodujeran en el interior de la fábrica una disciplina inspirada en modelos sociales ya existentes: normalmente la familia y el ejército. Estos dos modelos coexistirían a veces en el interior de una misma empresa. Ambos se basan en una relación de dominación por sujeción directa, física incluso: el patrón o sus representantes, sustituidos a veces por el padre de familia o el jefe destajista<sup>38</sup>, circulan permanentemente por el taller, controlan en todo instante la actividad de los obreros, garantizando una observación ininterrumpida

35. H. Braverman, o. c., p. 63 y especialmente a partir de L. Urwick y E. Brech, *La historia del management*, Barcelona, 1986.

36. Sobre las nociones teóricas que subyacen en la de «ciclo disciplinario», se encontrarán algunas ideas complementarias en J.-P. de Gaudemar, «La crisis como laboratorio social: el ejemplo de las disciplinas industriales», en M. Aglietta et al., *Rupturas de un sistema económico*, Madrid, 1981, pp. 241-262.

37. S. Pollard, o. c.; el capítulo 6, por ejemplo, analiza la forma en que la contabilidad no fue utilizada de forma sistemática y eficaz hasta muy tarde.

38. Cf. sobre este punto S. Pollard, o. c.



sobre el proceso e producción. Utilizando el término acuñado por J. Bentham, podríamos caracterizar esta primera fase como la etapa en la que *la empresa capitalista se constituye sobre un principio* «panóptico»<sup>39</sup>.

Es interesante considerar bajo este ángulo la manera subterránea en que las tesis de Bentham<sup>40</sup> impregnan los escritos de los economistas de comienzos del siglo XIX. No los teóricos que se enseñan hoy día, D. Ricardo o J.B. Say, sino los que constituyen por la misma época la «economía industrial»<sup>41</sup>, Dupin, Bergery y algunos otros en Francia<sup>42</sup>, Ure, Babbage y alguno más en Inglaterra<sup>43</sup>.

Durante esta fase, la disciplina parecería ser *más bien una técnica de vigilancia que una técnica del uso del cuerpo en el trabajo*. Lo importante sería que la mirada del patrón encontrara al trabajador en el lugar que le estaba asignado, pero el patrón no dispondría más que de medios extremadamente rudimentarios para reducir la porosidad de las jornadas laborales o el absentismo. Es en este contexto en el que habría que situar sin duda la duración de la jornada de trabajo: la jornada sería larga porque los obreros son refractarios al trabajo fabril y así lo muestran claramente. La duración de la estancia cotidiana del obrero en la fábrica puede en efecto analizarse desde la óptica de un control generalizado sobre su vida; cuanto más larga sea esa estancia, más cortos serán sus ratos de permanencia en los lugares en los que el control patronal no puede ejercerse: por ejemplo, el cabaret.

2. Pero llegaría un momento en que esta primera forma de disciplina que se manifestaba principalmente como un modo de observación del trabajo del obrero, ajeno al desarrollo del trabajo propiamente dicho, sin incidencia real sobre la forma en que el trabajador utiliza su fuerza de trabajo, se revelaría insuficiente desde el punto de

39. Empleo el término «panoptismo» en el sentido amplio de observación vigilante por eventual mediación de personal jerárquico adecuado. Pero una observación que con frecuencia no era portadora de ninguna competencia técnica. Simplemente, la observación del patrón.

40. J. Bentham, *El panóptico*, Madrid, 1979 (escrita en 1786, publicada por vez primera en Londres y París en 1791), con una entrevista preliminar entre M. Foucault y M. Perrot y un posfacio de M. Perrot (en la ed. cast. falta este último), apasionantes los dos. Cf. igualmente de J. Bentham la obra menos conocida pero más importante desde este punto de vista, *Esquisse d'un ouvrage en faveur des pauvres*, Londres, 1797, París, 1802, cf. *infra* cap. 2.

41. Utilizo este término en el sentido que tiene a comienzos del siglo XIX en Dupin, Bergery y el resto de los primeros politécnicos economistas e industriales, es decir, como discurso racionalizador sobre la organización de la producción industrial, discurso que trata precisamente de sistematizar la experiencia adquirida desde los comienzos del capitalismo *para uso tanto de los empresarios como de los obreros*. Las obras de economía industrial son, en este sentido, las precursoras de los manuales de gestión.

El término no tiene, pues, el sentido que le dan algunos economistas contemporáneos como J.-M. Chevalier, *La economía industrial en cuestión*, Madrid, 1979, o los animadores de la *Revue d'Economie Industrielle*: una especie de «meso-economía», economía de sectores y de ramas, a mitad de camino entre la micro y la macro-economía.

42. M. Perrot, «Travailler et produire = C.-L. Bergery, et les débuts du management en France», en *Mélanges en l'honneur de Jean Maitron*, París.

43. H. Braverman, o. c.

lista de la producción y de cara a las necesidades surgidas de la aceleración de la competencia capitalista. Además, aun cuando circunscrita por la coacción directa o indirecta bajo la forma de multas, la resistencia del obrero es siempre posible porque su rebelión contra la explotación está lejos de ser sofocada: el espíritu sedicioso, contestatario, rebelde, parece incluso la regla, al menos en Francia, entre numerosas categorías de obreros muy cualificados. Se piensa aquí en la figura, immortalizada por D. Poulot, del «sublime»<sup>44</sup>: el «sublime» es el obrero muy cualificado que rechaza el enrolamiento capitalista, utilizando su cualificación como un arma de resistencia, un arma al servicio de una movilidad independiente.

Llegaría pues un momento en que la vigilancia y la disciplina directamente coercitiva supondrían, sobre todo cuando la fábrica es grande, un personal importante, pesado y costoso; el momento en que se plantearía, pues, la necesidad de una revolución en los modos disciplinarios. Ahora bien, es imposible aplicar a la fábrica el método utilizado en el plano social en materia de criminalidad, el método del ejemplo, pues la fábrica es el lugar por excelencia en que el poder capitalista debe forzosamente actuar *de forma interrumpida*. Para que la producción de plusvalía, y por tanto el beneficio, sean máximos, no cabe la posibilidad de admitir discontinuidad alguna del poder. Se trata, por el contrario, de reducir todas las discontinuidades: los industriales se encuentran frente a una cuádruple exigencia: *un poder continuo, con efecto productivo máximo, con coste mínimo, que se ejerce sobre masas importantes de hombres*. Esta cuádruple exigencia es sin duda específica de la empresa capitalista. En otros lugares, en cualquier otra institución, las exigencias son generalmente menores, incluso en el cuartel. Se hacía pues necesario renunciar a los viejos métodos disciplinarios e innovar para poder hacer frente a esa cuádruple exigencia. Ahí comienzan las dificultades del análisis, pues la innovación fue lenta, compleja, diferente según las formaciones sociales. Se puede no obstante plantear la hipótesis de que se desarrolla en varias direcciones a la vez.

3. Por una parte se intentarían sistematizar las experiencias de control patronal sobre la vida del obrero fuera de la fábrica. Esta extensión del control y correlativamente de la disciplina impuesta, se manifiesta por ejemplo en la construcción de ciudades obreras, en la organización patronal de una enseñanza, en suma en un conjunto de instituciones que generalmente, a falta de otra cosa, se atribuyen a una ideología paternalista, pero que remite, lo que es particularmente claro

44. D. Poulot, *La question sociale, le sublimisme*, (1869), París, 1980. Obra que tuvo una muy importante repercusión. Se consultará, para un comentario detallado, A. Cottureau, *De l'hygiène sociale à l'urbanisme*, informe D.G.R.S.T., 1.<sup>a</sup> parte, París, 1975, o la extensa introducción de A. Cottureau para la reedición de la obra de Poulot.

en la fábrica Schneider en el Creusot, a una voluntad de disciplinar la fábrica disciplinando también lo que está fuera de la fábrica, a una voluntad de reducir toda resistencia obrera mediante una estrategia de doble modelado, en el taller y en la casa<sup>45</sup>, una estrategia de *moralización social*.

Por otra parte, se establecería de manera sistemática *una disciplina que tendría por objetivo el uso de las fuerzas de trabajo*. El maquinismo sería su principal vehículo en tanto que *instrumento de objetivación del proceso de trabajo*.

*La disciplina tomaría así una forma objetiva, la del gobierno de la máquina, que suplantaría la forma «panóptica» anterior, la de la vigilancia directa*<sup>46</sup>. Habría ahí, *a posteriori*, una revancha magnífica de los «luddistas» contra todos sus detractores ulteriores. La misma máquina que se les reprochaba haber destruido, confundiendo medio material de trabajo y modo social de explotación, era luego la encargada de encarnar la disciplina y, por tanto, de disimular el modo social de explotación. La forma de alienación obrera que pasaría a ser entonces preponderante consistiría en *la interiorización por parte del trabajador de las necesidades objetivas del proceso de trabajo*. En cierto modo, combatir la alienación supondría pues, efectivamente, tener que destrozar las máquinas —al menos aquéllas que jugasen ese papel— y construir otras.

Al mismo tiempo, la disciplina capitalista tendería a extenderse a todos los lugares en que se habría refugiado, en la fase «panóptica», la resistencia obrera; en particular, *el tiempo y la cualificación*. Este es el papel histórico del taylorismo y sus desarrollos ulteriores: desalojar el «ganduleo» obrero y la porosidad del tiempo de trabajo allí donde la mirada del patrón no podía alcanzarle, destruir las armas de resistencia del obrero, confiscándole la capacidad de organizar su tiempo de trabajo o su competencia técnica<sup>47</sup>.

Finalmente, allí donde la moralización paternalista y la máquina fracasaron o fueron insuficientes, aunque sólo fuese porque las características del proceso productivo no se prestaban a ello, aparecería una tercera tendencia: la interiorización de la disciplina procedería de un cierto modo de delegación del poder, del patrón a los delegados obreros o a diferentes formas de organización obrera que eventualmente podían llegar a ser hasta «cooperativas de trabajo». Este tipo de disci-

45. Cf. sobre este punto el muy estimulante estudio de L. Murard y P. Zylbermann, *Le petit travailleur infatigable (ou le prolétaire régénéré)*. Cf. también «Villes usines, habitat et intimités au XIX siècle»: *Recherches* 25 (1976).

46. Estoy de acuerdo con Foucault cuando afirma: «Sería erróneo decir que el principio de visibilidad determina toda la tecnología del poder desde el siglo XIX», «El ojo del poder», en *El panóptico*, cit., pp. 9 ss.

47. B. Coriat, o. c., ha marcado algunos jalones en esta dirección aunque centrándose demasiado sobre el aspecto económico del taylorismo. Creo estar de acuerdo, por otra parte, al menos sobre este punto, con M. Aglietta, o. c., pp. 90 ss.

plina, que hizo históricamente posible el reconocimiento institucional del papel regulador de las instituciones obreras, remitiría a una tentativa de *contractualización* de la relación salarial que no afectaría solamente a las modalidades de pago del salario, sino al funcionamiento mismo del trabajo. Reflejaría una voluntad de promover en todas sus dimensiones sociales la noción de contrato colectivo y necesitaría por tanto de formas específicas de disciplina. Las actitudes de las diferentes fuerzas sociales respecto a la aparición de esta forma de disciplina, indicarían sus diferentes posiciones: para el empresariado se trataba de saber utilizar el principio de la delegación obrera como modo particular de relevo jerárquico; para los trabajadores, de saber utilizar este mismo principio como medio de lucha y de expresión.

Esta forma de disciplina podría designarse con la denominación de «disciplina contractual».

4. Resumamos, pues, la hipótesis de trabajo aquí formulada como elemento preliminar a una historia disciplinaria de la explotación capitalista: se trata de poner de manifiesto cuatro grandes ciclos de técnicas de dominación que, más que los ciclos de actividad económica, podrían entremezclarse unos con otros. *Un ciclo «panóptico»*; *un ciclo de disciplinarización extensiva* (dentro y fuera de la fábrica); un ciclo fundado sobre un doble proceso de objetivación y de interiorización de la disciplina en un proceso de trabajo remodelado por el maquinismo, al que propongo se denomine *ciclo de disciplina maquinica*; por último, *un ciclo de disciplina contractual*, en que la interiorización de la disciplina procedería de los modos formales o reales de delegación parcial del poder.

Puede constatarse fácilmente cuál es la relación de esta hipótesis con el comentario precedente de Marx<sup>48</sup> y con la estructuración periódica basada en los conceptos de plusvalía absoluta y plusvalía relativa. En efecto, mi hipótesis intenta establecer *las condiciones políticas y disciplinarias* de tal periodización. Generalizando, ello equivale a afirmar que no tiene sentido hablar de una ley del valor sin comprender y analizar las condiciones en las que se manifiesta; condiciones que, *como tendencia*, crea pero que, recíprocamente, *lo constituyen*.

48. Se puede, en particular, remitir al texto en que Marx, describiendo la máquina como *autócrata*, esboza quizá una apertura hacia el ciclo de disciplina maquinica: cf. *El capital*, libro I, sección cuarta, capítulo XIII, p. 346-347, donde Marx trata de diferenciar dos posibles definiciones de la relación hombre/máquina: «En la primera aparece como *sujeto* activo el obrero total combinado, el cuerpo social del trabajo, y el autómeta mecánico como *objeto*; en la segunda, el autómeta es el sujeto, y los obreros simples son órganos conscientes equiparados a los órganos inconscientes de aquél y supeditados con ellos a la fuerza motriz central. La primera definición es aplicable a *todo empleo* de maquinaria en gran escala; la segunda caracteriza su empleo capitalista, y, por tanto, el sistema fabril moderno. Por eso Ure gusta también de definir la máquina central, de donde arranca todo el movimiento, no ya como un *autómata*, sino como un *autócrata*».

## III. PREGUNTAS PARA EL ANALISIS HISTORICO

Todavía no se dispone en la actualidad de una historia general de las disciplinas productivas. Si historiadores son quienes proporcionaron sus primeros elementos, S. Marglin es sin duda uno de los primeros economistas en abordar esa tarea<sup>49</sup>, de forma tal que ayuda a comprender la génesis del capitalismo industrial de manera relativamente sistematizada, aunque menos rica y convincente en el plano histórico que los trabajos, por ejemplo, de M. Dobb<sup>50</sup>. S. Marglin no trata en realidad más que de un momento particular de esa constitución progresiva del capitalismo industrial, el momento de la transición de la subordinación formal a la subordinación real del trabajo al capital, el momento en que concretamente el sistema de manufacturas y luego de fábricas se impone al *putting-out system*, ese momento que los historiadores designan con la expresión «primera revolución industrial». Además, sus referencias históricas sólo conciernen en lo fundamental a Gran Bretaña. Ahora bien, yo quisiera mostrar que precisamente porque «el capitalismo industrial no ha tomado el poder de un solo golpe», porque «su progresión se hizo más bien por etapas y de forma irregular»<sup>51</sup>, especialmente en Francia, es apresurado no considerar más que el momento de la aparición sistemática de la fábrica y de las formas específicas de división del trabajo que engendra, como si ello fijara definitivamente los rasgos de la disciplina capitalista en el proceso de trabajo. En particular, una vez admitido el papel de la disciplina de fábrica y de los modos de control del proceso de trabajo que lo caracterizan, queda preguntarse por *el tipo de disciplina* instaurado en cada tipo de empresa capitalista o de formación social, es decir, por la adecuación de las formas disciplinarias a los objetivos productivos contemplados en materia de acumulación del capital y de reproducción de las relaciones sociales de dominación. La disciplina fabril no es una ni en el tiempo ni en el espacio. Y el análisis tanto de su diversidad como de sus transformaciones no proporciona solamente el delicado bordado de una investigación histórica a partir de un modelo ya construido y previamente establecido, sino que es una contribución fundamental al análisis del modo de reproducción.

En el caso concreto de Francia, *¿cuál es el origen* de la disciplina tal como aparece en las primeras manufacturas y fábricas? *¿cómo se transforma?* *¿cómo se las arreglan esos patronos* de la infancia del capitalismo, esos primeros empresarios, para hacer posible el trabajo colectivo, para conseguir que se acepte el encierro cotidiano en la fábrica? *¿qué reglas, qué recetas utilizan?* *¿se limitan a importar al*

49. S. Marglin, «Orígenes y funciones de la parcelación de las tareas. ¿Para qué sirven los patronos?», en A. Gorz et al., *Crítica de la división del trabajo*, Barcelona, 1977.

50. M. Dobb, *Estudios sobre el desarrollo del capitalismo*, Madrid, 1976.

51. S. Marglin, o. c., p. 96.

mundo industrial a punto de emerger criterios ya experimentados en otros lugares? ¿o consiguen configurar un nuevo tipo de disciplina colectiva, que en la galería de los modos de dominación se colocará en adelante junto a las figuras más antiguas de la familia, el cuartel, la prisión, el hospital general o el convento?

Ya he indicado la hipótesis que planteo: la historia del desarrollo capitalista se escribiría en este punto como la historia de la búsqueda continuamente reiniciada de una disciplina en el proceso de trabajo adecuada a los objetivos de la acumulación, una búsqueda de *técnicas disciplinarias industriales* fundadas no ya en la trasposición de un modelo exterior a la fábrica (especialmente el modelo «panóptico») sino que encontrara sus resortes esenciales en la forma misma del proceso de trabajo capitalista. ¿Se puede entonces verificar en Francia el entrelazamiento de los grandes ciclos de técnicas disciplinarias a los que he denominado ciclos «panóptico», de disciplina «extensiva», «maquímica» y «contractual»?

1. Se dispone de pocos trabajos ya realizados porque éstas son cuestiones que, en general, ni los economistas ni los historiadores se plantean<sup>52</sup>. Están sin duda los archivos<sup>53</sup>, pero son difíciles de manejar para el profano; y está sobre todo la muy abundante literatura oficial que florece, al menos desde mediados del siglo XIX, sobre la condición obrera y la «cuestión social»<sup>54</sup>. De este conjunto impresio-

52. Para dar un ejemplo he buscado en vano, en los doce números de la revista *Histoire des Entreprises* publicados por B. Gille entre mayo de 1958 y noviembre de 1963, un solo artículo que tratase del problema de las técnicas disciplinarias. La historia de las empresas, para B. Gille, es la historia de sus fundadores, de la circulación del capital, de sus resultados, de sus relaciones con los bancos, etc. Pero los obreros siempre están ausentes. Proceso sin sujetos, sin duda...

Esto no es afortunadamente tan cierto para las otras obras de B. Gille, cf. especialmente: *Recherches sur la formation de la grande entreprise capitaliste (1815-1848)*, París, 1959; *Des origines de la grande industrie métallurgique en France (1661-1789)*, París, 1967.

Hay afortunadamente algunas obras de divulgación muy útiles: cf. en particular C. Fohlen, *El trabajo en el siglo XIX*, Barcelona, 1969; J. Kuczynski, *Les origines de la classe ouvrière en France*, París, 1967 y los trabajos de investigación ya citados como A. Cottureau, M. Perrot, etc. Están también las «historias del trabajo» más o menos monumentales. Entre las más concisas está la de G. Lefranc, *Histoire du travail et des travailleurs*, París, 1975, bastante reciente y bien hecha; entre las monumentales, los treinta y cinco volúmenes en alemán de J. Kuczynski, Berlín, apasionantes pero poco accesibles y dogmáticos en el fondo. Por fin, *the last but not the least*, bocanada de aire fresco después de varios años, las revistas *Le Mouvement Social*, que publica regularmente artículos que poco a poco tejen alrededor del tema de la disciplina una trama coherente: cf. en particular el número especial ya citado dedicado al nacimiento de la clase obrera, y *Révoltes Logiques* animada por J. Rancière hasta finales del año 1981.

53. No enumeraré las fuentes. En particular, se podrá consultar el inventario apasionante (aunque sin duda parcial y ya obsoleto) realizado por J. Matron y M. Perrot en «Sources, institutions et recherches en histoire ouvrière française»; *Le Mouvement Social* 65 (1968).

54. Dos referencias útiles para evitar gastos inútiles: M. Perrot, «Enquêtes sur la Condition ouvrière en France au XIX siècle», con bibliografía, y M. de Crécy, «Bibliographie analytique des enquêtes effectuées par ordre du ministère du Commerce et de l'Agriculture de 1800 a 1918»: *Histoire des Entreprises* 10 (1962). Puede consultarse también los viejos pero siempre fecundos trabajos de E. Levasseur, *Histoire des classes ouvrières et de l'industrie en France, 1789-1870*, París, 1903 y de G. Duveau, *La vie ouvrière sous le Second Empire*, París, 1946.

nante, tan poco fácil de manejar, se puede, por las innumerables ilustraciones que contiene, pero siempre con infinitas precauciones, tratar de exhumar la constitución progresiva de los modos disciplinarios evocados a título de hipótesis. Pero está claro que un material así ilustra esencialmente la variedad de las *representaciones* que de la disciplina del trabajo se hacen quienes la ejercen o quienes les aconsejan. Sobre estas representaciones se basan las hipótesis anteriores; mi libro no pretende reconstruir la historia concreta de la disciplina de las fábricas, sino las imágenes que, desde el lado patronal, han podido desempeñar un papel de fuerza motriz.

Un instrumento privilegiado de observación histórica nos es proporcionado por el análisis de los *reglamentos internos de las empresas*, vehículo formal preferente del modo de disciplina. Las ideologías y prácticas patronales aparecen frecuentemente en ellos con toda claridad. A. Melucci ha hecho una aportación interesante en lo que a este punto atañe<sup>55</sup>. Pero queda por analizar de manera precisa cuál fue en esta materia *el papel del Estado*, aparentemente poco inclinado durante mucho tiempo a intervenir en este terreno<sup>56</sup>, pues, más que cualquier otro, el papel del Estado es un indicador importante del nivel de constitución de una estrategia unificada de la clase capitalista. Habrá que preguntarse en particular por qué, en Francia, es sólo en la III República cuando el Estado se preocupa de intervenir, sin conseguirlo, por otra parte, en la elaboración de los reglamentos internos de las empresas<sup>57</sup>. De una manera general, en Francia, el período que se abre con la gran depresión de la década de los ochenta, al principio de la III República, en los comienzos de la República radical, parece ser el período en que emergerían los ciclos de disciplina «maquinica» y «contractual», si no como realidades dominantes sí al menos como problemas y, por tanto, como posibles soluciones. De hecho, en Francia, las primeras experiencias tayloristas datan de principios de siglo y apenas tienen éxito, peor vistas en última instancia por los patronos que por los obreros<sup>58</sup>. Esta lentitud, propia de Francia, al parecer, debe ser interpretada en función de la configuración particular de las relaciones entre las clases sociales bajo III República. Es decir, que el desarrollo del movimiento obrero juega ahí un gran papel. Pero este papel está lejos de ser evidente: en particular, si la organización obrera

55. A. Melucci, «Idéologies et pratiques patronales pendant l'industrialisation capitaliste: le cas de la France», París, 1974. Y también A. Melucci, «Action patronale, pouvoir, organisation. Règlements d'usine et contrôle de la main-d'oeuvre au XIX siècle»: *Le Mouvement Social* 97 (1978).

56. En particular, se puede recurrir, en lo que atañe al comienzo del siglo XIX, al siempre actual Bourgin, *Les patrons, les ouvriers et l'Etat*, tres volúmenes de archivos clasificados, publicados entre 1920 y 1940. Existe también toda una literatura jurídica relativamente abundante, constituida sobre todo por tesis de Derecho.

57. Véase *infra*, cap. 4.

58. Cf. sobre este punto A. Moutet, «Les origines du système Taylor en France. Le point de vue patronal (1907-1914)»: *Le Mouvement Social* 93 (1975); y, desde una perspectiva más económica, mi obra *La movilización general*, J.-P. de Gaudemar, Madrid, 1981.

lucha contra los aspectos más despóticos de la disciplina de fábrica, contribuye también al nacimiento y a la propagación de las múltiples formas de la «democracia industrial», piedra angular del discurso socialdemócrata pero heredera también de modos de organización industrial como el *marchandage* (sistema de subcontratación) o de los discursos «asociacionistas» del siglo XIX. Por otra parte, la organización obrera, bajo su forma sindical especialmente, instaura, frente a la jerarquía capitalista, su propia jerarquía (y por tanto su propia disciplina) fundada en el principio de delegación. ¿Qué relaciones mantienen en cuanto a los modos de regulación y práctica social, la disciplina maquinica y la disciplina contractual apoyada en la delegación sindical? Estamos ahí, realmente, en el origen de las búsquedas patronales o reformistas en materia de democracia industrial, en el centro neurálgico de los problemas a los que se ve enfrentada la nueva situación política francesa.

2. Otra serie de interrogantes surge a continuación. A la cuestión planteada aquí —«¿por qué y cómo la disciplina?»— se responde generalmente invocando la voluntad patronal de asentar cada vez más su control, no por el mero placer del poder sino con objeto de imponer un ritmo óptimo de acumulación del capital y reproducir su dominación de clase. Pero se debe añadir a la anterior esta otra pregunta: ¿invertido de qué legitimidad debe el patrón presentarse como patrón? Dicho de otra forma, no se trata sólo de comprender por qué el patrón trata de imponer su disciplina, o al menos la forma de disciplina que en un momento dado le parece la mejor, sino también *por qué la disciplina es aceptada por los trabajadores*. Se suele responder a esta pregunta —implícitamente la mayor parte de las veces, lo que evidencia hasta qué punto es en realidad ignorada<sup>59</sup>— diciendo que la disciplina es aceptada por los obreros porque no pueden hacer otra cosa, prisioneros como son de la coacción directa, del chantaje del salario o más simplemente del chantaje del empleo; o también porque sin ella la producción sería técnicamente imposible. Dos son los argumentos que están en consecuencia combinados: por un lado, los obreros no tendrían elección; por otro, aceptarían una disciplina que les parecería necesaria, indispensable para su trabajo, argumento que, en Francia sobre todo, difícilmente se corresponde con la mentalidad de los obreros del siglo XIX<sup>60</sup>.

59. Los historiadores comienzan a interesarse por ello. Como ejemplo, el seminario de Historia social organizado en la Maison des Sciences de l'Homme en abril de 1977 por M. Lévy-Leboyer sobre el tema «El empresariado durante la segunda industrialización», actas publicadas en *Cahiers du Mouvement Social* 4 (1979).

60. No es sino a finales del siglo XIX cuando va a cambiar esta mentalidad y cuando se manifestarán abiertamente las primeras formas del sansimonismo obrero. Cf. por ejemplo, el informe de V. Delahaye sobre la Exposición universal de Amsterdam en 1883 y el comentario que de él da M. Perrot en *Mélanges offerts à E. Labrousse*, 1974, «Comment les ouvriers parisiens voyaient la crise d'après l'enquête parlementaire de 1884». El tono de V. Delahaye es muy diferente al de los escritores obreros de la primera mitad del siglo XIX: cf. por ejemplo *La parole ouvrière*, textos reunidos y comentados por A. Faure y J. Rancière.



Ahora bien, este punto abre un amplio campo de investigaciones e interrogantes: ¿qué es lo que fundamenta la legitimidad patronal a los ojos de los obreros? ¿se mantiene invariable en su forma esta imagen de la legitimidad? O, si no es así, ¿qué formas sucesivas adopta y por qué? Y a la inversa, ¿qué formas de rechazo de esta legitimidad patronal podemos encontrar? ¿en qué formas de rechazo de la disciplina se traduce?

Sería interesante verificar la tesis de que las formas en las que el empresariado intenta fundamentar la legitimidad de su dominación económica y social se ven modificadas por efecto de la resistencia a que se enfrentan por parte de los obreros; *la tesis de que, queriendo cambiar de imagen, los patronos cambian también de disciplina*. En particular, es preciso estudiar la forma en que, progresivamente, una legitimidad de regalía basada en la mera propiedad del capital o en la virtud de la iniciativa fundadora de la empresa, es sustituida por una legitimidad basada en el *trabajo* que se supone es efectuado por los patronos, por medio de las técnicas de las que se presentan como portadores y maestros. En suma, cómo se las arreglan los patronos para aparecer, a partir de un determinado momento difícil de determinar, como hombres *que hacen, que crean*<sup>61</sup>, cuando, por el contrario, la imaginaria popular los presenta desde siempre como quienes no mueven un dedo<sup>62</sup>.

¿Cómo emergen, especialmente por el sesgo de la figura del ingeniero, la legitimidad tecnocrática, y hasta incluso más tarde, con ocasión de la guerra de 1914-1918, *la legitimidad nacional*, cuando la propiedad del capital no basta ya para validar socialmente la legitimidad patronal?<sup>63</sup> ¿No son estas dos formas de legitimidad *conquistadas* por el empresariado el correlato de las técnicas de control inauguradas por la disciplina maquinica y el principio de delegación?

3. Así, en el análisis de las formas de la disciplina se debería ver cómo emergen de su estatuto económico y social las formas de lucha y resistencia obrera contra los tipos de disciplina sucesivamente impuestos. Formas de lucha, formas de resistencia que no todas responden a los cánones de las formas contemporáneas. Ni forzosamente organizadas, ni forzosamente colectivas, ni forzosamente en la fábrica, ni forzosamente cuantificables, escapan muy a menudo a una memoria colectiva burocrática. Con frecuencia y durante mucho tiempo, se trata de absentismo, borracheras, pereza en el trabajo; más de movilidad voluntaria que de huelgas disciplinadas. Es incluso, básicamente,

61. El subtítulo del trabajo de S. Marglin, *¿Para qué sirven los patronos?*, me parece, desde este punto de vista, muy inteligentemente elegido.

62. Véase sobre este punto M. Perrot, «Le regard de l'Autre. Les patrons français vus par les ouvriers (1880-1914)», en M. Lévy-Leboyer (ed.), *Le patronat de la seconde industrialisation: Cahiers du Mouvement Social* 4 (1979).

63. Cf. sobre este punto los diferentes comunicados del seminario M. Lévy-Leboyer. *cit.*

una actitud de indisciplina, por su manera de rechazar radicalmente la movilidad forzada, la adaptabilidad creciente a las exigencias de la acumulación de capital<sup>64</sup>. Y es actitud indisciplinada en tanto que se ejerce una disciplina que se presenta como pura coacción externa. Ponen pues en el orden del día, muy pronto desde el punto de vista patronal, una forma de disciplina susceptible de ser interiorizada. No estudio aquí estas actitudes obreras ni las imágenes que generan<sup>65</sup>, restringiendo voluntariamente el propósito de mi obra a las solas estrategias patronales. Pero esto me parece indispensable para comprender verdaderamente la dinámica de las formas históricas reales de ese «campo social» que constituye el ejercicio del trabajo y, en consecuencia, para comprender, más allá de las simples representaciones, *las razones de eventuales transiciones de una técnica disciplinaria a otra, o los modos en que se entremezclan los grandes ciclos de estas técnicas disciplinarias*, más allá de los meros efectos de una omnipotente mano de hierro patronal<sup>66</sup>.

Así, en particular, las reacciones obreras tanto a la disciplina maquina como a los usos disciplinarios a que puede prestarse el principio de delegación. ¿Hay que entender el éxito de estos dos modos frente a la indisciplina obrera a partir del hecho de que ambos se basarían en tendencias ya existentes en el propio movimiento obrero? ¿Proveniría la fuerza de la «democracia industrial» naciente de los apoyos que tendría, por una parte, en el sansimonismo latente de una de las facciones más cualificadas de la clase obrera y, por otra, en las formas mismas de la organización sindical? ¿Tendríamos ahí, a la búsqueda de un éxito histórico, la cara industrial de esa «democracia social» que, desde comienzos de siglo, a través de las figuras de A. Millerand, A. Briand<sup>67</sup> o A. Thomas<sup>68</sup> constituye el soporte doctrinal de la socialdemocracia?

Habría entonces que invertir la opinión común según la cual no hay democracia sin disciplina para afirmar que, en materia industrial al menos, llega un momento en que no hay ya posibilidad de disciplina sin democracia. ¿Sería la «democracia industrial» la forma más elaborada de disciplina productiva?

64. He tratado de establecer un marco teórico para el análisis de este fenómeno en J.-P. de Gaudemar, *Movilidad del trabajo y acumulación del capital*, México, 1979.

65. Sobre estas representaciones obreras, véase también M. Perrot, «Le regard de l'Autre», *cit.*, o su aportación al número especial de la revista *Recherches*, «Le soldat du travail», *cit.*

66. Un primer y notable ejemplo del trabajo que queda por hacer sobre este punto lo constituye el libro de J. Rancière, *La nuit des prolétaires. Archives du rêve ouvrier*, París, 1981.

67. *La démocratie sociale* fue, además, el título de una efímera revista publicada de 1909 a 1911 como órgano político del grupo Briand e incluyendo entre otros a A. Thomas. Cf. M. Reberrioux, *La République radicale? (1898-1914)*, París, 1975, pp. 141-142.

68. El papel de A. Thomas será particularmente importante durante a Primera Guerra Mundial: subsecretario de Estado para armamento hasta 1917, tiene un papel político y económico considerable. Cf. sobre este punto el trabajo colectivo «1914-1918, l'autre front»: *Cahiers du Mouvement Social* 2 (1977).

El alcance político de la cuestión es evidente. ¿Estarán engendrando los ciclos de disciplina «panóptica», «extensiva», «maquinica» y «contractual», a través de la crisis contemporánea de las economías capitalistas occidentales y el ascenso político de las formas múltiples de la socialdemocracia, el ciclo disciplinario de nuestro futuro quizá inmediato, el de la «disciplina democrática»?

## FIGURAS EJEMPLARES

En total, más de cuarenta hombres; repartidos en cruz alrededor de un inmenso eje metálico, apoyados sobre las palancas de conducción de la pieza, maniobran en orden perfecto, como un batallón aguerrido, a pesar del polvo, a pesar del calor. A la derecha, el gigantesco martillo-pilón, bajo el cual el eje de metal perderá su tosquedad primitiva para adquirir el aspecto de un objeto industrial. A la izquierda, detrás de los hombres, vigilándolos sin ser visto, dominando con su figura erguida las espaldas curvadas bajo el esfuerzo, como dirigiendo la maniobra en un extraño enfrentamiento personal con la enorme prensa, el patrón, el ingeniero quizá. Estamos en las forjas de Indret, en 1864, pero también podríamos estar en la fase final del asalto a una fortaleza en plena Edad Media. El eje acodado de hélice, que es conducido hasta el martillo-pilón, podría ser el ariete con el que poterna y puente levadizo serían abatidos. La disposición de los hombres sería casi idéntica. Militares, a fin de cuentas: cada hombre en su puesto como en un zafarrancho de combate. Cascos y cotas de malla son aquí gorras y blusones, y el quepis del ingeniero bien podría hacer las veces del blanco penacho de un capitán. Pero la alegoría de esta tela de F. Bonhommé<sup>1</sup> es quizá todavía más sutil: detrás de esa representación primaria de unos «soldados de la industria», detrás de ese conjunto de hombres enfrentados a «la materia metálica para extraerla, sacarla a la luz, vencerla y entregarla al mundo»<sup>2</sup>, detrás de esos protagonistas de un progreso triunfante, se nos ofrece otra

1. F. Bonhommé, *Forgeage de l'arbre coudé d'hélice, manoeuvre, Indret*, Ecomuseo del Creusot.

2. F. Bonhommé se expresa así en el subtítulo de un álbum de dibujos titulado *Les soldats de l'industrie*: cf. *La représentation du travail*, folleto de presentación del Ecomuseo del Creusot, sept. 1977-feb. 1978.

representación, ésta de orden simbólico: de un lado, la presencia silenciosa y discreta del jefe, en la línea que separa la luz de la sombra; de otro, la masa ruidosa, violentamente iluminada, de la máquina; de imágenes de la autoridad, pero en relación inversa a las apariencias: enorme ingenio hacia el que parecen orientarse los esfuerzos del grupo de obreros no es más que la forma objetivada de las órdenes que surgen de la voz del patrón. Fascinante juego de espejos, ese cara a cara entre el patrón y la máquina, donde el poder-sujeto se contempla a través del poder-objeto. Es hacia este último hacia el que se vuelven los hombres porque allí les llama su tarea, ignorando tal vez que dan la espalda al verdadero patrón. No son ellos los que dominan la materia, ni la sacan a la luz, ni la vencen, ni la entregan al mundo, sino que ellos mismos son materia para un poder, son sus fuerzas las que aparecen finalmente sacadas a la luz, vencidas, entregadas al orden productivo...

Pueden suponerse las razones por las que he elegido esta alegoría introductoria. Estamos ya inmersos muy concretamente en el núcleo de los problemas planteados en las páginas precedentes, en el núcleo de la complejidad de las formas disciplinarias y de sus relaciones con los procesos productivos en los que son puestas en práctica. El orden militar no es a menudo más que una apariencia, cuyo carácter secundario se manifiesta cuando se precisan los medios por los que se ejerce la autoridad —ni fetichismo del galón, ni gritos del suboficial, sino, la mayor parte de las veces, medios objetivados—, cuando se precisan igualmente las finalidades del acto productivo. Es necesario, pues proporcionar ahora algunos elementos de análisis y tratar de reconocer, en la oscura complejidad de las formas reales observadas, la mezcla de diversas imágenes ejemplares: flores de discurso por aquí, realizaciones excepcionales por allá.

## I. LA FABRICA-FORTALEZA

1. Veamos primero la «casa de trabajo», tal como surge de la imaginación de J. Bentham, como una de las aplicaciones del «principio panóptico»<sup>3</sup>. Un polígono de doce lados que configura doce secciones de cinco pisos cada una. En el centro del edificio, la galería de los administradores. Nada muy distinto de las proposiciones relativas a la arquitectura carcelaria. Pero aquí se trata de hacer trabajar a los hombres, no sólo de vigilarlos. La misma preocupación disciplinaria de la prisión se encuentra también en los textos de Bentham: transparencia universal, posibilidad de inspección a cualquier hora, facultad de los

3. J. Bentham, *Outline of a work to be called. «Pauper Management Improved»*, Londres, 1797; ed. francesa establecida por A. Duquesnoy, *Esquisse d'un ouvrage en faveur des pauvres*, París, 1802. Se encuentra un primer comentario de este texto en el postfacio de M. Perrot a la reedición francesa de *El panóptico*, París, 1977.

factores de resultar visibles o invisibles, posibilidad de establecer las diferentes clases de «pobres» las separaciones necesarias, para mantener en estado de reclusión a los sectores más peligrosos o peor reputados, para impedir las visitas prohibidas, comunicadas a la cercanía de visitantes sospechosos; impedir la entrada de objetos prohibidos como licores, armas, etc.<sup>4</sup>. Pero se encuentran también en el texto de Bentham preocupaciones originales, ligadas al destino económico de la casa de trabajo. En la larga lista de los «principios de administración» elaborados por Bentham a este fin<sup>5</sup>, con esa minuciosidad de nomenclaturas que caracteriza toda su obra, algunos parecen específicos de la casa de trabajo. Retendremos en particular ese principio llamado de «la unión del deber y el interés» (*duty and interest junction principle*), del que muchos otros enunciados no son sino aplicaciones: asignar al trabajador «un beneficio creciente en proporción al resultado que se pretende evitar»<sup>6</sup>. Puesto en práctica en el interior de la prisión, este principio daría un director responsable financieramente de la estabilidad y la moralidad de sus detenidos. En la casa de trabajo, el principio se aplica al trabajador: formula la noble idea de la prima-recompensa por una parte y la multa-sanción por otra. Implica en este sentido una técnica disciplinaria muy precisa: crear el sentido del deber en el trabajador recurriendo al estímulo financiero. Para una población de «pobres» cuya moral respecto a las normas establecidas es por lo menos dudosa, no hay más medio para vencer su servidumbre voluntaria, nos dice Bentham, que el cebo de la ganancia. Es el dinero lo que mueve la casa de trabajo, al menos en sus comienzos. De ello derivan múltiples aplicaciones, destinadas a excitar las motivaciones de los trabajadores; el principio de la «prioridad del beneficio» (*earn-first principle*), por ejemplo, que dice: «Cuando se está seguro de una aptitud proporcionada a la tarea prescrita y se observa holgazanería, no dar alimento hasta que no se haya cumplido la tarea equivalente a su valor»<sup>7</sup>; igualmente, el principio de trabajo a destajo (*piece-work or proportionable-pay principle*) que, prudentemente, propone tan sólo en los casos en que este modo de pago es beneficioso para la empresa y para el obrero: así especialmente cuando se trata de trabajadores muy cualificados o de los aprendices, capaces de ganar un salario superior a la suma necesaria para su mantenimiento pero que no pueden dejar la casa de trabajo, sea por su estatuto, sea por no encontrar trabajo en el exterior; en suma, una población convertida ya a la moral del trabajo<sup>8</sup>; o también los principios de «distribución de precios» (*peculiar-premium, prize-giving or*

4. J. Bentham, *Esquisse...*, cit., pp. 71-72.

5. *Ibid.*, cap. iv, treinta y dos principios son enunciados en total, desde los más generales a los más particulares.

6. *Ibid.*, p. 107.

7. *Ibid.*, p. 120.

8. *Ibid.*, p. 122.

*competition excitement principle*) y de «recompensas honoríficas» (*honorary-reward principle*), pero sobre todo el principio de «separación de las tareas» (*separate-work or performance distinguishing principle*) cuyo objetivo es individualizar al máximo los resultados de los trabajadores y por ende las recompensas<sup>9</sup>; las reglas para su aplicación son las siguientes:

1) Evitar la acumulación de trabajos cuando se pueden separar las tareas; 2) si la acumulación es inevitable, reducirla todo lo posible, pues cuanto menos reparada esté una tarea entre un grupo de obreros, más fácil será determinar la proporción de trabajo de cada uno de ellos, y, si se concede una recompensa a los trabajadores, la parte correspondiente a cada uno será tanto mayor cuanto menos numeroso sea el equipo; 3) si la recompensa es divisible, para estimular a un holgazán, asociarla con un individuo de buena voluntad; 4) en los trabajos relativos al consumo interior, conceder a cada uno el producto de su trabajo individual; de esta manera el trabajador será castigado o recompensado por él mismo; 5) dejarle la opción de este modo de mantenimiento podría ser un medio de bonificar su trabajo de una manera uniforme; 6) en los trabajos destinados a la venta, habría que llevar la cuenta del valor del trabajo de cada equipo y, si fuera posible, también de cada individuo, a fin de dar una recompensa proporcional si hubiere lugar a ello.

El dispositivo es impresionante en su deseo de interiorizar la voluntad de resultados productivos. Se configura, por otra parte, en torno a un modo de ejercicio del poder que impone la delación como regla de funcionamiento, puesto que «cada empleado es responsable, ante la dirección general, de todos los actos de mala conducta y de todas las pruebas de impericia manifiesta de sus colegas, si no informa de ello en un plazo determinado, mediante su inscripción en los registros, y cuidándose al mismo tiempo de que una copia de su informe sea transmitida a la dirección general. El interés personal proporcionará así una garantía contra la imputación de maldad y de encarcelamiento servil»<sup>10</sup>. La individualización de la relación entre trabajo y obediencia en el trabajo difícilmente puede ser llevada más lejos: recompensas individuales pero responsabilidades colectivas incitan forzosamente, si no a la competencia, a la emulación productiva entre obreros, al menos a una desconfianza recíproca que hace del trabajador un hombre no solamente sometido sino aislado en su subordinación, tanto más sometido cuanto tentado de aislarse de forma voluntaria. Se pone así en práctica una forma muy particular de disciplina que si convence por su capacidad para mantener el orden, convence menos por su capacidad para provocar comportamientos productivos eficaces. Es verdad que se refiere a una «casa de trabajo», cuyos objetivos son por lo menos tanto penitenciarios como económicos —Bentham, por temor a

9. *Ibid.*, pp. 126 ss.

10. *Ibid.*, p. 142.

hacer competencia a las manufacturas, sugiere que estos establecimientos no deben acceder sino marginalmente al mercado—. Sin embargo, las preocupaciones productivas se muestran muy nítidamente en el texto de Bentham, a través de los principios de organización del trabajo sucesivamente enunciados. Es preciso subrayar la fuerza que le inspira: todo lo que la historia económica referirá posteriormente al concepto de la «economía industrial» del primer tercio del siglo XIX está aquí perfectamente formulado. No se trata sólo de que Bentham haya leído a Smith. En todas partes se manifiesta su gran talento de «ordenador de ideas» como ha escrito E. Halevy<sup>11</sup>. Las ideas que aquí ordena no son sólo las relativas a los efectos productivos de la división del trabajo, sino también las que atañen a la adaptabilidad de los hombres a los diferentes puestos de trabajo y, en consecuencia, a la forma óptima de utilizar las capacidades respectivas de los trabajadores.

Así, el principio del «pleno empleo» (*all-employing principle*) consistente en utilizar siempre, según sus respectivas capacidades, todos los brazos disponibles: «la incapacidad real no es más que relativa, es decir, que sólo está relacionada con un determinado tipo de trabajo y con una determinada situación; siempre se puede emplear hasta la menor porción de aptitud»<sup>12</sup>; así también, el principio de «la distribución óptima del trabajo» (*employment-appropriation principle*)<sup>13</sup>, que no es otro, con una formulación apenas menos precisa, que lo que se llama hoy en día, desde A. Marshall, «principio de Babbage»<sup>14</sup>: la distribución óptima del trabajo es aquella que atribuye a cada obrero la tarea para la cual dicho obrero es el más cualificado<sup>15</sup>, de tal forma que el coste de conjunto sea lo más bajo posible; así, también, el principio de «división del trabajo» (*labour-division principle*), que sistematiza un poco más la proposición: «cuanto más simple es un acto, más hay que adaptarse a las facultades de las diferentes clases de trabajadores del establecimiento. Hay, de este modo, economía de tiempo, aumento de la aptitud relativa, aumento de la cantidad de los tra-

11. E. Halevy, *la formation du radicalisme philosophique*. I, París, 1901-1902, p. 52.

12. J. Bentham, *o. c.*, p. 112.

13. *Ibid.*, p. 115.

14. «El gran principio de Babbage sobre la producción económica», como lo llama A. Marshall (*Industry and trade*, Londres, 1919), es formulado así por el propio Babbage: «El patrón de una manufactura, al dividir el trabajo para que sea ejecutado en diferentes operaciones cada una de las cuales exige diferentes grados de habilidad o de fuerza, puede comprar exactamente la cantidad precisa de cada una de las cualidades necesarias para cada operación; mientras que, si todo el trabajo fuera ejecutado por un solo obrero, esta persona debería poseer la suficiente destreza para realizar la operación más difícil y la suficiente fuerza para realizar la más dura de todas las que componen el trabajo así dividido» (*On the Economy of Machinery and Manufactures*, Londres 1832, citado por H. Bravermann, *Trabajo y capital monopolista*, México, 1978, p. 101).

15. Bentham está, en general, muy preocupado por esta adaptabilidad del trabajo a los hombres a los que tiene por función moralizar. Así, escribe en el capítulo VIII (*o. c.*, pp. 157 y 158): «El objetivo principal es adaptar el trabajo a los trabajadores. La única dificultad es encontrar una ocupación conveniente para los individuos de mala voluntad o para aquéllos que carecen de la aptitud necesaria».



bajos menos habituales»<sup>16</sup>; y, finalmente, los principios de «cambio de trabajo» (*employment-changing or several-trade principle*), que trata de establecer, desde la misma óptica, las condiciones óptimas que permitan una alternancia de tareas en función de las circunstancias, y de «consumo interior» (*self-supply principle*) que apunta hacia la autosuficiencia...

Esta es, a grandes rasgos, la disciplina de trabajo ideada por Bentham. Innegablemente, constituye un modelo. Modelo extraño por la mezcla que mantiene entre los dispositivos disciplinarios de vocación económica y los de vocación puramente moral. Lugar disciplinario, la utopía benthamiana de la casa de trabajo es ante todo lugar de moralización de las clases pobres, y el trabajo no es sino el medio que para ello se utiliza. En este sentido, la «casa de trabajo» es como el molde vaciado de la manufactura que le es contemporánea, la manufactura respecto a la cual la casa de trabajo sería el negativo<sup>17</sup>, y en la que la moralización es un medio al servicio del trabajo. El texto de Bentham resulta apasionante de leer no sólo por su alcance intrínseco sino también por la inversión radical que sugiere. La casa de trabajo, no ya como caricatura del despotismo patronal, sino como su esquema más depurado, en el que se habrían reforzado con trazos más gruesos los modos de ejercicio del poder. La técnica disciplinaria que ahí queda expuesta, y por tanto las formas mismas de disciplina y de gobierno, están fundadas, en efecto, sobre un principio de economía: el interés personal, el cebo del beneficio. Cualesquiera que sean los presupuestos filosóficos de esta tesis, sus vínculos con una teoría jurídica heredada del siglo XVIII, no podemos ignorar ni que es el mismo principio de economía que subyace en toda la economía política clásica y neoclásica, ni que ese principio de economía ha llegado a ser quizá anacrónico. El microcosmos imaginado por Bentham, su cuasi autarquía económica —tan sólo recurre de forma marginal al mercado— planteada como ideal de funcionamiento, su organización basada en la coordinación óptima de los intereses personales prefigura, en efecto, muy nítidamente el esquema de equilibrio general walraso-paretiano. Hasta el inspector, invisible para los actores, que después de todo quizá no sea más que la figura primitiva, pensada en términos de derecho del «secretario de mercado» —igualmente invisible— que Walras pensará en términos de economía. La utopía benthamiana puede aparecer como una forma de hacer visible «la mano invisible» de Smith, o más bien de dar cuenta de su invisibilidad en tanto que voluntad política, en tanto que modo de gobierno, el único que deja a los actores económicos frente a sí mismos, el único susceptible de dejar que se muestre el grado de interiorización real de las normas<sup>18</sup>.

16. *Ibid.*, p. 115.

17. En particular, en el sentido de que Bentham considera la adaptabilidad del trabajo a los trabajadores y no a la inversa como en la manufactura.

18. El texto de Bentham participa así de forma magistral en el debate sobre las virtudes civilizadoras del comercio y de la industria, debate en el que Montesquieu y Steuart estarían de un lado y Ferguson y Tocqueville del otro: cf. A. O. Hirschmann, *o.c.*, 2ª parte.

Bentham pone pues en práctica un gran principio normativo, el de la unión del deber y el interés, al tiempo que propone un conjunto de técnicas disciplinarias destinadas a promover la realización de ese principio. Si el interés del texto se deriva precisamente de esa reunión de objetivos, de su trasposición cuasi inmediata al dominio de la producción, es evidente también que esta utopía solamente es válida para una empresa que no se sitúa —como explícitamente lo indica Bentham para la casa de trabajo— más que en una posición marginal respecto al mercado. De ahí también, repitámoslo, el carácter extraño de este texto, que nos presenta así un espacio mitad utopía, mitad comunidad social marginal, mitad fábrica, mitad centro de reeducación, un espacio de eficacia tanto económica como moral, mitad contemporáneo, mitad anacrónico.

Su carácter anacrónico en el plano económico está, efectivamente, claro: Bentham escribió para una época en la que sólo el beneficio es el distintivo del éxito de una empresa. El modo de gobierno de la casa de trabajo que él propone puede sin duda permitir una importante ganancia de conjunto por la minimización sistemática de los costes de producción. Pero esto no implica sin embargo una eficacia productiva real, en el sentido contemporáneo del término. En última instancia, el objetivo de la empresa podría no ser más que la autosubsistencia, puesto que fundamentalmente su razón de ser social no es la producción de bienes corrientes, ni siquiera quizá de bienes particulares —«hacer unas determinadas tareas que, de otro modo, no serían hechas», escribe Bentham<sup>19</sup>— sino la producción de individuos socializables, de individuos normalizados, de «pobres» que resulten aceptables para una sociedad civil pensada por y para los ricos.

Pero es este carácter anacrónico para la empresa de hoy, o al menos para las normas contemporáneas de eficacia económica, de productividad, de dominio del mercado, etc., lo que hace de la utopía de Bentham un modelo en cuanto a la disciplina de fábrica de su época, de una época precisamente en que la manufactura y la fábrica poseen ese carácter ambiguo de ser a la vez lugares de moralización y de producción, en los que los patronos están persuadidos de que el fundamento de su autoridad depende ante todo de la moral que imponen a sus obreros.

Marx se equivocaba: es ese patrón el que Bentham proponía como «hombre normal» y no el «filisteo moderno, especialmente el filisteo inglés»<sup>20</sup>. El pensamiento de Bentham no es el de un «oráculo seco, pedantesco y charlatanesco del sentido común burgués del siglo XIX», ni una filosofía de «los más vulgares lugares comunes», ni el pensamiento propio de «un genio de la estupidez burguesa»<sup>21</sup>. De no ha-

19. J. Bentham, *o. c.*, p. 161.

20. K. Marx, *El capital* I, México, 1946, p. 514.

21. K. Marx, *ibid.*

berlo desconocido, Marx habría comprendido que es más bien el de un genio burgués que no tiene todavía su inteligencia.

2. Ejemplares son, a este respecto, los escritos debidos a la pluma de los ideólogos de la «economía industrial» del primer tercio del siglo XIX. Tomando un ejemplo francés, podrían mencionarse los consejos de policía que da C.L. Bergery a los fabricantes<sup>22</sup>. Sus grandes principios son: orden, limpieza, silencio, vigilancia. El orden ante todo:

La normativa para el buen obierno de una fábrica debe ante todo contener disposiciones de orden. El orden es el padre de la prosperidad; sin orden no hay coordinación, el tiempo se pierde, el material se estropea, los productos se deterioran antes de ser vendidos, algunas veces incluso antes de llegar a los almacenes<sup>23</sup>.

Las disposiciones de orden deben ser, por consiguiente, muy estrictas: prohibición de modificar la disposición del taller y la distribución de las plazas en su interior, minuciosidad en el respeto a los horarios para el comienzo y el final del trabajo, la comida, etc., intransigencia con el absentismo, en especial con los «perezosos del lunes» que deben ser despedidos «sin piedad», represión de los jueguistas, etc.:

El fabricante debe actuar con severidad y firmeza contra todos aquellos obreros que se conducen inadecuadamente, pues la indulgencia perdería a los demás. Desgraciadamente son casi siempre los que tienen más talento los que se apartan del camino de la honestidad: se imaginan que su habilidad les hace indispensables y que, en virtud de ella, se tolerarán sus defectos y sus vicios. Demostrad, expulsando sin vacilar a los peores, *que preferís la puntualidad, la sumisión, el celo y las buenas costumbres...* No temáis al futuro; el tiempo desperdiciado en jolgorios por los más hábiles compensará su reemplazamiento por obreros formales y capaces. Por otra parte, vuestros intereses se verán más favorecidos con una fabricación ordinaria pero regular, que con un trabajo perfecto pero deslavazado. Nunca se insistirá bastante, el orden es el padre de toda prosperidad...<sup>24</sup>.

No se podría encontrar texto más explícito, más «benthamiano»; en el conflicto entre la autoridad y el talento, la autoridad debe prevalecer cueste lo que cueste: manera de afirmar perentoriamente, en un discurso hoy tal vez anacrónico, que la sumisión vale más que la productividad, como si para Bergery el aspecto económico se eclipsara siempre ante el aspecto de poder, disimulado aquí bajo los rasgos de la conformidad con la moral.

22. C.L. Bergery, *Economía industrial* (1831), Madrid, 1834; Barcelona, 1842, cap. III. Para un comentario global de la obra de Bergery, véase M. Perrot en *Mélanges en l'honneur de Jean Maitron*, París, 1974.

23. C.L. Bergery, o. c., ed. francesa, Metz, 1931, p. 51.

24. *Ibid.*

Las consideraciones relativas a la limpieza dan testimonio de la misma tendencia, al acentuar igualmente la representación patronal de la *personalización* de la fábrica. Una fábrica limpia deja traslucir un patrón limpio, un patrón apropiado, que, normalmente, normativamente, debería ser un patrón próspero. Aquí también el argumento, no forzosamente convincente en el plano económico, se impone por su alcance moral:

No os podéis imaginar hasta qué punto el aspecto limpio y ordenado de una fábrica transmite una idea positiva del empresario y sus productos; se tiende muy naturalmente a contemplar el orden que reina en una propiedad como la imagen de lo que reina en el espíritu de su dueño...<sup>25</sup>.

Como si no pudiendo juzgar directamente los objetos por sí mismos, los compradores los juzgaran en función del encargado del proceso de fabricación, como si hubiera que juzgar a los hijos en función de los padres, etc. Y, así como los niños no deben hablar en la mesa, la fábrica debe ser silenciosa:

Encontraréis quien os diga que un hombre trabaja igual cuando canta; no le hagáis caso. No puede pensar en lo que hace mientras se esfuerza para que los demás admiren su voz o su canción. Es sólo para fingir seriedad, para aparentar que trabaja, por lo que mira su obra de un lado y del otro, por delante y por detrás, como si quisiera descubrir los defectos más ocultos; en el fondo sólo trata de gustar a quienes le escuchan y no piensa en modo alguno en los intereses del patrón<sup>26</sup>.

¡Admirable discurso, admirable descripción del comportamiento obrero! El discurso del patrón es doblemente interesante: en su transcripción de un fantasma despótico —en el que la actividad del sujeto no puede materializarse más que en la realización estricta de la sola voluntad del patrón— y en su evocación de comportamientos obreros reales: comportamientos basados en una astucia permanente ante el agobio del tiempo de trabajo, en una especie de ineluctable voluntad obrera por crear, a pesar de todo, a pesar de las peores condiciones, un espacio de autonomía, por fútil y fugitivo que sea, que sirva al menos de refugio imaginario contra la alienación total. El espacio de un pensamiento, de un sueño al menos, durante el trabajo. Y es precisamente porque el patrón tiene miedo de ese espacio por lo que trata de abolirlo, al punto de desterrar el canto o de no permitir conversación alguna; no sólo porque esos momentos de evasión ocasionan pérdidas de tiempo, sino porque «abren la puerta a las distracciones», porque dejan que la mente del obrero escape del molde al que debe ajustarse: el pensamiento puesto en el interés exclusivo del patrón.

25. *Ibid.*, p. 54.

26. *Ibid.*, p. 55.

Todas estas disposiciones se ven naturalmente completadas en el texto de Bergery por consejos relativos al comportamiento del patrón. El modelo que propone es el modelo patronal clásico sazonado con algunas fórmulas benthamianas, como la del patrón-padre:

Creedme, debéis respetaros a fin de que vuestros obreros os respeten; unid la seriedad a la bondad en vuestra relación con ellos a fin de que os amen y os teman; sed justos y severos, a fin de encarrillarles en el bien y hacerles huir del mal. No es con palabras joviales ni con un trivial compadreo como el fabricante debe mostrar benevolencia a sus obreros...<sup>27</sup>.

Pero este patrón-padre debe asimilar los principios de una buena vigilancia puesto que «nada cabe esperar de la mejor policía, si no hay una vigilancia permanente»<sup>28</sup>. Esta vigilancia debe pasar primero por la red de capataces pero —*quis custodiet ipsos custodes?*<sup>29</sup>— será tanto más eficaz en la medida en que estos últimos se sientan a su vez vigilados por el propio patrón, cuyas visitas, en consecuencia, deben ser siempre imprevistas para que siempre sean esperadas. Astucia patronal, pues, contra astucia obrera.

3. Así es, entonces, la fábrica según la «economía industrial» de Bergery: un proceso de trabajo en el que se trata de instaurar los principios de la división del trabajo más eficaz, pero una moral interior según la cual «la puntualidad, la sumisión, el celo y las buenas costumbres son preferibles a cualquier especial habilidad». En este sentido, la fábrica de Bergery es la imagen invertida de la utopía benthamiana. Mientras Bentham considera el trabajo como medio de moralización, Bergery considera la moralización como medio de trabajo; donde Bentham ve una casa de trabajo marginal en relación al mercado, reserva eventual de mano de obra o forma singular de oficina de colocación, Bergery ve el esquema ideal de la fábrica. Pero ambos esquemas coinciden en esa muy extraña relación entre la promoción de los nuevos principios de organización del trabajo y la defensa rigurosa de una moral antigua, que aparece como recurso inevitable. Aunque el dinero no jugará el papel que se le atribuye como motor de un interés personal que primaría todo y crearía la soñada disciplina interiorizada, aunque la mercantilización del trabajo fuera, en consecuencia, imperfecta, la moral como disciplina externa se mantendría siempre a guisa de parapeto. Fábrica-fortaleza, pues, al menos en el sentido simbólico, que tan cautamente se rodea de barreras externas, por carecer sin duda de fe en la perfección de su orden interior. Está claro que cuando ese orden interior se apoye en algo distinto a la sanción mone-

27. *Ibid.*, p. 57.

28. *Ibid.*

29. «¿Quién vigila a los vigilantes?» Un gran principio benthamiano, cf. *El panóptico*, cit.

... cuando recurra a la creencia colectiva en un ideal común, la disciplina será más laxa. La figura extrema de la fábrica-fortaleza es, en sentido, la del «convento-industrial»<sup>30</sup>. Ahí la fiscalización está presente a cada instante, alcanza todos los caracteres y penetra todos los instintos:

Una oveja apestada basta para contagiar a todo el rebaño... La vigilancia es necesaria, bien para impedir que el mal se produzca, bien para contrarrestar sus daños cuando se produce. Tarea que incumbe a inspectores y diaconisas, que son el alma de estas casas; manifestarán su habilidad haciendo que este control sea más sensible en sus efectos que inoportuno por sus formas, apretando el freno, cuando es preciso, con mano suave, y dirigiendo sin hacer daño<sup>31</sup>.

En su informe de la visita a un establecimiento de este tipo, en Suiza, Louis Reybaud, relata la siguiente anécdota:

Un día en que, conducido por una diaconisa, me encontraba recorriendo las salas de un gran establecimiento, mi guía me señaló a una joven cuyos aires atrevidos contrastaban con el aspecto contenido de sus compañeras. «Es nueva —me dijo cuando habíamos salido—, y tengo motivos para desconfiar de ella. He puesto a su lado unas obreras fieles que no se separan de ella ni en el dormitorio, ni en el refectorio, ni en el taller; está rodeada de lo mejor que tengo y no tendrá ante sus ojos más que buenos ejemplos. Pero me temo que tenga un fondo vicioso, una naturaleza rebelde. La vigilo con tanta inquietud como cuidado. Si mi método triunfa, la conservaré y podré felicitarme por haber llevado un alma al buen camino; pero si los signos negativos persisten, no continuará trabajando aquí. Lo esencial para nosotros es alejar a tiempo los motivos de escándalo; la paz de la casa depende de ello»<sup>32</sup>.

Y Reybaud comentaba de manera entusiasta:

La obrera se convierte así, para la manufactura, en una verdadera pensionista; es alojada, alimentada, vestida, entra a formar parte de una gran familia en la que no le faltan atenciones y en la que la instrucción elemental le es regular y generosamente dispensada. La disciplina, la vigilancia de las costumbres, se ejercen en unas magníficas condiciones, sin la austeridad de la regla que las hermanas de nuestras congregaciones religiosas imponen en los establecimientos que ellas dirigen, sin recurrir tampoco a ese secuestro riguroso, casi conventual, que alza una especie de barrera entre las jóvenes aprendizas y el mundo exterior<sup>33</sup>.

30. Expresión cómoda que no significa que los jóvenes obreros hicieran votos religiosos, sino que estaban sometidos a reglas de tipo conventual, a menudo bajo la dirección de una orden religiosa. Se habla igualmente de «horfanatos» para muchachas, huérfanas o no. Uno de los mejores ejemplos fue la fábrica J.B. Martin en Tarare. Véase la descripción que de ella da A. Audiganne, *Les populations ouvrières...*, 2 vols., París, 1860.

31. L. Reybaud, *Le coton*, París, 1865, p. 228.

32. *Ibid.*, p. 287.

33. *Ibid.*, p. 283.

Un paraíso industrial, en suma, o, más bien, un paraíso del industrial es este lugar de producción en el que la sumisión se realiza de modo tan sereno. La fe, más incluso que el dinero, es la representación imaginaria sobre la que reposa todo el edificio: lo único, quizá, que puede hacer perdurar la fábrica-fortaleza. Fe en Dios, en el dinero, en un hombre.

Sin duda, el patrón es aquí, en sentido estricto, un patrón por derecho divino<sup>34</sup>.

## II. LA FABRICA-CIUDAD

1. Con el «convento industrial», figura límite de la fábrica-fortaleza, aparecía ya una voluntad patronal de someter al obrero hasta en los menores detalles de su vida personal. Como la casa de trabajo benthamiana, el convento industrial no concibe al obrero o a la obrera sino como internos, lo que le da, en ciertas descripciones, un aspecto de prisión dorada. La fábrica-ciudad es una figura ejemplar en la que la voluntad patronal se orienta de manera análoga, pero tratando de organizar alrededor de la fábrica un espacio social en el que los muros de la fortaleza se derrumbarían para dejar paso a barreras más simbólicas pero igualmente infranqueables. El ejemplo tipo, analizado en numerosas ocasiones, es el de la ciudad minera, o también el del Creusot en torno a la fábrica Schneider, tan significativo al menos como el anterior. Pero a juzgar por la literatura «social» del siglo XIX, los ejemplos abundan. Todos convergen en una misma idea que es la que aquí debemos retener: lo que en la fábrica-ciudad caracteriza las formas de mando y disciplina es la manera en que permanentemente se apoyan de forma casi caricaturesca en modelos de autoridad tomados del funcionamiento de la familia; de ahí la expresión de modelo de *disciplina paternalista*. El patrón es esa particular figura social que administra, «como buen padre de familia», un patrimonio particular constituido por la fábrica pero también por todo aquello que hace posible la vida de esa «familia» al margen del trabajo. Es interesante subrayar que esta forma tan particular de organización social no ve sin duda la luz *sino por razones disciplinarias*, desde el momento en que la garantía de un orden interno en la fábrica parece exigir el orden externo, el orden de ese «exterior», vivido de manera tan fantasmagóricamente espantosa por los patronos y de donde según ellos surgirían todos los fermentos del desorden de los talleres. Y el orden exterior implica una estrategia de control de todos los espacios sociales en que podría refugiarse una identidad obrera autónoma, por lo menos la vivienda y el cabaret. La Compagnie d'Anzin, nos dice Reybaud, «toma al minero

34. Sobre los conventos industriales se puede consultar, por ejemplo, D. Vanoli, «Les ouvrières enrôlées, les couvents soyeux»: *Révoltes Logiques* 2 (1976).

«la cuna y lo acompaña hasta la tumba»<sup>35</sup>. Y el mismo Reybaud, también, celebra ese «sentimiento paternal» que caracteriza al empresario alsaciano. La consideración de sus realizaciones sociales le sugiere estas palabras que hacen innecesario cualquier comentario: «Sería que el empresariado se ha puesto en el lugar del obrero y ha querido pensar, actuar y calcular por él»<sup>36</sup>. De ahí, por ejemplo, la práctica de la *Société Industrielle* de Mulhouse que multiplica los asilos, opereros, escuelas, panaderías económicas... No hay duda de que el obrero tiene necesidad de todo eso: fundamentalmente, el obrero es considerado *socialmente como un menor*. El obrero prisionero, penitente o soldado de la fábrica-fortaleza es sustituido aquí por la figura del *obrero-niño*. Reybaud añade:

No estamos en una situación en la que el obrero pueda prescindir de instrucción y de guías en el difícil camino que recorre... todas estas instituciones... responden a este pensamiento. Procuran el bienestar del obrero y le acompañan fuera de la fábrica, en esa parte de su existencia que se sustrae a la disciplina del reglamento. Atestiguan también que el empresario industrial no se siente en paz con sus operarios cuando les paga el salario convenido por su trabajo; demuestran que lleva su solicitud más lejos, que vela por ellos como si de su familia se tratase, y que allí donde acaba su responsabilidad material comienza para él una responsabilidad moral cuyo ámbito no trata de reducir y cuyas cargas no intenta eludir<sup>37</sup>.

2. Sería inútil multiplicar los ejemplos. La fábrica-ciudad o *company-town* tiene, pues, una génesis muy diferente a la de las ciudades clásicas. Sólo en apariencia es una ciudad. Pero si la ciudad —al menos hasta la planificación urbanística— es precisamente el lugar de la multiplicidad de las movilizaciones, un lugar socialmente opaco, un lugar de diversidad y hasta de rebelión, la fábrica-ciudad es entonces la anti-ciudad a la vez que el modelo de la ciudad planificada<sup>38</sup>. Pondré un solo ejemplo que, aunque poco conocido, me parece profundamente representativo del significado de esta figura ejemplar de modelo disciplinario. Existe todavía cerca de Lodève un pequeño pueblo fortificado, ligeramente apartado de la carretera principal, Villeneuve. Entre aquellos muros funcionó de 1660 a... 1954 una manufactura convertida en fábrica de tejidos. Característica de este lugar: no haber existido más que por y para la familia que conservó su propiedad a lo largo de la historia y cuyos descendientes todavía viven en el pueblo. Audiganne habría pasado por Villeneuve cuando hacía sus informes

35. L. Reybaud, *Le fer et la houille*, París, 1874, p. 190.

36. L. Reybaud, *Le coton*, p. 56.

37. *Ibid.*, p. 56.

38. Sobre todos estos puntos, véase L. Murard y P. Zylvermann, «Naissance du petit travailleur infatigable»: *Rcherches* 25 (1978).



—el único, por otra parte, de todos los grandes investigadores del siglo XIX— y no dejó de mostrarse sorprendido por la originalidad de su organización social:

En Villeneuve, en las proximidades de Lodève, donde la fabricación de paño para los uniformes de nuestros soldados da de vivir a toda la población, compuesta por cuatrocientas personas, el régimen industrial se distingue muy profundamente del orden establecido en otras localidades. El pueblo de Villeneuve está todo él en la fábrica: iglesia, alcaldía, residencia del patrón y residencia de los obreros están encerradas dentro de las mismas murallas y pertenecen a un solo propietario. El lugar está rodeado por murallas almenadas con reducidos de tramo en tamo; se toca diana como en una plaza fuerte; una vez levantado el puente y cerrada la porterna, ya no se puede entrar...<sup>39</sup>.

La vida social de Villeneuve está en consecuencia modelada por un paternalismo exhaustivo. Audiganne observaba:

El régimen municipal recibe la profunda impronta del sistema interior de la fábrica. La movilidad de las funciones es desconocida: desde el primer Imperio no ha habido más que tres alcaldes. En 1853 el primer magistrado de la comuna es al mismo tiempo el decano del clan y ocupa el sillón municipal desde hace veinte años; es un obrero de 93 años de edad. Su sucesor se encuentra designado de antemano: será el adjunto, que ya ha cumplido los 60. Se adivina en esta deferencia por la vejez que la organización de la comunidad debe estar calcada del modelo familiar. El jefe conserva, en efecto, algunos atributos del patriarca y del padre; pero su papel no es pasivo. Si su función le confiere amplios derechos, también le impone continuos deberes; como en una familia, le prescribe los sacrificios que reclama el interés de cada uno de los miembros de la comunidad. La previsión social se establece mediante instituciones que ofrecen a los obreros diversas clases de facilidades para evitar las adversidades de la vida industrial<sup>40</sup>.

De ahí, los alojamientos gratuitos para los obreros, la harina a precio de coste, un sistema de seguro de enfermedad, una bolsa escolar, un seguro de jubilación, que drenan un ahorro un tanto forzado y se potencian con subvenciones patronales. Naturalmente, la ciudad respira orden. Ni pobres, ni mendigos, ni perezosos, ni juerguistas. Todos los obreros están obligados a volver por la noche a una hora fija si no quieren encontrarse con la porterna cerrada; el único cabaret cierra a las 21 horas. Una política de limitación de nacimientos que roza, según parece a veces, la endogamia, viene a completar el dispositivo totalitario: la fábrica no conserva más que aquellos obreros que aceptan no contraer matrimonio antes de una edad autoritariamente fijada, y el responsable de todo nacimiento ilegítimo es inmediatamente despedido de la fábrica y, por tanto, de la ciudad. Nada tiene pues de sorprendente que «el vínculo de subordinación sea muy sólido,

39. A. Audiganne, *Les populations ouvrières...*, cit., II, p. 68.

40. *Ibid.*, p. 103.

unque, fuera del taller, no obstaculiza en absoluto la libertad del individuo». Villeneuve es el bien de sus hijos, la estancia allí es particularmente querida a sus habitantes, que nunca abandonan la fábrica; la quieren como a su propio bien y son, por decirlo así, sus colonos paritarios»<sup>41</sup>. Y como nadie se rebela contra su propio bien, mientras los obreros de Lodève se levantaron, en 1848, y organizaron numerosas revueltas, sus vecinos de Villeneuve, «contentos con su suerte, hacían causa común con su jefe»<sup>42</sup>. Una frase grabada sobre la puerta principal de entrada resume simbólicamente en sus letras doradas el significado del conjunto: «Honor al trabajo». Expresión que sustituyó, en 1848, a la de «Manufactura Real», que databa de la creación de esta institución por Colbert en 1660. Esta sustitución simbólica del rey por el trabajo como fuente de legitimación, mientras la propia vida social no parece verse modificada por ello, merece que le prestemos atención. Indica, en efecto, que las formas de mando y disciplina pueden extraer su fuerza y su eficacia social tanto de su referente simbólico como de su modo de ejercicio real; indica también que el cambio no es a menudo más que un cambio de dicho referente mientras el modo de ejercicio permanece, a veces durante mucho tiempo, como en el caso de Villeneuve. Trabajo y familia, es decir, amor al trabajo y pertenencia a la familia, es el cemento de la cohesión social de Villeneuve; se conforma así una figura ejemplar que aparece con frecuencia en la experiencia industrial del siglo XIX y, al mismo tiempo, la mentalidad patronal correspondiente. Si esta figura de la fábrica-ciudad se distingue de la fábrica-fortaleza es porque formula explícitamente la sumisión de los intereses individuales a la ficción del interés general que encarnaría la ciudad, mientras que la utopía benthamiana y sus derivados pretenden deducir el interés general de la agregación de los intereses individuales. Es interesante intuir así, entre líneas, a partir de la constitución del espacio social productivo, los debates más importantes de la filosofía y la economía política. En un caso, el cuerpo social se constituye por una objetivación de conjunto de los comportamientos individuales; el cálculo, monetarizado en Bentham, de penas y recompensas de cada uno proporciona los medios de dicha objetivación, en una sistematización filosófica de la práctica industrial corriente donde todo se paga; pero monetarizar penas y recompensas es solamente anunciar que las singularidades de los comportamientos individuales pueden siempre ser consideradas como fracciones de un equivalente general. En el otro caso, el representado perfectamente por Villeneuve, el cuerpo social viene dado de entrada como el objeto simbólico que proporciona la estructura que deberá regular los comportamientos. El cuerpo de Dios, en definitiva.

41. *Ibid.*, pp. 90 ss.

42. *Ibid.*, p. 102.

La fábrica-ciudad debe su carácter ejemplar a su manera de proclamar que una fábrica —y quizá, más allá de la fábrica, cualquier espacio de poder social— no puede moverse solamente por el dinero y por los mecanismos de objetivación que implica; por el contrario, el mando no puede ejercerse y la disciplina no puede ser respetada a no ser que ambos tengan su origen en una identificación *subjetiva* de cada uno, y el amor familiar viene a ser como el vector de dicha identificación. La familia es una estructura de referencia muy fuerte porque es uno de los escasos lugares sociales que pueden funcionar sin dinero o, al menos, en el que el dinero no tiene ninguna incidencia sobre las jerarquías internas. Es porque la familia «funciona por el amor» por lo que aparece como un modelo tan fascinante para el poder patronal: ¿hay mejor representación que el poder pueda dar(se) de sí mismo<sup>43</sup>? La fábrica-ciudad es la Familia gobernando, por y para la fábrica, a las familias que tienen la ciudad como lugar de reunión<sup>44</sup>.

### III. LA FABRICA-MAQUINA

1. Orden es la palabra clave de las formas de mando y disciplina. Ahora bien, el orden supremo es el de la lógica, el concebido axiomáticamente por la razón, el orden puramente formal de las cifras y los números. El espacio de los números enteros, por ejemplo, fascina al organizador por la disposición inmutable y meticulosa de sus elementos: ahí los lugares y las relaciones son siempre rigurosamente idénticos a sí mismos. Perceptible ya en Bentham, la analogía matemática aparece muy pronto en los principios de organización y se refuerza en la época del maquinismo: la máquina supone ya, por su regularidad y funcionamiento, la introducción del número en el taller.

En lo sucesivo, los principios de organización y, a través de ellos, los de mando y disciplina, van a tratar de identificar el desarrollo del proceso productivo con el de una serie lógica de la que todo azar queda por definición excluido. La versión caricaturesca de esta tesis aparecerá muy tarde, en Francia, debida a la pluma del principal teórico de la organización, Henri Fayol.

Para él, «el cuerpo social de todas las empresas, sean de la clase que sean, se constituye de la misma manera que el de las empresas industriales, de manera que, en el mismo grado de desarrollo, todos los cuerpos sociales se asemejan»<sup>45</sup>. Y todos los cuerpos sociales se

43. Véanse las actas del Coloquio «Families et Pouvoirs», Universidad de Provence, junio de 1979 y especialmente mi informe «La famille modelée ou la famille modèle»: *Liaisons Sociales* 4 (1979).

44. Para una presentación más detallada del punto de vista patronal sobre esta materia, se puede consultar el sugestivo *dossier* elaborado por L. Bergeron, «Les capitalistes en France (1780-1914)», París, 1978, pp. 125-165.

45. H. Fayol, *Administración industrial y general*, (1916), Barcelona, 1985, p. 170.

parecen porque todos responden al mismo principio de orden: el principio del número; las formas del cuerpo social se ajustarían en su expresión cuantitativa a una progresión geométrica de base 15 y razón 4, lo que, en la fábrica ideal, significaría un capataz para quince obreros y un superior para cuatro jefes subalternos.

Esta regularidad en la reproducción del cuerpo social, donde la «razón» de la progresión cuantitativa de los efectivos no es otra que la tasa de reproducción de la jerarquía, implica también la analogía con la máquina, cuyas partes se mueven todas a un tiempo, una vez que ha sido dado el impulso inicial; así como el mal funcionamiento de una máquina sólo puede proceder de quien la maneja, el mal funcionamiento de una organización tendría su origen en una insuficiencia de la autoridad superior: «la fuerza centrífuga se vuelve poderosa cuando la fuerza central se debilita»<sup>46</sup>.

Podría no prestarse demasiada atención a un discurso tan vulgarmente positivista, y no ver en él más que una de las múltiples aporías producidas por la experimentación social de las formas de organización industrial, si no fuese porque se trata del discurso que opera una doble sistematización de las tentativas anteriores: la de un enunciado coherente de los principios administrativos y la de las prácticas patronales; si no fuera porque se trata, en definitiva, del discurso fundador de la administración de empresas «a la francesa».

Fayol toma prestada de la sociología del siglo XIX la idea de la posibilidad de formular leyes sociales, es decir, leyes de funcionamiento de variables aleatorias como son los hechos sociales; en este caso, los hechos de organización; toma prestada, pues, la idea de un pensamiento normativo sobre lo social. El principal medio de este pensamiento normativo es el *cálculo*, a través del cual el azar aparente de las cosas se presenta siempre como necesidad. En este sentido, Fayol es un heredero de la larga tradición teórica que ya había afirmado el triunfo del cálculo económico como forma de pensamiento normativo. Su primera formulación sistemática es sin duda la *Aritmética política* —título de una obra póstuma de William Petty (1690)—, según la cual el teórico debe esforzarse por cuantificar los fenómenos que estudia:

El método que empleo para ello no es todavía muy común, pues, en lugar de servirme solamente de términos comparativos y superlativos y de argumentos puramente racionales, he adoptado el método... consistente en expresarse en términos de números, pesos, medidas...<sup>47</sup>.

Y C. Davenant, uno de los émulos de Petty, dirá un poco después que la aritmética política es «el arte de razonar por medio de cifras

46. *Ibid.*, p. 174.

47. Cf. J. Hecht, «L'idée de dénombrement jusqu'à la Révolution», en INSEE, *Pour une histoire de la statistique*, París, 1977, pp. 49 ss.

sobre los objetos relativos al gobierno»<sup>48</sup>. Esta tesis que provoca el nacimiento de la estadística económica —o al menos de la proclamación de su necesidad<sup>49</sup>— y de la demografía<sup>50</sup>, conoce un éxito fulminante en el siglo XVIII cuando el cálculo se impone como forma pura de la Razón. La multiplicidad de obras sobre el tema da fe de ello<sup>51</sup>. Los economistas participan en el movimiento de conjunto: la regularidad del ciclo económico es analizada a través de la reproducción formal del cuadro económico. No se trata solamente, por ejemplo, en Quesnay, de ilustrar con un ejemplo cifrado el funcionamiento de un circuito económico: la estructura profunda del razonamiento permite generalizar el ejemplo numérico y enunciar los teoremas fundamentales de la reproducción social pensada por los fisiócratas<sup>52</sup>. Más explícito —o más caricaturesco— que los demás, J.-F. Melon exclama al comienzo de un capítulo dedicado a la exposición de la obra de Petty: «Todo es reductible al cálculo; éste se extiende hasta las cosas puramente morales»<sup>53</sup>. La importancia de J. Bentham y de sus propuestas de *aritmética moral* radica en que sistematiza esa herencia haciendo converger hacia ella, más filosófica y jurídica, las ideas expresadas por Maupertius, Hartley, Hutcheson, Hobbes y, sobre todo, Helvetius, por mediación de Beccaria. La importancia de este «newtonismo aplicado a los temas de política y moral», como ha escrito E. Havelly<sup>54</sup>, estriba en haber completado el triunfo del cálculo sometiéndole también el dominio de la subjetividad. Encerrando lo subjetivo en una cuadrícula considerada objetiva, construyendo una moral denominada científica por estar ordenada según una nomenclatura lógica y un orden numérico, Bentham establece los fundamentos de la tesis según la cual el conjunto del campo social puede ser sometido a normas objetivamente determinadas, y según la cual, también, todo hecho social individual o colectivo puede ser considerado como objeto de un discurso; en una palabra, la tesis constitutiva de la sociología positivista. En ese sentido, las aplicaciones específicas del pensamiento utilitarista de Bentham a la economía política, y el contenido particular que ellas le dan como «dogmática del egoísmo», están en los orígenes mismos del pensamiento administrativo en el terreno económico. La fábrica-fortaleza regulada por el número se convierte en la fábrica-máquina: la disciplina objetivada por el maquinismo es la forma industrial de la aritmética moral.

48. Ch. Davenant, *Discours sur les revenus publics et le commerce de l'Angleterre*, Londres, 1698.

49. Véase, por ejemplo, W. Petty, *Traite des taxes et des contributions*, Londres, 1662.

50. Juntamente, por ejemplo, con el intento de King por hacer el censo de la población londinense.

51. Para no citar más que algunas obras francesas, *Essai de politique et de morale calculée*, de Haucarville; *Essai d'arithmétique morale*, de Buffon, *Mathématique sociale* de Condorcet; *Essais d'arithmétique politique* de Lagrange y Danyere, etc. Cf. J. Hecht, o. c.

52. J. -P. de Gaudemar, «La régulation despotique. Notes sur le tableau économique de Quesnay», Aix-en-Provence.

53. J. -F. Melon, «Essai politique sur le commerce», en *Économistes financiers du XVIII<sup>e</sup> siècle*, p. 755.

54. E. Havelly, *La formation du radicalisme philosophique*, cit., I, p. 3.

2. Esta introducción del cálculo como modelo del orden parece proceder primero, antes de nada, de la cuestión de los salarios, como si se tratara para la clase patronal de que el sistema salarial en vigencia asegurase una retribución mínima por un trabajo máximo. Si es relativamente fácil imaginar una presión continua tendente al descenso de los salarios o una negativa continuada de dar satisfacción a las reivindicaciones obreras de aumento, por contra las estrategias organizativas que tratan de acrecentar la productividad son mucho más lentas en emerger. Los trabajos de algunos historiadores nos ayudan a comprender este fenómeno, mostrándonos hasta qué punto los patronos del siglo XIX vivieron durante mucho tiempo con una relativa despreocupación por la competencia<sup>55</sup>. G. Duveau, por ejemplo, subraya, en lo que concierne a Francia, hasta qué punto la industria del segundo Imperio «se adapta mal a la producción intensiva que caracteriza la evolución capitalista»<sup>56</sup>, aun cuando las evaluaciones estadísticas recientes referentes a esa época indican fuertes progresos de productividad<sup>57</sup>.

No trataré de reconstruir aquí el lento movimiento por el que poco a poco se lleva a cabo la introducción del cálculo en el taller y las formas de «movilización relativa»<sup>58</sup> a que daría lugar. Esta es una tarea que queda pendiente para los historiadores, aun cuando se hayan realizado ya algunos importantes trabajos iniciales<sup>59</sup>. Pero quisiera señalar cómo esta focalización sobre la cuestión salarial respecto a las necesidades de productividad revela en realidad una reflexión estratégica sobre el conjunto de los modos de organización, y, por tanto, de disciplina, del trabajo.

Una relectura de la obra de Taylor lo pone de manifiesto, especialmente de aquellos pasajes sobre los que apenas han insistido los mejores comentarios<sup>60</sup>. La reflexión de Taylor procede de una crítica de los sistemas de salarios. Considerando, por ejemplo, el sistema Towne-Halsey, el mejor de la época para tratar de obtener más trabajo del obrero, Taylor critica de esta forma sus insuficiencias:

El gran defecto, común a todos los sistemas ordinarios de organización —comprendido el sistema Towne-Halsey, el mejor de su categoría—, es que su punto de partida, su verdadera base, descansa en la ignorancia del justo precio y en la

55. Véase especialmente: S. Pollard, *La génesis de la dirección de empresa moderna*, Madrid, 1987; D. Landes, *L'Europe technicienne*, París, 1975; G. Duveau, *La vie ouvrière sous le second Empire*, París, 1946.

56. G. Duveau, *o. c.*, p. 542.

57. CEPREMAP, *Approches de l'inflation, l'exemple français*, Informe CORDES, 1978, pp. 81 ss. y J.P. de Gaudemar, *La movilización general*, Madrid, 1981, pp. 197 ss.

58. He propuesto este concepto para designar las orientaciones cualitativas de la práctica del trabajo en el seno de la fábrica en relación a la productividad como nueva normatividad: cf. J. -P. de Gaudemar, *o. c.*, pp. 197 ss.

59. Especialmente los trabajos de A. Moutet. Véase la síntesis intentada por mí en *La movilización general*, cit.

60. Por ejemplo, B. Coriat, *El taller y el cronómetro*, Madrid, 1989.

superchería y en que, durante toda su aplicación, el elemento más importante, para el patrón como para los obreros, es decir, la velocidad a la que se realiza el trabajo, está sujeta a variaciones, en lugar de ser dirigida y controlada inteligentemente<sup>61</sup>.

Este pasaje es importante para comprender la obra de Taylor. El conocimiento del «justo precio» es aquí la forma económica del control patronal total sobre la actividad obrera. Lo que fundamentalmente reprocha Taylor al sistema Towne-Halsey es el estar fundado sobre unos tiempos mínimos *cuya determinación corresponde al obrero*. En consecuencia, cuando Taylor deduce la necesidad de un «estudio científico y sistemático del tiempo» —lo que va constituir uno de los puntos centrales de su doctrina— hay que entender que los términos «científico» y «sistemático» significan ante todo «sometido al control patronal»: sólo ese control podrá determinar los tiempos mínimos, puesto que tales mínimos no tienen sentido más que en relación al interés patronal. La introducción del cálculo y la lógica del número en el taller pasa, pues, aquí, por la introducción del cronómetro; ello engendra una disciplina completamente nueva del cuerpo obrero, una estructuración rigurosa del tiempo de trabajo respecto al cual la política salarial, aparentemente determinante en un principio, no es más que un elemento, uno de sus efectos<sup>62</sup>.

El propio Taylor invita a leer sus textos como formulación ejemplar de un nuevo modelo disciplinario capaz de hacer del hombre más tosco o más indisciplinado el mejor de los obreros. Los ejemplos citados, que reflejan las primeras experiencias llevadas a cabo por Taylor, dan siempre testimonio de una reflexión sobre la puesta en práctica de las formas de trabajo no cualificadas producidas en abundancia por la inmigración a los Estados Unidos.

En este sentido, las formas de movilización productiva propuestas por Taylor constituyen un llamativo resumen concentrado de la historia de la organización del trabajo. El ejemplo de la manipulación de materias primas en la Bethlehem Steel ilustra perfectamente este punto<sup>63</sup>. Hasta la primavera de 1899, fecha en la que Taylor comienza su experiencia, de cuatrocientos a seiscientos peones descargaban vagonetas, amontonaban con palas los materiales, volviéndolos a cargar a continuación en los tres altos hornos y los siete grandes hornos Martin. No

61. W. Taylor, *La dirección de los talleres*, Barcelona, <sup>3</sup>1925, p. 43.

62. Por otra parte, se encuentran, antes incluso de la introducción del taylorismo en Francia, métodos de pago de salarios idénticos a los preconizados por Taylor, pero sin referencia a una reorganización global del trabajo. Véase, por ejemplo, J. Izart, *Méthodes modernes de paiement des salaires*, París, 1905. El propio Izart, que será después de la guerra uno de los primeros ingenieros consultores franceses émulos de Taylor, tiene razón sobre este punto al decir que Taylor «no aporta nada nuevo» en cuanto a los métodos de pago. Véase J. Izart, *Méthodes économiques d'organisation dans les usines*, París, 1919, pp. 7 ss.

63. Véase W. Taylor, o. c., pp. 44 ss. y otros ejemplos del mismo tipo retomados y comentados por B. Coriat, o. c.; H. Bravermann, o. c., etc.

eran obreros particularmente indisciplinados, observa Taylor; al contrario, eran obreros «serios», pero «lentos y flemáticos», a los que nada incitaba a trabajar más deprisa. La idea principal de Taylor es poner al frente de ellos a un hombre «inteligente, con estudios... instruido en la técnica de apreciar la cantidad de trabajo que un obrero de primer orden puede llevar a cabo cada día». El sistema Taylor se compone, entonces, de estos dos elementos: el estudio preciso de los *tiempos elementales*, mediante el cronometraje de los diferentes gestos que deben ser realizados, y la presencia de ese *jefe obrero* capaz de juzgar el ritmo. Son estos dos elementos los que permiten a Taylor fijar normas tres o cuatro veces superiores (de doce/trece toneladas de materias trasladadas se pasó a cuarenta y cinco/cuarenta y ocho), y en consecuencia disminuir proporcionalmente el número de obreros, eliminando a los menos competentes y aumentando más de un 60 por ciento el salario de los restantes. Hay que subrayar que el balance global de la operación supone no solamente una ganancia muy clara de productividad para la empresa, sino también una *recomposición social* del colectivo obrero y de la jerarquía que lo dirige. Este es un punto que se olvida con demasiada frecuencia en las versiones más positivistas del taylorismo. La introducción de normas nuevas de productividad no implica una mayor eficacia productiva salvo si la empresa es capaz de crear al mismo tiempo las formas de mando y disciplina y, por tanto, las formas de jerarquización capaces de conseguir su aplicación. La autoridad patronal en la fijación de las normas se legitima aquí por su capacidad para *analizar* las tareas, para demostrar su posible ejecución según nuevos algoritmos prácticos, para disponer de hombres capaces de asumir los nuevos procedimientos. Tras el jefe de equipo de la Bethlehem Steel se va perfilando poco a poco, de manera casi imperceptible, el esquema de una *jerarquía técnica*, de una jerarquía legitimada por su dominio de las técnicas, capaz a la vez de aumentar la productividad de las empresas y de permitir un incremento de los salarios. Se comprende fácilmente el trastocamiento que así se opera en la propia relación social de producción: el déspota, gran señor o jefezuelo ridículo, preocupado por extender su autoridad al máximo número posible de personas, se desvanece tras la fría preocupación por el uso intensivo de una cantidad mínima de fuerza de trabajo. El empleo se convierte en un dominio en el que no se trata ya de proporcionar trabajo a las gentes, sea para moralizar su comportamiento, sea para darles de vivir al tiempo que se saca de ello un provecho, sino simplemente de ganar la máxima cantidad de dinero al mínimo coste posible. La eficacia productiva prevalece en lo sucesivo sobre el ejercicio de la disciplina.

Todas las páginas de Taylor dedicadas a la lucha contra la holgazanería obrera, ya sea «natural» o «sistemática», es decir, fruto de una ignorancia de los gestos óptimos o de una voluntad deliberada de eludir el trabajo, ponen de manifiesto esta dimensión de su proyecto.



En cierto sentido, los principios planteados por Taylor apenas van más allá de los propuestos por Bentham<sup>64</sup>. Sin embargo, allí donde Bentham no preveía más que una disposición arquitectónica destinada solamente a sostener y permitir la expresión de una interiorización completa de la sumisión por parte de los trabajadores, allí, en suma, donde Bentham planteaba la sumisión obrera como un logro adquirido por el solo efecto del encierro, Taylor innova al proponer un modo atractivo de interiorización de la disciplina. Mientras la fábrica-fortaleza fracasaba al creer asegurado el orden interno por la sola preservación del desorden externo, Taylor rehabilita una imagen positiva, productiva y gratificante de la disciplina. El estímulo material o salarial, apuntado tan tímidamente por Bentham en el principio de la unión del interés y el deber, adquiere en Taylor una dimensión sistemática: los obreros se apresurarán a reclamar un contrato en la Bethlehem Steel, a pesar de las normas, o más bien a causa de ellas, pues son esas normas las que permitirán una distribución de salarios elevados. Y donde Taylor innova también en relación a Bentham es en su capacidad de producir el sistema de *organización* global capaz de manejar los nuevos modelos de la relación social de producción. En este sentido, la introducción del cronómetro en el taller se corresponde perfectamente con la introducción del orden del número, pero en el sentido de que el espacio del número es una *estructura* ordenada de la que basta conocer las reglas de composición. El «servicio de distribución del trabajo»<sup>65</sup>, la fragmentación de la función del jefe en ocho subfunciones<sup>66</sup>, son los elementos constitutivos de esas leyes de composición interna, destinadas no solamente a fijar las tareas de cada uno, sino también aquellas relaciones internas de la empresa que la ejecución óptima de las tareas exige. Cuando Taylor, que sin duda no había leído a Bentham, escribe: «La mejor organización, cualquiera que sea su precio, es casi siempre más importante que el equipamiento», debemos comprender el camino recorrido entre la formulación de ambos discursos: la transparencia universal y la vigilancia generalizada remiten inevitablemente a una negatividad del orden o, a la inversa, a una interiorización ya absoluta de la disciplina productiva; no pueden en consecuencia cumplir su papel más que en las formas que se prestan a ello: prisión, porque en ella no es necesario producir gran cosa, convento, porque la fe realiza la servidumbre voluntaria; pero sólo la organización voluntaria de hombres de perfiles perfectamente definidos puede engendrar la positividad productiva del orden.

64. Véase en particular, W. Taylor, *o. c.*, p. 23. Los tres principios propuestos para conciliar salarios elevados y mano de obra barata parecen inconscientemente calcados de los principios de «separación de tareas», «pleno empleo» y «distribución óptima del trabajo» (*separate-work, all-employing, employment appropriation principles*).

65. W. Taylor, *o. c.*, pp. 72 ss.

66. *Ibid.*, pp. 123 ss. (jefe de brigada, jefe de marcha, vigilante, jefe de mantenimiento, encargado para las órdenes de trabajos, redactor de tarjetas de instrucciones, contable y jefe de disciplina).

Taylor recuerda en el fondo esa verdad evidente para el capitalismo contemporáneo pero que Bentham podía ignorar: que no hay producción sin relaciones de producción, que el recurso a la sola objetividad de la técnica supone una interiorización *previa* de la sumisión, de la servidumbre voluntaria. Recuerdo importante a la hora de considerar las utopías de la automatización industrial: allí donde el patrón se cree liberado de los problemas de disciplina porque la máquina ha reemplazado al hombre, está cerrando los ojos ante los nuevos problemas de disciplina. Pues siempre hay un hombre, un trabajador en alguna parte. Y a medida que la automatización se desarrolla, se despliega la capacidad de bloqueo de un pequeño número de trabajadores. Algunas formas de lucha obrera contemporánea —sabotajes, huelgas parciales que bloquean el funcionamiento de la empresa, absentismo, etc.— dan prueba de ello y confirman, en el seno de la fábrica, la observación de Taylor. En este sentido, el taylorismo es el producto, a nivel de las estrategias patronales, de las resistencias y las ofensivas obreras. Sería un inmenso error técnico y político no ver en ello más que el triunfo de la objetividad del número sobre la subjetividad de la relación social. Y cualquiera que se declare «solamente un técnico» o bien es víctima de ese error, o bien participa de ese nuevo modo de legitimación de las figuras jerárquicas manifestando así, indirectamente, su elección de un papel en el control de la producción y la organización de la disciplina. La fuerza de las ideas de Taylor reside en ese concepto y en las correlativas propuestas de organización destinadas a *producir la interiorización* de una disciplina generalizada, a sustituir a «los obreros que no trabajan sino bajo vigilancia»<sup>67</sup> por otros que adoptan una mentalidad muy diferente respecto a sus patronos y a su trabajo, renunciando voluntariamente a toda holgazanería<sup>68</sup>. De ahí una imagen ideal del colectivo obrero y de la disciplina en el seno del mismo:

Es virtualmente un sindicato de excelentes obreros asociados para asegurarse los excepcionales salarios a que tienen derecho y que nadie les reprocha, salarios que tienen asegurados tanto en los períodos de baja actividad forzosa, como en los de gran actividad. Una unión así suscita la admiración y el respeto de todos, obreros, patronos, economistas y filántropos. Ninguna cotización se les exige a los miembros de este sindicato, pues la Compañía corre con todos los gastos; los patronos son de alguna forma los directores del sindicato que aplican el reglamento y registran los resultados, puesto que los intereses de la Compañía son idénticos y solidarios con los de los obreros. Nunca resulta necesario discutir con estos últimos o persuadirlos de que se adhieran a la agrupación, puesto que los propios patronos la organizan corriendo con los gastos. Los mejores obreros están siempre deseosos de pertenecer a ella; el hecho más penoso es la limitación forzosa del número de afiliados<sup>69</sup>.

67. *Ibid.*, p. 84.

68. *Ibid.*, pp. 59-60.

69. *Ibid.*, pp. 60-61.

Imagen idílica con la que Taylor enuncia, explícitamente, la mutación fundamental de las formas de organización en virtud de la cual «el tipo de organización militar puede ser abandonado y reemplazado por lo que podría llamarse el tipo administrativo»<sup>70</sup>. La lógica del número se apodera con fuerza de la organización de las empresas<sup>71</sup>. No se trata ya de discursos, sino de una transformación duradera de la estructura de las relaciones entre los hombres en el seno de la actividad productiva.

3. El destino del taylorismo en Francia es muy singular. La larga y confusa historia de su introducción, de las experiencias que se intentaron, de los fracasos numerosos y, luego, después de la guerra de 1914, de su inevitable ascensión, comienza apenas a ser conocida, aunque ya lo suficiente, sin embargo, para que salgan a la luz las extraordinarias resistencias sociales a que dio lugar este nuevo modo de organización. No insistiré aquí sobre este punto que ya he desarrollado parcialmente en otro lugar apoyándome en los trabajos publicados por algunos historiadores<sup>72</sup>. Pero sí recordaré que el taylorismo no ha podido penetrar realmente en las empresas francesas sino gracias a Fayol. La administración, o más bien la reorganización administrativa de las empresas en Francia, es en lo esencial un resultado de la obra de Fayol. Me parece necesario insistir sobre algunas características poco conocidas de «la doctrina administrativa» de Fayol, en especial aquéllas que tienen una incidencia directa sobre la disciplina del trabajo.

Fayol elabora un discurso que, según todas las apariencias, es sobre todo tranquilizador, mucho menos provocador para los medios patronales de lo que pudiera serlo el de Taylor. Desde este punto de vista, la definición que Fayol da de la disciplina conserva el aroma de la ideología patronal más antigua; se celebra en su planteamiento la virtud de la sumisión y la necesidad de las sanciones:

La *disciplina* es el respeto de los convenios que tienen por objeto la *obediencia*, la *asiduidad*, la *actividad* y los *signos exteriores con que se manifiesta el respeto*. Se impone tanto a los más altos jefes como a los agentes más modestos. Los medios más eficaces para establecer y mantener la disciplina son buenos jefes en todos los grados jerárquicos, convenios tan claros y equitativos como sea posible, sanciones penales juiciosamente aplicadas<sup>73</sup>.

70. *Ibid.*, pp. 122-123.

71. *Ibid.*, p. 70. «La organización está destinada a ser algo más que un arte y... muchos elementos que ahora se creen fuera del campo de las ciencias exactas serán pronto encuadrados dentro de ciertos marcos, clasificados, aceptados y empleados, como en la actualidad los numerosos elementos de la mecánica».

72. J.-P. de Gaudemar, *La movilización general*, cit., pp. 201 ss. Véase también S. Rials, *Administration et organisation 1910-1930*, Paris, 1977.

73. H. Fayol, *Administración industrial y general* (1916), Barcelona, 1985, pp. 130-131.

Asimismo, la reafirmación del principio de la unidad de mando resulta tranquilizadora para los patronos inquietos por las ideas de Taylor sobre la fragmentación de las funciones del jefe<sup>74</sup>: «No creo, escribe Fayol en referencia directa a Taylor, que un taller pueda marchar bien, cuando se viola de forma flagrante este principio»<sup>75</sup>. Y prosigue más adelante, de manera que aclara singularmente su doctrina:

Creo que es peligroso dejar que tome vigor la idea de que el principio de la unidad de mando no tiene importancia y que puede ser violado impunemente. Conservemos como algo valioso, por tanto, el viejo tipo de organización donde predomina el principio de la unidad de mando, hasta que nuevos hechos puedan inducir a adoptar un criterio contrario. Este tipo de organización concilia perfectamente, por otra parte, con el fortalecimiento de la acción de los jefes de taller y de los capataces, recomendado por Taylor<sup>76</sup>.

No se trata pues, realmente, de una crítica a Taylor: esta profesión de fe claramente subjetiva y muy poco argumentada, parece carecer de peso ante las largas argumentaciones con que Taylor justifica la necesidad de la «Oficina de distribución del trabajo». Fayol, con toda evidencia, interpreta las propuestas de Taylor de una forma muy moderada, como si sólo supusieran un refuerzo de la autoridad del jefe mediante la presencia a su lado de un Estado Mayor. La división, en adelante clásica en las teorías de organización de empresas, entre el *staff* y el *on line* entre la jerarquía, está ya presente en su pensamiento. Pero la importancia de Fayol estriba en algo más que en la sola presentación edulcorada de las tesis más revolucionarias de Taylor. Administrar es, en efecto, según su célebre fórmula: «Prever, Organizar, Mandar, Coordinar, Controlar», en resumen, dominar todas las funciones de la autoridad de una manera global, de tal forma que se apoyen y se reafirmen mutuamente. En este sentido, la imagen que de la empresa proporciona la doctrina fayoliana es sin duda la de la fábrica-máquina. La gran aportación de Fayol es quizá, más allá de las connotaciones retrógradas de sus proposiciones, la de los «cuadros sinópticos de organización», formas incipientes de los organigramas. Estos cuadros, que «facilitan mucho la constitución y la vigilancia del cuerpo social», son instrumentos propios para reforzar la autoridad patronal. En efecto, «permiten apreciar de un vistazo el conjunto del organismo, los servicios y sus límites y la escala jerárquica, mejor que mediante una extensa descripción; atraen la atención sobre los puntos débiles, tales como las duplicaciones o usurpaciones de servicio, la dualidad de mando, los puestos desprovistos de titular, la ausencia de un jefe único, etc.»<sup>77</sup>. Estos cuadros sinópticos pueden además ser

74. *Ibid.*, p. 132.

75. *Ibid.*, p. 186.

76. *Ibid.*, p. 186.

77. *Ibid.*, p. 195.

completados por informes «especiales» donde figuran indicaciones complementarias relativas al valor personal de los operarios, sus atribuciones, los límites topográficos de su responsabilidad... Son, en suma, instrumentos de visualización simbólica del orden, ese orden definido de forma tan clásica por Fayol con la fórmula «un lugar para cada persona y cada persona en su lugar»<sup>78</sup>. Por medio de ellos, el mando conserva los orígenes de sus prescripciones normativas:

Estos vicios de organización social, que se aprecian muy difícilmente en una descripción, saltan a la vista en esos cuadros. Es como un gálibo que no deja pasar ninguna forma defectuosa<sup>79</sup>.

Sorprendente discurso en 1916, precisamente cuando la «movilización relativa» en el seno de la fábrica provoca profundos trastornos en la organización productiva. Fayol aparece más próximo a la utopía benthamiana que a las realizaciones tayloristas. Los «cuadros sinópticos» son la transcripción simbólica de una voluntad «panóptica» sobre el cuerpo social industrial. La mirada del inspector o del director de Bentham es aquí reemplazada por la visualización proporcionada por los cuadros, pero el principio sigue siendo el mismo: la vigilancia de una permanente conformidad a una norma, a una plantilla. Allí donde Taylor colocaba en primer lugar la preocupación por la productividad y las formas apropiadas de disciplina, Fayol restablece el discurso de la norma y de los medios de vigilancia que ésta implica. Fayol, en ese sentido, se contenta quizá con adaptar a la medida de la gran industria una estructura de autoridad conforme al modelo de autoridad paternal más antiguo, el del despotismo ilustrado, en que el patrón es el único detentador del poder, preocupado a la vez por asumir sus atribuciones y respetar sus compromisos. Se puede juzgar de ello por los elementos proporcionados por Fayol en cuanto a la «importancia relativa de las diversas capacidades necesarias al personal de las empresas industriales». En los cuadros correspondientes<sup>80</sup>, Fayol opera en efecto una repartición del personal atendiendo tan sólo al tamaño de la empresa o del cuerpo social aludido. Está claro que el modelo de autoridad se mantiene, en su espíritu, inmutable; que se presta tan sólo a una combinación de coeficientes relativos a las diferentes capacidades del personal y de los jefes. En una palabra, lo que distinguirá la empresa pequeña de la empresa muy grande, es una menor necesidad de capacidad administrativa por parte de su jefe. Tesis sin duda desconcertante, tan poco económica como uno pueda imaginarse; en el momento mismo en que se plantea con fuerza la cuestión de las for-

78. *Ibid.*, p. 145.

79. *Ibid.*, p. 224.

80. *Ibid.*, p. 175.

es específicamente industriales de disciplina, Fayol, en su doctrina, muestra lo esencial: la diversificación según las ramas o los sectores de actividad de las condiciones mismas de la valorización, tanto desde el punto de vista de la competencia como desde el punto de vista del desarrollo del proceso productivo.

Pero el interés de la doctrina de Fayol reside precisamente en esas contradicciones: versión edulcorada del taylorismo, hace posible su extensión por Francia; sistematización y generalización del despotismo formalista del empresariado, reafirma la hegemonía de modelos de mando y disciplina inadecuados a las nuevas condiciones de la acumulación capitalista. Como si el conformismo incubara aquí, en su seno, los gérmenes de un profundo cambio social. La historia de la industria en Francia está quizá íntegramente resumida en esta contradicción: la de no ser nunca sino a pesar de sí misma, con desgana, o más bien en los márgenes de las estructuras, un agente del cambio social. A través de Fayol, la clase patronal francesa se muestra sin duda más reaccionaria y conservadora en las palabras que en los actos. Pero no es disparatado pensar que esta contradicción le priva, durante mucho tiempo si no definitivamente, del lugar hegemónico que en función de una gloria política pasada, sueña con tener en el mundo económico capitalista. En suma, una clase de veleidosos.

#### IV. ¿LA FABRICA DEMOCRATICA?

1. H. Freese es un industrial alemán de finales del siglo XIX, dueño de unas empresas de fabricación de celosías, en Berlín y Hamburgo. Este filantrópico patrón, autor de dos publicaciones de cierto éxito sobre las venturas y desventuras del industrial, publicó en 1900 un sorprendente folleto en el que proyectaba la introducción sistemática de consejos obreros en las fábricas<sup>81</sup>. La propuesta, en sí banal en aquel año de 1900 en que el movimiento obrero desarrollaba desde hacía ya mucho tiempo tesis semejantes, lo es menos cuando emana de un patrón. He aquí lo esencial de su argumentación: los conflictos que estallan en la empresa industrial tienen su origen en el hecho de que ésta está organizada según el modelo del régimen despótico en el que el patrón es un monarca absoluto; es preciso, por tanto, hacer desaparecer semejante anacronismo y llevar a cabo en la industria esa transformación que supuso, en el orden político, la sustitución del gobierno autoritario por el gobierno constitucional, en suma, «introducir el sistema constitucional en la industria»; esto implica la creación en la fábrica de un parlamento, elegido mayoritariamente por los obreros y, en parte, por el patrón; la tarea principal de dicho parlamento sería

81. H. Freese, *Das konstitutionelle System im Fabrikbetrieb*, Eisenach, 1900.

establecer la «constitución», es decir, el reglamento interior; determinar la duración del trabajo, los plazos de despido, las tasas salariales; se ocuparía igualmente de la seguridad social, mediaría como elemento conciliador en los conflictos entre empleador y empleados; es definitiva, «la única válvula de seguridad para impedir la explosión, tanto en la fábrica como en el Estado, es el Parlamento». Así, pues, las grandes líneas de la propuesta de H. Freese serían: reconstruir la relación política del Estado constitucional, equiparar la figura del patrón con la del hombre político que ocupa el lugar más alto, presidente del Consejo o jefe de Estado, hacer del principio de delegación el único modo de legitimación de la jerarquía<sup>82</sup>.

Este punto de vista merece atención, a pesar de su carácter un tanto anecdótico. Es, en efecto, de un patrón de quien procede y está referido a una preocupación patronal esencial: el orden, la disciplina, la desaparición de los conflictos en el taller. Y si esa sociedad civil particular que es la fábrica conoce un desorden que no conoce la sociedad política organizada en torno al Parlamento y la Constitución, ¿por qué esa sociedad política no podría ser un modelo viable, incluso aconsejable? Después de todo, el Parlamento es un modelo de disciplina social, tanto como puedan serlo el cuartel o el convento.

Por lo demás, este punto de vista está menos aislado de lo que podría parecer. Con trazos menos radicales, menos acusados, tesis análogas florecen en Francia a finales del siglo XIX. El punto de partida es ligeramente distinto. Procede por lo general de las ideologías asociativas que salen a la luz en el primer tercio del siglo XIX: en los medios patronales, como límite extremo de una filantropía obsesionada por los conflictos sociales; en los medios obreros, para reivindicar una parte en la distribución de las ganancias conforme a su participación productiva real y a su carácter esencial<sup>83</sup>. El movimiento cooperativo hunde ahí sus raíces, como también todas las formas de organización del trabajo que tienden a transferir al propio obrero o a los grupos de obreros las responsabilidades disciplinarias. Lo que, con toda evidencia, llama la atención patronal en las formas asociativas o cooperativas es la posibilidad de descubrir, por fin, el modo de interiorización de la disciplina que permita a la autoridad no tener que tratar más que los aspectos puramente económicos de la producción. Es sin duda desde esta óptica como debe entenderse el éxito del *marchandage* en el siglo XIX.

2. El *marchandage* es «aquella forma de organización por la cual un obrero se hace cargo, a propuesta de un patrón, de la ejecución de un determinado trabajo, siendo pagado por ello y remunerando él

82. Resurgimiento extraño, de procedencia patronal, de tesis formuladas mucho tiempo antes por Louis Blanc.

83. Véanse sobre este punto los textos reunidos por J. Rancière y A. Faure en *La parole ouvrière*, París.

mismo con parte de ese dinero a los trabajadores que estima oportuno contratar para que le asistan en su tarea»<sup>84</sup>. Se acepte o no la distinción de G. Duveau entre el *marchandage-tâcheronnat*, en que el patrón se dirige a una especie de subcontratista o tratante de obreros, y el *marchandage* de equipo, en el que el patrón trata con un obrero que habla en nombre de un grupo<sup>85</sup>, el principio, desde el punto de vista patronal, es el mismo: desembarazarse, totalmente si es posible, de los problemas de producción y muy particularmente de los problemas de organización y disciplina, para no tener que tratar más que las cuestiones de orden comercial y financiero; en suma, tratar únicamente de objetos, abstractos o concretos, con total ignorancia de los sujetos que necesariamente los producen.

Se comprende que este sistema haya estado muy en boga en el siglo XIX: liberado de las preocupaciones relativas a la mano de obra, permite cálculos claros y previsiones fundadas, introduce una flexibilidad considerable en la producción y no implica sino unos riesgos limitados. Nada hay en consecuencia de sorprendente en que, a pesar del decreto del 2 de marzo de 1848 prohibiéndolo como «injusto, vejatorio y contrario al principio de la fraternidad» —decreto inspirado por los socialistas influyentes de la Comisión de Luxemburgo—, el *marchandage* siga siendo practicado. Por otra parte, la Constitución de 1848, poniendo en primer plano la libertad del trabajo y de la industria, abolió implícitamente el decreto anterior. Legal o no, el *marchandage* se desarrolla con la complicidad general. Sólo un conflicto, en 1888, entre un subcontratista y los obreros que había contratado para unos trabajos en el Palais-Bourbon hará resurgir el debate jurídico. Una circular del ministro del Interior, Floquet, recordará entonces, para acallar las protestas del Partido Obrero y de numerosos trabajadores parisinos, que el *marchandage* estaba en efecto abolido desde el 2 de marzo de 1848; pero algunos meses más tarde, una intervención en la Cámara del sucesor de Floquet, Constans, desautorizará esa circular<sup>86</sup>.

De hecho, si la jurisprudencia parece prohibir el *marchandage* por subempresarios, deja al contrario enteramente libre el salario a destajo y la cooperativa obrera.

Una cosa, al menos, destaca en esta controversia histórica: son esencialmente el empresariado y sus ideólogos quienes defienden el *marchandage*. Muy a menudo, por otra parte, esta defensa pretende basarse en un argumento adelantado por Thiers en 1851 cuando afirmó que el *marchandage* favorecería el acceso al empresariado por parte de los trabajadores. Pero las organizaciones obreras no parecen

84. B. Mottez, *L'évolution des formes de rémunération. Essai sur les politiques et les idéologies patronales*, París, 1966, p. 16.

85. G. Duveau, *La vie ouvrière...*, cit., p. 262.

86. Véase G. Michel, artículo «Marchandage» en *Nouveau dictionnaire d'économie politique*, bajo la dirección de León Say, II, París, 1891-1892.



muy convencidas de ello, tanto si consideran como un porvenir deseable el acceso al empresariado, como si lo rechazan, y parecen ver en el *marchandage* más el peligro de una mayor explotación que una posibilidad de emancipación.

Esta defensa del *marchandage* se encuentra igualmente en la mayor parte de los más importantes investigadores sociales del siglo XIX. Reybaud, por ejemplo, describiendo el funcionamiento de las forjas de Wendel en Hayange, Lorena, se extiende sobre los modos de organización y de remuneración del trabajo; así la «adjudicación», que corresponde a una remuneración por «la suma del trabajo producido»: una vez efectuada la subasta y atribuida la adjudicación, el industrial jefe es «desposeído de forma natural de su función; un jefe destajista lo reemplaza: es un trato firme por el que la vigilancia y la responsabilidad cambian de manos... se entra con segundas manos en las garantías directas del pequeño taller»<sup>87</sup>. Esta forma de *marchandage* presenta peligros que son subrayados por Reybaud: el jefe destajista, «ese obrero que abandona su condición, no es siempre el más humano ni el más justo de los compañeros; jefe ocasional, le gusta hacer sentir su yugo», maltrata a los hombres y el sistema conduce a veces a una «abyección peor que la esclavitud». Por el contrario, el verdadero *marchandage*, individual o colectivo, o también remuneración «a precio establecido», parece ser para Reybaud la mejor solución, la que permite una «emancipación relativa del obrero que acepta una tarea a un precio determinado, toma sus medidas para ejecutarla en un plazo de tiempo igualmente determinado, se organiza y responde de ello»<sup>88</sup>. Entonces el obrero lo hace lo mejor que puede y en el menor tiempo posible, y, añade Reybaud, «de esta manera hay más insistencia por parte del jefe de taller para estimular al subordinado, y no más vigilancia que la de una ejecución concienzuda, el cuidado de la herramienta y la observación de los reglamentos generales»<sup>89</sup>.

De hecho, sistemas análogos funcionan muy frecuentemente en las fábricas del siglo XIX: *mendits* de Provençe y «adjudicaciones» de Anzin en la industria minera; *grosses culottes* en la metalurgia parisina u otras formas de equipos de metalúrgicos en Fourchambault, en el Creusot, en el valle del Gier; sistema del «hilador», que tiene bajo sus órdenes a «atadoras» y «devanadores», o de la «cábala» normanda, en la industria textil; trabajo «en comandita» en artes gráficas, equipos autónomos en la construcción o en el tendido de vías férreas como los *bricoles* de la línea Poitiers-La Rochelle, etc.<sup>90</sup>. En todos los casos,

87. L. Reybaud, *Le fer et la houille*, cit., p. 235.

88. *Ibid.*, p. 237.

89. *Ibid.*, p. 238. Reybaud atribuye a un ingeniero de Moselle, M. Houel, la creación de este modo de remuneración, adoptado rápidamente por las fábricas «mejor administradas». Mucho antes de Taylor...

90. Véanse las exposiciones de G. Duveau, *o. c.*, p. 264 y B. Mottez, *o. c.*, pp. 23-30 o también M. Bouvier-Ajam, *Histoire du travail en France depuis la Révolution*, París, 1968, pp. 188 ss. Para Gran Bretaña, cf. M. Dobb, *Estudios sobre el desarrollo del capitalismo*, Madrid, 1976.

Los comentadores tienen tendencia a no ver más que ventajas: a pesar de un funcionamiento a menudo insatisfactorio, en general no sólo el empresario sacaría provecho de esa situación sino también el obrero que no perdería su tiempo en holgazanerías improductivas y que tendría su parte en el beneficio, de manera que las protestas en materia de salarios serían menos numerosas y menos agudas. En suma, esta organización del trabajo por medio de pequeños equipos autónomos con un funcionamiento contractualmente determinado, daría mejor resultado cuanto menos numerosos fuesen los asociados y constituiría la solución ideal para el problema de la interiorización de la disciplina del trabajo.

B. Mottez observa que a finales del siglo XIX la casi totalidad de los candidatos a un doctorado que eligen el *marchandage* como tema de su tesis, o la mayoría de los economistas que se preocupan por los problemas de organización del trabajo, o los patronos que recurren a esta práctica, coinciden todos unánimemente en ver en ella el sistema económico más racional<sup>91</sup>. P. Leroy-Beaulieu, uno de los economistas más importantes de finales del siglo pasado, justificará esta tesis afirmando que, de todos los sistemas de organización del trabajo, el *marchandage* es «el que permite el máximo de economía en la organización global de una empresa y, desde un punto de vista técnico, el que posibilita un máximo de eficacia, puesto que el ojo del amo queda de algún modo subdividido y multiplicado al punto de estar siempre presente en cada grupo»<sup>92</sup>. Esta unanimidad, de los medios intelectuales y patronales al menos, en subrayar el importante papel del *marchandage* en el desarrollo de la producción y en preconizar su generalización, es muy interesante por lo que revela de las representaciones dominantes del problema disciplinario. Naturalmente, «la fábrica» fundada en los equipos semiautónomos del *marchandage* no es la república parlamentaria imaginada por Freese, pero las dos soluciones tienen en común el hecho de transferir a los delegados obreros o incluso al propio grupo obrero las funciones disciplinarias. El *marchandage* es en este sentido una versión edulcorada, con fines puramente económicos, de una fábrica que estuviera configurada según los principios de la democracia política; pero el orden simbólico es quizá el mismo, continúa acordando el poder supremo al patrón aunque modifica considerablemente los procedimientos de toma de decisiones. Persiste una diferencia en el papel desempeñado por el salario. En un caso, el *marchandage* es ante todo un sistema de remuneración al que se supone con capacidad para imponer la disciplina, en una reaparición ligeramente democratizada de las tesis de Bentham sobre la unión del deber y el interés; en el otro, el de la fábrica «democrática» o la cooperativa obrera, el sistema de remuneración no es más que un engranaje de un conjunto fundado en una división más amplia de los poderes de decisión.

91. B. Mottez, o. c., p. 35.

92. P. Leroy-Beaulieu, *Traité théorique et pratique d'économie politique II*, Paris, 1896, p. 494.

Ahora bien, estas tesis fueron desarrolladas en la última década del siglo pasado, en un momento en que el ciclo disciplinario hacía patentes sus dificultades frente al desarrollo del movimiento obrero y a la creciente competencia intercapitalista, en el preciso momento en que, en Estados Unidos, Taylor desarrolla sus experiencias más importantes. Esto conduce a pensar que estas tesis habrían podido constituir una alternativa para resolver la «cuestión social». Todo parece indicar, en efecto, que la solución aportada por el *marchandage* se fue desvaneciendo progresivamente, en el curso de la primera mitad del siglo XX, ante la aportada por el taylorismo. ¿Debe entonces sorprendernos que actualmente, en el momento de la crisis del propio taylorismo, resurjan los alegatos en favor de los equipos semiautónomos o de la flexibilidad de instituciones como la interinidad y el subcontrato? ¿No será una especie de revancha de la historia, con el esbozo de un nuevo ciclo disciplinario que no consiguió llegar a ver la luz medio siglo antes?

3. Se pueden aclarar ciertas razones históricas de ese destino que hace de «formas particulares de empleo» como el subcontrato, la interinidad; los equipos semiautónomos o las tentativas de participación, quizá las herederas triunfantes del *marchandage* anterior.

Entre los numerosos documentos a disposición del historiador, hay uno que me parece particularmente significativo: la reseña oficial de la investigación de la comisión extraparlamentaria de las Asociaciones Obreras nombrada en 1882 por el ministro del Interior<sup>93</sup>. Este informe, solicitado por Waldeck-Rousseau, considera los medios de facilitar a las asociaciones obreras las adjudicaciones y concesiones de los trabajos del Estado, y de hacer partícipes a los obreros de los beneficios de las empresas particulares, los medios, por consiguiente, de desarrollar todas las formas «participativas» de la organización del trabajo. El *marchandage* no es directamente considerado sino bajo su forma noble de asociación obrera, pero aparece muy a menudo, sobreentendido en el fondo del debate, como una de las formas posibles a fomentar. En su preámbulo, Jules Barberet, entonces jefe de la Oficina de sociedades profesionales del ministerio del Interior, habla sin ambages en favor de las asociaciones obreras, legalmente constituidas sobre la base de la ley de 1867, y da el tono global de los informes: el gran interés social de la asociación es cortar en seco las huelgas «dado que los obreros asociados para producir lucharían, en tal caso, contra ellos mismos»<sup>94</sup>. Por otra parte, si desde 1879 habían nacido en París una treintena de agrupaciones cooperativas profesionales, era precisamente por el abuso de las huelgas. La «participación» se plan-

93. *Estudio de la comisión extraparlamentaria de las Asociaciones obreras*, Ministerio del Interior, París, 1883.

94. *Ibid.*, p. 10.

tea, pues, en un principio, como medio de resolver «la cuestión social». De ahí el sentido del inventario, que aparece a continuación en el informe, de las diferentes medidas aplicables o de los proyectos que deben ser fomentados. Así, por ejemplo, ese proyecto de reglamento con modificaciones al pliego de impuestos generales de la ciudad de París: culminación de una serie de ofensivas en favor de las asociaciones obreras, prevé (título II, artículo 6) que un empresario que hiciera partícipe a sus obreros en los beneficios, tendría derecho «al final de la operación a una reducción de impuestos proporcional a la fracción de beneficio a que hubiera renunciado»; prevé por lo demás (artículo 10) que solamente una parte del beneficio cedido a los obreros revertirá directamente sobre ellos, sirviendo el resto para alimentar los fondos de retiro<sup>95</sup>.

Pueden citarse también diferentes proyectos de ley presentados en la Cámara que, como el texto precedente, demuestran que el propio Estado se preocupa por fomentar la participación. El 16 de marzo de 1882, el diputado Ballue presenta un texto proponiendo la participación en los beneficios de todos aquellos que hayan participado en una explotación concedida por el Estado. El 27 de marzo del mismo año, otro diputado, Laroche-Joubert, presenta un escrito sobre el necesario desarrollo del sistema cooperativo. Este texto tiene gran interés, pues se trata de un diputado que es a la vez un importante representante del ala más «progresista» del empresariado. En la línea de la economía política «a la francesa», tal como fue fijada en sus rasgos esenciales por J.-B. Say mucho tiempo antes, Laroche-Joubert parte de la constatación de que el éxito de toda empresa necesita el concurso de tres elementos canónicos: «la inteligencia que concibe, crea y dirige; el capital, que es el nervio de todo; el trabajo, sin el cual nada podría hacerse». La exposición de motivos es un poco larga, pero ante ella sobra todo comentario:

Si se quiere que cesen las huelgas y las revoluciones violentas, si, en una palabra, se quiere quitar a los agitadores profesionales su principal elemento de agitación, basta con hacer desaparecer lo antes posible los legítimos motivos de descontento por parte de los trabajadores. *La cooperación, es decir, la participación de los trabajadores en los beneficios de los patronos, es lo único que puede procurar este deseable resultado.* En efecto, además de que la participación en los beneficios mejora la situación material del trabajador, *le eleva también el espíritu; nada satisface tanto el legítimo amor propio del trabajador como sentirse un poco más el igual de su patrón, lo que sucede cuando tiene parte en los beneficios de éste. Los agitadores pierden su tiempo ante esos trabajadores, tratando de convencerles.* La participación en los beneficios es la palanca más poderosa que pueda imaginarse para aumentar el total de producción (para un trabajo dado) tanto en agricultura como en industria... Cuando, por azar, se encuentran en una empresa cooperativa algunos trabajadores indolentes lo bastante despreo-

95. *Ibid.*, pp. 12 ss.

cupados para no sentirse estimulados por una más amplia y más equitativa remuneración, siempre se encuentra entre los co-participantes —todos los cuales se verían perjudicados por una relajación parcial— a algunos que se apresuran a espolear a los menos entusiastas, a fin de que la apatía de éstos no venga tomando el lugar de una actividad que tiene tanta razón de ser, a paralizar los esfuerzos de los más trabajadores.

Gracias también a este estímulo, no tarda en establecerse instintivamente una vigilancia mutua e incesante, cien veces preferible a la de los vigilantes asalariados más diligentes y severos. Gracias a este sistema, todo el tiempo de trabajo es laboriosamente aprovechado; todas las horas, todos los instantes, inteligentemente utilizados; nada, en una palabra, se derrocha, y esto es lo que explica los excelentes resultados obtenidos por las sociedades de este tipo, resultados mucho más ventajosos de los que pueden ser obtenidos por el viejo sistema que, sin embargo, es aún tan torpe como generalmente preferido<sup>96</sup>.

El papel propuesto al Estado es, pues, relativamente claro: debe fomentar la participación como medio para arreglar «la cuestión social» y asegurar a la vez un nuevo modo de control del proceso de trabajo. En su informe sobre los dos proyectos, Ballue y Laroche-Joubert, el diputado Couturier intervendrá en ese sentido, exhortando a la Cámara y, a través de ella, al Estado, a «predicar con el ejemplo» adoptando estas propuestas. Es cierto que estos proyectos no contienen más que versiones edulcoradas de un verdadero sistema participativo: la participación se reduce en ellas al reparto un tanto irrisorio de algunos beneficios. Pero lo esencial no es modificar la situación material de los obreros, sino contribuir a la modificación de las representaciones del orden simbólico, sin que el propio orden sea modificado. Como más tarde en la versión fayoliana de la doctrina administrativa, el patrón debe seguir siendo el polo de poder del orden productivo. En ese sentido, estos proyectos y los debates que suscitaron no constituían más que un esbozo, demasiado moderado sin duda, para haber contado con alguna posibilidad de resultar eficaz.

Pero, además, se desarrollaron también en esa época versiones más radicales de la misma tesis. En esa línea de pensamiento particularmente representada por Leroy-Beaulieu, que se erige a menudo en portavoz de un empresariado cristiano heredero de los filántropos del período anterior, es sin duda en Ives Guyot en quien se encuentran las propuestas más interesantes y más significativas de esa búsqueda de un nuevo modelo disciplinario. La idea principal es la sustitución del contrato individual de trabajo, instaurado formalmente por la Revolución francesa, por un contrato *colectivo* más conforme a las características del trabajo industrial y más capaz de resolver los problemas sociales y económicos planteados por la sumisión del trabajo al capital. La forma posible de ese contrato colectivo sería la de la subcontratación obrera y el agente adecuado para ello sería el sindicato, puesto que la

96. *Ibid.*, pp. 18 ss. Los subrayados son del propio Laroche-Joubert.

evolución hacia la que debería tender la organización del trabajo sería la de una cooperación con el capital<sup>97</sup>. Ciertamente, el sindicato carece de las estructuras económicas necesarias para dar forma y poner en práctica el contrato colectivo de trabajo, pues no es una sociedad que tenga fines lucrativos; pero podría ser transformado en sociedad comercial o bien podría jugar el papel de agente de regulación en el seno de la empresa. La unión del sindicalismo y el movimiento cooperativo podría así constituir la base de una reorganización fundamental de las relaciones de trabajo. Uno de los émulos de Guyot, Achille Richard, dedica una obra entera a desarrollar esta tesis<sup>98</sup>. Su conclusión merece ser citada en parte:

Examinando el papel desempeñado y el que debe desempeñar el movimiento sindical respecto a la cooperación o participación en los beneficios de la mano de obra, hemos llegado a la conclusión de la necesidad de una colaboración entre el sindicato obrero y la acción cooperativa, colaboración que ya ha comenzado y que merece ser continuada. Creemos que ya se ha encontrado el punto de unión para la cooperación de la mano de obra.

En verdad, de la misma forma que es preciso estructurar el paso del régimen salarial al régimen de cooperación de producción, así también es necesario establecer una transición de la organización sindical puramente defensiva a esa forma evolucionada y perfeccionada de la cooperación, la asociación de producción fundada y sostenida por el sindicato. Creemos haber demostrado que esta entidad intermedia realiza perfectamente esa función y hemos señalado su importancia como medio de solución de los conflictos industriales. Le reconocemos también el mérito de fundir pacíficamente lo sindical y lo cooperativo, que por un tiempo han podido parecer enemigos, pero que, surgidos de las mismas causas históricas, animados del mismo espíritu de justicia, provistos uno y otro de capacidad de reforma, no son realmente rivales. Combinándolos, la clase obrera, bien orientada, podría encontrar, en el corazón mismo de la sociedad capitalista, la verdadera vía para su emancipación progresiva<sup>99</sup>.

Sin duda, la emancipación progresiva aquí evocada parece más que dudosa, pero lo esencial no es eso: hay ahí, *en principio*, si no únicamente, una propuesta para resolver la cuestión social de los conflictos. Y esa solución pasa por los diversos medios que permiten al patrón tratar el trabajo como una mercancía cualquiera. Y es a los sindicatos o a las organizaciones cooperativas a las que se asigna la tarea de «vender» esa mercancía, pues, después de todo, son las propias organizaciones obreras las que pueden resultar más aptas para hacer trabajar a sus miembros: en su interior, el trabajo puede no parecer una relación de subordinación sino más bien la participación en una obra

97. Véase Y. Guyot, *Les conflits du travail et leur solution*, París, 1903. Guyot había sido ministro de Obras Públicas antes de escribir esta obra.

98. A. Richard, *L'organisation collective du travail. Essai sur la coopération de main-d'oeuvre. Le contrat collectif et la sous-entreprise ouvrière*, París, 1904.

99. *Ibid.*, pp. 334-335.

cupados para no sentirse estimulados por una más amplia y más equitativa remuneración, siempre se encuentra entre los co-participantes —todos los cuales se verían perjudicados por una relajación parcial— a algunos que se apresuran a espolear a los menos entusiastas, a fin de que la apatía de éstos no venga, tomando el lugar de una actividad que tiene tanta razón de ser, a paralizar los esfuerzos de los más trabajadores.

Gracias también a este estímulo, no tarda en establecerse instintivamente una vigilancia mutua e incesante, cien veces preferible a la de los vigilantes asalariados más diligentes y severos. Gracias a este sistema, todo el tiempo de trabajo es laboriosamente aprovechado; todas las horas, todos los instantes, inteligentemente utilizados; nada, en una palabra, se derrocha, y esto es lo que explica los excelentes resultados obtenidos por las sociedades de este tipo, resultados mucho más ventajosos de los que pueden ser obtenidos por el viejo sistema que, sin embargo, es aún tan torpe como generalmente preferido<sup>96</sup>.

El papel propuesto al Estado es, pues, relativamente claro: debe fomentar la participación como medio para arreglar «la cuestión social» y asegurar a la vez un nuevo modo de control del proceso de trabajo. En su informe sobre los dos proyectos, Ballue y Laroche-Joubert, el diputado Couturier intervendrá en ese sentido, exhortando a la Cámara y, a través de ella, al Estado, a «predicar con el ejemplo» adoptando estas propuestas. Es cierto que estos proyectos no contienen más que versiones edulcoradas de un verdadero sistema participativo: la participación se reduce en ellas al reparto un tanto irrisorio de algunos beneficios. Pero lo esencial no es modificar la situación material de los obreros, sino contribuir a la modificación de las representaciones del orden simbólico, sin que el propio orden sea modificado. Como más tarde en la versión fayoliana de la doctrina administrativa, el patrón debe seguir siendo el polo de poder del orden productivo. En ese sentido, estos proyectos y los debates que suscitaron no constituían más que un esbozo, demasiado moderado sin duda, para haber contado con alguna posibilidad de resultar eficaz.

Pero, además, se desarrollaron también en esa época versiones más radicales de la misma tesis. En esa línea de pensamiento particularmente representada por Leroy-Beaulieu, que se erige a menudo en portavoz de un empresariado cristiano heredero de los filántropos del período anterior, es sin duda en Ives Guyot en quien se encuentran las propuestas más interesantes y más significativas de esa búsqueda de un nuevo modelo disciplinario. La idea principal es la sustitución del contrato individual de trabajo, instaurado formalmente por la Revolución francesa, por un contrato *colectivo* más conforme a las características del trabajo industrial y más capaz de resolver los problemas sociales y económicos planteados por la sumisión del trabajo al capital. La forma posible de ese contrato colectivo sería la de la subcontratación obrera y el agente adecuado para ello sería el sindicato, puesto que la

96. *Ibid.*, pp. 18 ss. Los subrayados son del propio Laroche-Joubert.

evolución hacia la que debería tender la organización del trabajo sería la de una cooperación con el capital<sup>97</sup>. Ciertamente, el sindicato carece de las estructuras económicas necesarias para dar forma y poner en práctica el contrato colectivo de trabajo, pues no es una sociedad que tenga fines lucrativos; pero podría ser transformado en sociedad comercial o bien podría jugar el papel de agente de regulación en el seno de la empresa. La unión del sindicalismo y el movimiento cooperativo podría así constituir la base de una reorganización fundamental de las relaciones de trabajo. Uno de los émulos de Guyot, Achille Richard, dedica una obra entera a desarrollar esta tesis<sup>98</sup>. Su conclusión merece ser citada en parte:

Examinando el papel desempeñado y el que debe desempeñar el movimiento sindical respecto a la cooperación o participación en los beneficios de la mano de obra, hemos llegado a la conclusión de la necesidad de una colaboración entre el sindicato obrero y la acción cooperativa, colaboración que ya ha comenzado y que merece ser continuada. Creemos que ya se ha encontrado el punto de unión para la cooperación de la mano de obra.

En verdad, de la misma forma que es preciso estructurar el paso del régimen salarial al régimen de cooperación de producción, así también *es necesario establecer una transición de la organización sindical puramente defensiva a esa forma evolucionada y perfeccionada de la cooperación, la asociación de producción fundada y sostenida por el sindicato*. Creemos haber demostrado que esta entidad intermedia realiza perfectamente esa función y hemos señalado su importancia *como medio de solución de los conflictos industriales*. Le reconocemos también el mérito de fundir pacíficamente lo sindical y lo cooperativo, que por un tiempo han podido parecer enemigos, pero que, surgidos de las mismas causas históricas, animados del mismo espíritu de justicia, provistos uno y otro de capacidad de reforma, no son realmente rivales. Combinándolos, la clase obrera, bien orientada, podría encontrar, en el corazón mismo de la sociedad capitalista, la verdadera vía para su emancipación progresiva<sup>99</sup>.

Sin duda, la emancipación progresiva aquí evocada parece más que dudosa, pero lo esencial no es eso: hay ahí, *en principio*, si no únicamente, una propuesta para resolver la cuestión social de los conflictos. Y esa solución pasa por los diversos medios que permiten al patrón tratar el trabajo como una mercancía cualquiera. Y es a los sindicatos o a las organizaciones cooperativas a las que se asigna la tarea de «vender» esa mercancía, pues, después de todo, son las propias organizaciones obreras las que pueden resultar más aptas para hacer trabajar a sus miembros: en su interior, el trabajo puede no parecer una relación de subordinación sino más bien la participación en una obra

97. Véase Y. Guyot, *Les conflits du travail et leur solution*, París, 1903. Guyot había sido ministro de Obras Públicas antes de escribir esta obra.

98. A. Richard, *L'organisation collective du travail. Essai sur la coopération de main-d'oeuvre. Le contrat collectif et la sous-entreprise ouvrière*, París, 1904.

99. *Ibid.*, pp. 334-335.



colectiva. En su prefacio al libro de Richard, Guyot formula esta idea con total y absoluta claridad:

En realidad, el contrato de trabajo es un contrato de intercambio. El que paga el salario no paga el trabajo, paga los resultados del trabajo, que se manifiestan bajo la forma de productos o de servicios. El industrial puede tratar con un grupo de obreros constituidos en sociedad anónima el trabajo por un capital variable; él les proporciona la herramienta y la materia prima y ellos aportan su capacidad para ponerlas en acción. ¿Qué cantidad de productos de una determinada clase en un determinado plazo de tiempo? El trato se establece por una cantidad total. El industrial no tiene que preocuparse más que de la entrega de los productos de la calidad acordada en el plazo establecido. *No tiene por qué temer las huelgas. No tiene que ocuparse de los detalles de personal. No tiene que atender a la disciplina, son los propios miembros de la sociedad comercial de trabajo los que la establecen entre ellos.* El industrial compra los productos de la mano de obra al por mayor, como compra sus herramientas y sus materias primas<sup>100</sup>.

El proyecto está, pues, claro: transferir a la organización obrera (por ejemplo, el sindicato) las tareas de organización y disciplina. Disolver los sujetos individuales en el seno de un sujeto obrero colectivo cuyo trabajo sería el objeto de un verdadero comercio contractual. Separar las cuestiones del beneficio capitalista y la organización de la producción. Contemplar así la realidad del trabajo desde la ficción de un contrato de puro intercambio. Más allá del simple aspecto jurídico del problema, sobre el que insisten la mayor parte de los autores de la época, nos encontramos ante un movimiento mucho más importante de lo que da a entender su difusión real: el nacimiento de un modelo de disciplina *contractual*; sus formas pueden ser variadas, de la sociedad cooperativa al reconocimiento del papel regulador del sindicato, del *marchandage* a las diversas clases de participación, pero el principio es siempre el mismo: buscar los medios para que sean los propios obreros o sus organizaciones quienes asuman la función disciplinaria, descargando de ella al patrón, de tal forma que no tenga frente a sí más que el resultado objetivo del trabajo. Las «comanditas», cooperativas muy difundidas en las artes gráficas parisinas<sup>101</sup>, son a menudo citadas como ejemplo: en estas subempresas obreras que asumen directamente un cierto trabajo de composición y de impresión, la disciplina interior, según se afirma con frecuencia, es muy rigurosa. No es raro que un tipógrafo sea irremisiblemente despedido al segundo error en el anuncio de las líneas. ¡Maravilloso ejemplo, naturalmente! «Esta disci-

100. Y. Guyot, *prefacio* en A. Richard, *o.c.*, pp. 7-8.

101. Inauguradas en 1853 en la imprenta Dubuisson, se extienden rápidamente; en 1904, sesenta y tres de los más importantes periódicos de París recurren a ellas. Uno de sus más ardientes animadores y defensores será L. Walras. Véase su obra *Les associations populaires de consommation, de production et de crédit*, París, 1865, reed. Roma, 1969, donde Walras defiende las asociaciones en tanto que permiten conciliar las exigencias de la economía política y las de la democracia.

plina interior, libremente consentida, alegremente soportada, nos dice A. Richard, es el índice más elocuente de la vitalidad de las comanditas, la razón misma de su utilidad. Es el signo de un espíritu obrero muy superior y ejemplar en todos sus aspectos»<sup>102</sup>. Parece indudable que incluso entre los sindicalistas, hubo quienes quedaron seducidos por estas formas de organización del trabajo<sup>103</sup>.

4. Se puede reformular ahora la hipótesis anteriormente evocada. Frente a la crisis disciplinaria de finales del siglo XIX, en un momento en que el despotismo patronal, incluso adornado con las técnicas blandas del paternalismo, parece desbordado tanto por el movimiento obrero como por la coyuntura económica, dos soluciones o, más bien, dos propuestas de soluciones parecen elaborarse de forma paralela: la que, fundada en los trabajos de Taylor, estará en el origen de la «racionalización del trabajo» y la que, de forma más subterránea pero más obstinada, propondrá la introducción de ciertas formas de delegación de poder en un amago de importación al interior de la fábrica del modelo de la democracia política<sup>104</sup>. Estas dos soluciones no parecen ser hoy forzosamente contradictorias. Pero da la impresión de que históricamente han sido entendidas así. En efecto, Taylor se mostraba, para los pocos iniciados que conocían sus trabajos a principios de siglo, atormentado, también él, por los conflictos laborales, y toda su teoría sistemática de la organización parece destinada ante todo a evitarlos, mucho más que a incrementar la productividad o a mejorar la competitividad de las empresas. «¿Una solución al problema social? Un americano pretende haber encontrado la solución», escribe en 1913 un universitario en una «Crónica de las cuestiones obreras» de la *Revue d'Economie Politique*. Y el cronista propone, tras haber descrito sucintamente el método de Taylor y haber evocado el conflicto relativo a la introducción del método en Renault<sup>105</sup>:

En lugar de sacar partido del sistema aumentando la producción y los salarios, se lo puede utilizar reduciendo la jornada de trabajo. Así, pues, no vemos objeción seria (al método) ni siquiera la del agotamiento por exceso de trabajo. Y en caso de que se reciban numerosos pedidos, en los períodos de auge, se podrá satisfacer fácilmente la demanda alargando la jornada de trabajo... y los salarios<sup>106</sup>.

102. A. Richard, o. c., p. 236.

103. Véase por ejemplo A. Hamelin, «La Commandite en typographie»: *Le Mouvement Socialiste*, 15 de julio de 1901.

104. Uno de los mejores alegatos en favor de la «cooperación» es, en mi opinión, la obra del economista Ch. Gide, *La coopération. Conférences de propagande*, París, 1900.

105. Evoco este conflicto a partir de diversas fuentes en *La movilización general*, cit., pp. 206 ss.

106. J. Lescure, «Chronique des questions ouvrières»: *Revue d'Economie Politique*, (1913) pp. 239-240.

Como muchos de sus contemporáneos, este universitario no había comprendido ni el alcance ni la ambición del taylorismo: además de estar obsesionado por la holgazanería obrera, Taylor lo estaba también por la competencia entre las empresas. La lucha contra esa holgazanería, la política de salarios altos, el estudio de los tiempos elementales, la reorganización de la empresa, etc., no tienen sentido para él si no provocan un crecimiento de la productividad, y la disciplina no es para Taylor más que el medio de la valorización...

El acercamiento entre los dos modelos, taylorista y contractual, es además sugerido por el propio Taylor que, situando sus propuestas en relación a los diversos modos de remuneración, evoca en efecto las formas de contrato colectivo de trabajo, a través de lo que él llama «sistema de contrata»:

Para los trabajos que se repiten con frecuencia y cuya cantidad es suficiente, el sistema mejor consiste en confiar la tarea a un obrero competente para cierto género de trabajo y permitirle emplear a sus propios operarios sentando estrictas limitaciones... En general, cuantos menos hombres emplee el patrono y más reducida sea la variedad de sus trabajos, mejor funcionará el sistema de contrata: la razón de que así sea es que el contratista, impulsado por las necesidades pecuniarias, hace un estudio personal tan minucioso del tiempo mínimo para la realización del trabajo, que la holgazanería de sus obreros resulta difícil, e incluso los mejores contratistas enseñan a operarios poco retribuidos a hacer el trabajo precedentemente confiado a los ajustadores<sup>107</sup>.

Taylor no ve más que ventajas. Ciertamente, puede ocurrir que el «contratista» no se preocupe de las máquinas que se le confían, que trate a menudo a sus «empleados» de la forma más injusta, pero «estas desventajas son sin embargo más que compensadas por la desaparición relativa de la holgazanería entre los obreros»<sup>108</sup>.

Y si la holgazanería viniera por parte del propio «contratista», éste «sabe que el precio del siguiente contrato será reducido en proporción directa a los beneficios que haya conseguido y a los perfeccionamientos introducidos»<sup>109</sup>. Taylor concluye que es una lástima que tal sistema no sea generalizable. Taylor parece, pues, aceptar este modelo contractual. La razón es fácil de comprender: procede de un principio análogo al suyo, consistente en vincular el interés personal y el rendimiento productivo. Por el contrario, Taylor se muestra mucho más crítico respecto a las versiones «cooperativas» del modelo contractual. En términos generales, vaticina el fracaso y el escaso porvenir de las experiencias cooperativas: la especificidad de las condiciones en que han aparecido (pequeñas ciudades o zonas rurales, industrias muy especializadas) prohíbe su generalización; la ambición personal, móvil

107. W. Taylor, *La dirección de los talleres*, cit., pp. 33-34.

108. *Ibid.*, p. 34.

109. *Ibid.*, pp. 34-35.

siempre más poderoso que el deseo de prosperidad general, queda en lo esencial suprimida; la recompensa del esfuerzo, al no sobrevenir sino al término del contrato, está demasiado alejada, y provoca numerosas dificultades en el reparto de beneficios<sup>110</sup>. El antagonismo aparece aquí con claridad: Taylor acepta las experiencias del contrato colectivo en la medida en que suponen para el «contratista» un estímulo suficiente como para que trate de hacer trabajar lo más posible a sus obreros. «La escuela de Saint-Maixent del empresariado», se decía frecuentemente en el siglo XIX a propósito del *marchandage*. Taylor es de esta opinión: es un buen método, *the second best*, en suma, como Saint-Maixent en relación a Saint-Cyr<sup>111</sup>, para aprender el oficio de patrón. Pero, por el contrario, toda experiencia que no se acompañara de una cierta delegación de poder a los obreros y no solamente a los «contratistas» o jefes destajistas le parecía no sólo destinada al fracaso sino rechazable por principio.

Sin ninguna duda, la reconstrucción de este debate ilumina singularmente tanto el pasado como el presente y el porvenir de la organización y la disciplina del trabajo. Se puede en efecto pensar que es la disciplina «maquinica», organizada sobre la base del modelo tayloriano, la que, muy progresivamente, prevalece a pesar de las múltiples resistencias tanto patronales como obreras<sup>112</sup>. Las razones de su éxito son demasiado complejas para ser evocadas aquí, pero están incontestablemente unidas al crecimiento del tamaño de las empresas y al desarrollo de la industria pesada. Cabe, sin embargo, preguntarse si, en una inversión de los planteamientos habituales, no son las opciones llevadas a cabo en materia de mando y disciplina las que están en el origen de las formas de acumulación. Cuando a finales del siglo XIX o comienzos del XX, se plantea esa opción, nada está decidido todavía, al menos en Francia. La economía capitalista, aparentemente muy vieja, es todavía, en ese aspecto, muy joven en la realidad de sus estructuras; la concentración del capital, en particular, no tiene todavía gran importancia. Ahora bien, el desarrollo de la gran empresa remite en primer lugar a la voluntad de poder de un individuo o de un grupo de individuos de intereses vinculados, y a su capacidad de organización y administración de importantes masas de hombres y capitales. Lo que sorprende es precisamente esa convergencia entre el campo de eficacia de los métodos taylorianos y la tendencia al crecimiento del tamaño de las empresas. Como si fuera esa misma convergencia la que constituyera el modelo de desarrollo.

Que hoy se manifieste una crisis de centralismo en la gran empresa, que la ideología patronal pueda en adelante hacer suyo el *small is beautiful*, que se discutan experiencias primero de desconcentración

110. *Ibid.*, pp. 35-37.

111. Renombradas escuelas militares del siglo pasado (*N. del T.*)

112. J.-P. de Gaudemar, *La movilización general*, cit., pp. 201 ss.

y luego, a veces, de descentralización productiva dando nacimiento a lo que podría llamarse «la fábrica difusa» e incluso «el empleo a distancia», son circunstancias que pueden indicar el resurgir, desde las sombras a que la historia las había relegado, de las experiencias de fábricas y relaciones disciplinarias construidas, al menos en parte, sobre el modelo de la democracia política: el subcontrato, ciertamente, y su forma particular de empresas de interinidad, pero eso no es sino la prolongación de una solución por la que el empresariado siempre parece haber tenido interés, la encarnada durante mucho tiempo por el *marchandage* o el «sistema de contrata» como le llama Taylor; la creciente participación de las organizaciones sindicales en la gestión de las empresas, también, pero esta forma de disciplina contractual se ha acomodado muy bien hasta el momento a la «racionalización» del trabajo orientada por otros caminos, en la medida en que excluye todo papel real de la organización obrera en la organización del trabajo; la participación de los trabajadores en los beneficios, igualmente, pero este gran caballo de batalla ideológico de la V República no puede sino fracasar si se contenta con repetir a un siglo de distancia las propuestas del ala progresista del empresariado de los comienzos de la III República; la recomposición de las tareas y la extensión de los equipos semiautónomos de producción, por último, y ésa es, quizá, la reaparición más significativa. Hace una treintena de años, en su estudio sobre la vida obrera bajo el Segundo Imperio, G. Duveau, concluyendo el examen del desarrollo, tan importante en aquella época, de las diferentes formas de los pequeños colectivos obreros, señalaba:

Cabe preguntarse si estos pequeños grupos no resolverían los difíciles problemas que se plantean en el mundo contemporáneo a quienes buscan una organización a la vez armónica y racional del trabajo... El desarrollo del equipo obrero durante el Segundo Imperio, es decir, durante un período en que se afirma el reino de la máquina, nos indica que, en los organismos gigantes de la industria, las pequeñas células que salvan la personalidad del obrero no sólo no se atrofian sino que proliferan. Se deduce de estos hechos que, para los hombres que quieren encontrar una fórmula que permita en la fábrica del mañana el respeto a la autoridad patronal y a la libertad obrera, la historia de la industria francesa ofrece una enseñanza particularmente fecunda<sup>113</sup>.

Sin que ello suponga adherirse al juicio de valor de Duveau, se puede sin embargo admitir que su observación es fundada y que los equipos obreros «relativamente autónomos» constituyen un posible porvenir del modelo disciplinario dominante, sobre todo a partir del momento en que la gran empresa adopta por sí misma formas de gestión fragmentada. Paradójicamente, su principal apóstol en la primera mitad del siglo XX, Hyacinthe Dubreuil, que no veía su futuro más

113. G. Duveau, *La vie ouvrière...*, cit. p. 267.

que en el marco de la pequeña empresa, está quizá a punto de ser desmentido por la historia<sup>114</sup>. En la trayectoria que se percibe a través de la crisis disciplinaria contemporánea, avanza, reforzada, la disciplina contractual. La diversidad de sus formas posibles, y hasta sus aspectos contradictorios, no deben cegarnos sobre su significado global: la disciplina contractual trata de cimentar en los modos de organización una subjetividad colectiva de los trabajadores en virtud de la cual la servidumbre productiva no sea ya el signo de una alienación sino, por el contrario, de la adhesión a una obra común.

En este sentido, anuncia quizá el nacimiento de nuevas relaciones disciplinarias y de un nuevo tipo de fábrica, donde el espacio productivo calcaría su funcionamiento del modelo de la democracia política y sus diversas formas para utilizar productivamente sus representaciones teóricas. El modelo imaginado por Freese y algunos otros patronos utopistas de Alemania o Inglaterra, o el que soñó L. Walras a través de la experiencia de las asociaciones populares<sup>115</sup>: la fábrica democrática, en definitiva. Si las condiciones de trabajo no son en ella necesariamente mejores, las representaciones del orden simbólico son diferentes. Y, con ellas, las condiciones de ejercicio del poder. Dos siglos de experiencia de democracia en el orden político están quizá a punto de engendrar, en el orden productivo esta vez, las formas de una disciplina y un mando democráticos. No hay en ello paradoja más que para el ideólogo.

114. Para una perspectiva de conjunto de la obra de H. Dubreuil, véase en particular M. Fine, «Le témoignage d'un ouvrier sur le syndicalisme, les relations industrielles et l'évolution technologique (1921-1940)»: *Le Mouvement Social*, 106 (1979). El desmentido parece incluso doble: H. Dubreuil era también un ferviente apóstol de la racionalización, incluso por métodos fordianos; cf. las precisiones de M. Fine, o. c.

115. L. Walras, *Les Associations populaires...*, cit.

100  
101  
102  
103  
104  
105  
106  
107  
108  
109  
110  
111  
112  
113  
114  
115  
116  
117  
118  
119  
120

## ¿UN FEUDALISMO CAPITALISTA?

El 28 de mayo de 1890, un diputado socialista, el doctor Ferroul, presentó a la Cámara una propuesta de ley sobre los reglamentos de los talleres. Su exposición de motivos no puede ser más clara:

Hasta el momento presente, los empleadores individuales o colectivos han hecho la ley, han promulgado verdaderas leyes en los talleres con el nombre de reglamentos. Es así cómo las compañías de ferrocarriles, de minas, los propietarios de fábricas textiles, de refinerías, de altos hornos, han instituido códigos penales aplicables a sus obreros amenazándoles con multas, pérdida de categoría, despidos y otras sanciones.

Fundamento para este poder legislativo usurpado por particulares, ninguno, salvo la posesión de una parte del instrumental industrial y comercial, del mismo modo que, bajo el Antiguo Régimen, la posesión de una parte del suelo entrañaba el derecho a la alta o baja justicia.

La Revolución de 1789 suprimió las justicias señoriales para no dejar subsistir sino la justicia social. Creemos que, por las mismas razones, hay que hacer desaparecer las justicias patronales, que todavía tienen en común con las antiguas justicias señoriales el hecho de que el patrón no sólo hace la ley sino que también la aplica. Tras haber promulgado la pena de multa, la fija, la dicta y se apropia él mismo de su importe bajo la forma de retención de salario. Es decir, que sin delegación alguna de la sociedad, sin investidura, es a la vez legislador, juez y perceptor en su propio provecho.

El proyecto de ley que tenemos el honor de someter a deliberación tiene por objeto *poner fin a este escandaloso estado de cosas, que sustituye el feudalismo terrateniente y nobiliario, abolido a finales del siglo pasado, por un nuevo feudalismo, el feudalismo capitalista*<sup>1</sup>.

¡Feudalismo capitalista! La expresión es fuerte. ¿Se trata tan sólo de una metáfora para designar el rigor del poder patronal, el carácter

1. *Diario Oficial de la Cámara, Anexos 1889-1890, p. 870.*



arbitrario de su autoritarismo, etc., o se refiere a un modo de ejercicio del poder, *en contradicción con la dinámica del capitalismo*? ¿Un modo más preocupado por asentar una autoridad que por liberar fuerzas productivas? ¿Un modo que, en consecuencia, resultaría odioso por sus repercusiones sobre las condiciones de trabajo y de vida de los obreros y, a la vez, anticuado, inadaptado, impropio para las exigencias de la valorización capitalista?

A primera vista, la posición de numerosos juristas confirma la pertinencia de la pregunta. Si, en efecto, están frecuentemente de acuerdo en reconocer la necesidad de reglamentos interiores contra una excesiva arbitrariedad, «una garantía contra la arbitrariedad total en la medida en que el reglamento obliga antes que a nadie a quien lo ha promulgado»<sup>2</sup>, han estimado también durante mucho tiempo que esos reglamentos eran ante todo cuestiones de orden interno y no de derecho: asuntos de orden doméstico en el seno de un espacio privado. La cosa es evidente para los juristas del Antiguo Régimen. Así, en un largo estudio sobre la historia de la legislación industrial aparecida en 1892, M. Sauzet explica las razones de un «silencio tan completo» de los juristas más competentes sobre las relaciones de obreros y oficiales con los empresarios de manufacturas o los maestros de taller. Esta explicación, que contiene lo esencial, merece ser citada:

No veo más que una razón: que estas relaciones quedaban entonces *al margen del derecho*. Que no se diga que era una prolongación de la disciplina lo que se imponía a los oficiales en los talleres corporativos y a los obreros en las fábricas. La disciplina, que es una condición de su compromiso, no impide plantear, en la ordenanza de 1681, y desarrollar en un tratado de Derecho, las reglas jurídicas de su contrato. Esta obligación aceptada de respetar una disciplina es precisamente lo que caracteriza el acuerdo entre patronos y obreros, el contrato de trabajo. Si Pothier no se ha ocupado de los obreros, es por haber considerado que su situación respecto a los patronos *no era asunto de derecho sino de orden interno, una cuestión doméstica*, familiar de algún modo, en el seno de las comunidades. El derecho y sus intérpretes no tenían nada o casi nada que ver con tales relaciones: *un tratado jurídico no tenía por qué decir nada o casi nada sobre el tema. El lugar racional de su exposición estaba en el Tratado de Policía de Delamare (1705-1719)*; su introducción nos informa en efecto de que el libro X debería estar dedicado a las manufacturas y armas mecánicas, el XI a los obreros y trabajadores manuales. No llegaron a escribirse, pero los detalles que se leen en el libro VI sobre varias ramas de la industria de la construcción, muestran lo que estos textos podían haber sido, una compilación de reglamentos específicos... Lo que no hubiera podido encontrarse en ellos sería una teoría jurídica que intentara vincular *todas esas prescripciones minuciosas* surgidas de la costumbre y la tradición con los principios del Derecho común<sup>3</sup>.

2. P.-D. Ollier, *Le Droit du travail*, París, 1972, p. 115.

3. M. Sauzet, «Essai historique sur la législation industrielle en France»: *Revue d'Economie Politique*, (1982) p. 400.

Estamos aquí en el centro del problema. A lo largo de todo el siglo XIX, por lo menos, el reglamento interior de la empresa parece transcribir las solas formas del despotismo patronal. La intervención del Estado se detiene siempre a las puertas de esa autoridad privada, a menos que se manifieste para prestarle su poder y hacerla respetar. Otro jurista, contemporáneo de Sauzet, se expresa así:

Demasiados patronos ignoran, rechazan o desprecian los deberes de protectorado que tan naturalmente derivan de la noción cristiana del empresariado; a muchos de ellos les gusta considerarse depositarios de una autoridad semejante a la del antiguo padre de familia romano, cuyo despotismo, sobre aquéllos a los que dirigía, no estaba limitado más que por la opinión pública, deteniéndose ante él la intervención del Estado<sup>4</sup>.

Sin multiplicar los ejemplos, ¿se puede, pues, definir la naturaleza de ese código industrial particular —el reglamento interior— que fija las modalidades de ejercicio de la disciplina fabril?

#### I. EL ORDEN PRODUCTIVO PRESCRITO

1. Leyendo atentamente numerosos reglamentos<sup>5</sup>, ya sean del siglo XIX o contemporáneos, se constata que mezclan con frecuencia dos tipos de cláusulas que difieren tanto por su naturaleza jurídica como por su significación económica: por una parte, prescripciones relativas a la ejecución del trabajo en la fábrica al orden en sentido estricto, medidas de seguridad, de higiene y de policía; por otra, disposiciones relativas a las condiciones de empleo, en particular al pago de los salarios, a las condiciones de rescisión del contrato o a la duración del plazo de despido. Esta dualidad plantea problemas, pues pone de manifiesto que el reglamento interior constituye casi siempre el conjunto de las condiciones de realización del contrato de trabajo. El reglamento tiene con frecuencia fuerza de contrato<sup>6</sup>. Ayer como hoy. Ayer: en 1908, el reglamento de obra redactado por la Cámara Sindical de la Construcción comienza así: «El presente reglamento tiene por objeto determinar las condiciones del contrato de trabajo en la empresa de...». Pero hace tan sólo algunos años, el de la sociedad Fives-Lille-Cail (metalurgia), estipulaba en su artículo primero: «El presente reglamento tiene por objeto fijar las condiciones generales de trabajo en la empresa y precisar las modalidades de aplicación de ciertas disposiciones de la legislación laboral».

4. E. Cailleux, «La question des règlements d'atelier en France»: *Revue d'Économie Politique* (1901), p. 893.

5. La mayor parte de estos reglamentos proceden de la bibliografía utilizada a lo largo de este capítulo o de documentos contemporáneos.

6. H. Desroys du Roure, *L'autorité dans l'atelier. Le règlement d'atelier et le contrat de travail*, tesis de Derecho, París, 1910, p. 17.

El orden productivo prescrito reviste, pues, una profunda «ambivalencia»<sup>7</sup>. Codifica a la vez normas de coherencia interna y funcionalidad de la organización y normas de comportamiento que no tienen significado más que desde el punto de vista de la racionalidad de la clase dominante. En este sentido, contradice explícitamente las teorías clásicas según las cuales las condiciones de trabajo son las cláusulas de un contrato de compra-venta de una determinada mercancía llamada trabajo. No son dos personas las que se presentan cara a cara en el «mercado de trabajo» para intercambiar paritariamente derechos y deberes, sino dos personas de las cuales una hace acto de *subordinación* a la otra. El interés de los reglamentos de taller estriba en el hecho de *mostrar*, de ser *la prueba flagrante* de las mixtificaciones de ciertos discursos teóricos. Muy pronto, diversos juristas, incluso entre los menos sospechosos de simpatía hacia la clase obrera, señalaron esta contradicción. Uno de ellos escribía en 1910:

A pesar de todas las constricciones que se puedan imponer a los hechos para hacerlos entrar en las categorías del contrato, estos artículos (del reglamento interior) no puede expresar *en modo alguno* las condiciones de un intercambio o de un alquiler referidos a circunstancias precisas. El contenido del reglamento manifiesta de forma evidente que lo que se negocia no son cosas, ni tampoco los resultados de un trabajo, sino realidades morales cuya característica es escapar a toda medida, a toda determinación matemática. De hecho, el contrato de trabajo, lejos de limitarse a estipular el intercambio de un salario por un trabajo limitado, permite cambiar por dinero cosas de naturaleza espiritual que no pueden ser evaluadas en cifras: obediencia, respeto, ciertas renunciaciones<sup>8</sup>.

No es sorprendente, en consecuencia, que el contenido del reglamento interior sea a menudo definido, de manera banal pero fundada, como el conjunto de «todo lo que el patrón juzga oportuno insertar en él en interés del buen orden y de sus negocios»<sup>9</sup>. Nada hay de sorprendente tampoco en las modalidades de redacción de estos reglamentos y en la forma en que son percibidos por los obreros. El reglamento está redactado, determinado, por el patrón porque es de su autoridad y sólo de ella de lo que se trata. En consecuencia, los obreros no pueden entender su consentimiento como libre y definitivo sino como efecto inevitable de una coacción; en un palabra, los obreros *sufren* el reglamento<sup>10</sup> como la codificación de su subordinación.

7. A. Melucci, «Action patronale et organisation. Règlements d'usine et contrôle de la main-d'oeuvre au XIX siècle»: *Le Mouvement Social* 97 (1978), p. 141.

8. H. Desrois du Roure, *o. c.*, p. 114. Véase igualmente Y. Guyot, *Le travail et le socialisme. Les grèves*, Lieja, 1895; E. Bodeux, *Etudes sur le contrat de travail*; P. Bureau, *El contrato colectivo de trabajo*, Madrid, 1904.

9. E. Cailleux, «La question des Règlements d'atelier», *cit.*, p. 89.

10. *Ibid.*; H. Desrois du Roure, *o. c.*, p. 43. Esta opinión obrera se percibe indirectamente pero de forma muy clara en los resultados de las encuestas gubernamentales dirigidas a la Cámara

Esta cuestión tiene una importancia considerable. En la práctica, explica la multiplicidad de los conflictos que nacen de la aplicación de los reglamentos interiores. Por no citar más que algunos ejemplos, en 1902 los pintores de porcelanas de Limoges se pusieron en huelga contra el artículo que les obligaba a entrar y salir de la fábrica a horas determinadas, cláusula que en modo alguno venía determinada por necesidades del trabajo, puesto que todos trabajaban a destajo. Más tarde, las cosedoras de botines de Fougères hicieron lo mismo. Más exactamente, en 1906, las protestas relativas a los reglamentos de taller provocaron 106 huelgas que afectaron a 2.175 y a 29.630 obreros, con un total de 518.323 días de paro, es decir, cerca de un 6 por ciento de jornadas de paro<sup>11</sup>.

En teoría, y por otra parte, este contenido de subordinación explícita de los reglamentos interiores, en los que casi a cada línea aparecen palabras como obediencia, respeto, disciplina, sumisión, hace imposible sostener seriamente la interpretación del contrato de trabajo como contrato de «intercambio», sobre todo a partir del momento en que la instauración de un reglamento interior, sin duda poco frecuente bajo una forma explícita en el siglo XIX<sup>12</sup>, se hace obligatorio, con la ordenanza del 2 de noviembre de 1945 (para las empresas con un mínimo de veinte asalariados). La propia teoría marxista se encuentra aquí cuestionada, incluso severamente fustigada: el orden productivo prescrito por el reglamento interior, verdadero código del modo de empleo de la «fuerza de trabajo», indica mejor que cualquier otro texto el estatuto metafórico de los conceptos utilizados por Marx. Analizar el proceso productivo como proceso de consumo de esa «mercancía» particular no tiene sentido más que desde el punto de vista del fetichismo de la economía política, tan pertinentemente analizado por Marx<sup>13</sup>. Sin duda, se impone una reinterpretación del célebre capítulo IV.3 del libro I de *El capital*: esa forma de presentar la relación social capitalista como una relación mercantil particular debe quizá leerse como un texto en el que Marx habría llevado hasta el límite extremo de su fetichismo intrínseco las propuestas de la economía política clásica; un texto en el que Marx, en una extrapolación analítica contraria al sentido que de ordinario se le da, habría hecho *criticable* la economía política del trabajo, pero sin proporcionar en absoluto una verdadera teoría positiva de la subordinación. Marx, tras

de Magistrados. Véase especialmente la encuesta y el informe Keufer (junio-julio de 1892) al Consejo Superior del Trabajo relativo a los reglamentos de taller o también la encuesta y los documentos sobre el plazo de despido presentados en la sesión de 1903 del Consejo Superior del Trabajo.

11. Sobre estos ejemplos y muchos otros, véanse las *Statistiques des grèves* publicadas por la Oficina del Trabajo.

12. A. Melucci, o. c., p. 141; F. l'Huillier, *La lutte ouvrière à la fin du Second Empire*, París, 1957, p. 10.

13. K. Marx, *El capital*, México, 1946, pp. 36 ss.

haber introducido el concepto de fuerza de trabajo, plantea el problema de su valor citando a Hobbes: «El valor de un hombre es, como el de todas las demás cosas, su precio, o lo que es lo mismo, lo que se paga por el uso de su fuerza»<sup>14</sup>. Esta cita conduce a una reflexión crítica: lo que pone en juego la economía política es un discurso sobre «el uso de la fuerza» productiva de los hombres. El propio Smith apelaba ya a Hobbes en sus pasajes más célebres sobre la teoría del valor en términos de «trabajo encomendado»<sup>15</sup>.

Si el análisis de los reglamentos interiores de empresa está en el centro de este debate teórico, es sin duda porque hace explícito todo lo que calla el análisis puramente económico de la relación de trabajo, porque saca a la luz las condiciones mismas de su realización social, las formas de una relación de subordinación; es decir, por un lado, las formas de mando; por otro, las formas de sumisión.

Que los reglamentos sean o no respetados, no tiene ninguna importancia aquí. Lo esencial es el papel de legitimación de los comportamientos que se le confiere, lo esencial es que sea el texto, de enorme poder simbólico en cuanto a su estatuto, al que en última instancia el patrón siempre podrá apelar como ley, y que sea al mismo tiempo para nosotros, lectores, huella manifiesta del pensamiento patronal<sup>16</sup>.

2. De ahí el interés de tomar los reglamentos al pie de la letra, a partir del enunciado de sus diferentes artículos. En conjunto, esos artículos son siempre más o menos los mismos, ayer como hoy: hacen referencia al horario de entrada y salida de la fábrica, a la hora y duración de las comidas, al modo de ejecución del trabajo, al momento y la forma del pago de los salarios, a las normas de higiene y moral que deben observarse, a las disposiciones sobre seguridad material, prescripciones acompañadas siempre de las sanciones en que incurrirán quienes falten al reglamento (multas, amonestaciones, suspensiones de empleo, despidos, etc.).

Estas disposiciones, excluyendo por el momento el análisis de las sanciones, tienen el interés de revelar las representaciones que los patronos se hacen del orden productivo óptimo. Estas representaciones pasan primero por el enunciado de la necesaria disponibilidad del

14. Th. Hobbes, *Leviatán*, citado por Marx, o. c., p. 124.

15. Véase A. Smith, *Investigación de la naturaleza y causa de la riqueza de las naciones*, Barcelona, 1985 libro I, cap. v. No desarrollaré aquí este punto del que se ocupa el debate contemporáneo sobre la teoría marxista del salario y la fuerza de trabajo. Cf., por ejemplo, la obra colectiva «Réexamens de la théorie du salariat. De la force de travail individuelle à la reproduction sociale», número especial de la *Revue A.E.H.* (1981).

16. Estoy en este punto completamente de acuerdo con A. Melucci, o. c., p. 145, cuando afirma que utiliza los reglamentos interiores como «protocolos ideológicos y prácticos que permiten descubrir modelos patronales de acción en la empresa y frente al problema del control de la fuerza de trabajo obrera».

tiempo del obrero. Si algunos reglamentos se contentan con frases generales del tipo «la jornada de trabajo es de X horas» o «el trabajo se desarrolla para todos los obreros de tal a tal hora, con un descanso de tal a tal hora», el requerimiento de la disponibilidad es con frecuencia mucho más preciso. Así, a principios de siglo, el reglamento de la imprenta Chaix incluía al menos seis artículos relativos al horario de trabajo y a sus variaciones según las estaciones, con las sanciones correspondientes.

Muy frecuentemente, en especial en el caso de industrias de demanda fluctuante, la disponibilidad exigida es muy superior. Así, el reglamento de las cristalerías del Vieux-Rouen y de Feuquières estipulaba en su artículo 9:

El jefe de fábrica o el jefe de producción podrán, siempre que haya necesidad de ello, adelantar o retrasar el comienzo del trabajo y las interrupciones o reanudaciones del mismo; en cualquier caso, la duración del servicio no podrá sobrepasar la que viene determinada por la ley.

Así, también, este artículo de la fábrica de la Rivière-Saint Sauveur en Calvados, según el cual:

Todo obrero, capataz o empleado, al entrar en la fábrica se compromete a trabajar día y noche, domingos y festivos, cuando el Director lo estime oportuno, y a aceptar el trabajo que se le imponga.

Esta exigencia, que puede, pues, llegar a adquirir formas desmesuradas, no es realmente desmentida por los reglamentos contemporáneos. El horario normal estará en adelante regulado por la ley, pero en el ámbito de las reglamentaciones particulares (la construcción, por ejemplo), casos recientes demuestran que las exigencias son, en el fondo, idénticas, lo mismo que en la reglamentación de las horas extraordinarias. Así, en 1973, el artículo 9 del reglamento de la empresa Fives-Lille-Cail (Metalurgia) estipulaba:

El horario de trabajo es determinado por la Dirección que lo pone en conocimiento del personal por medio de anuncios. La Dirección se reserva el derecho de modificarlo dentro de los límites de la reglamentación en vigor y el personal deberá ajustarse a ello, aun cuando entrañe horas extraordinarias, horas de derogación, horarios particulares por necesidades del servicio o, en casos fortuitos, trabajo en equipos por turnos o de noche. La negativa a aceptar alguna de estas modificaciones implicará el despido sin previo aviso ni indemnización.

Mismo sonido de campana —por decirlo así— en el artículo 7 del reglamento de la C.G.E. Alsthom (Construcción eléctrica):

La negativa a realizar horas extraordinarias, recuperaciones o derogaciones decididas por la producción en el marco de las disposiciones legales o a trabajar en

equipos de tres turnos cuando las necesidades del servicio lo hagan necesario, será considerado como falta que justifica el despido sin previo aviso.

De manera general, toda la jurisprudencia, tal como la exponen las diversas obras de Derecho del trabajo, parece considerar que, en la medida en que respeten las limitaciones legales, las horas extraordinarias son obligatorias para el asalariado, incluso en ausencia de una cláusula del reglamento interno, pudiéndose llegar, sin que ello suponga abuso ninguno, al despido del asalariado que sin motivo justificado se niegue a realizar horas extraordinarias.

Ya se trate, pues, del horario de trabajo en su integridad, en el siglo XIX, o de sus márgenes, si se considera el problema contemporáneo de las horas extraordinarias, el reglamento interior afirma ante todo que el tiempo del obrero debe estar disponible para el uso requerido por el patrón. Evidente hoy, esta exigencia lo era menos ayer: es un modelo disciplinario del tiempo lo que aquí está en juego, un aprendizaje social de conjunto relativo a la continuidad y a la regularidad de la jornada laboral. Mirándolo en profundidad, hay una sorprendente convergencia entre todos estos reglamentos, tan alejados sin embargo en el tiempo o en el espacio industrial; una convergencia que se contradice profundamente con una concepción puramente mercantil, de mero intercambio, del contrato de trabajo, que permite al patrón o a la dirección modificar en cualquier momento las condiciones de uso temporal de las «fuerzas de trabajo»; una convergencia que revela con la mayor claridad que se trata ante todo de la codificación de una relación de subordinación, una subordinación a dos instancias que no siempre coinciden: la de un patrón o una jerarquía particular, y la de un proceso de valorización particular.

El modo de ejercicio del trabajo, por el contrario, parece ocupar un lugar secundario, apareciendo fundamentalmente en las cuestiones de higiene y seguridad. En un primer nivel, el hecho se comprende fácilmente; las incesantes modificaciones de los procedimientos y técnicas puestas en acción, hacen imposible una codificación demasiado estricta de los comportamientos productivos. Como máximo, un reglamento puede fijar principios generales en tanto que principios de obediencia al mando jerárquico. Los reglamentos internos expresan en realidad, la mayor parte de las veces, lo que está *prohibido* hacer, sea para evitar accidentes laborales, sea para no causar daños a las instalaciones. Es interesante constatar que lo que hace el reglamento no es tanto definir comportamientos normativos cuanto que servir de garantía, como recurso jurídico, contra eventuales litigios.

A este respecto, resulta ejemplar el reglamento de la imprenta Chaix a comienzos de siglo:

*Art. 13:* Bajo pena de despido e incluso, si hubiere lugar, de denuncia ante los tribunales, queda prohibido llevarse, bajo ningún pretexto, ninguna prueba u

objeto de ninguna clase que pertenezca a la casa, ni siquiera aquéllos que parecen fuera de servicio o carentes de valor.

*Art. 15:* Los cristales rotos, las herramientas, muebles o utensilios deteriorados por negligencia de los obreros o empleados serán reemplazados o reparados a su costa.

*Art. 20:* Todo molde roto o estropeado, toda caja deteriorada, será reparada o repuesta por cuenta de quien haya ocasionado los desperfectos.

*Art. 28:* Todas las composiciones de cuadros deben ser convenientemente realizadas y terminadas con cuidado. Todo trabajo mal ejecutado será rectificado por cuenta de la persona responsable.

*Art. 30:* El coste de las reparaciones de aquellos daños cuyos autores no sean descubiertos será distribuido entre todos los componentes del taller.

Seis artículos más de este tipo vienen a continuación, previendo los múltiples casos de daños causados por los obreros. Todas las formas de miedo patronal figuran ahí, incluido el miedo a la solidaridad que une a los obreros de un mismo taller, que es lo que motiva el artículo 30. Un último artículo viene a clausurar el conjunto con un enunciado que viene a cubrir las eventuales lagunas de los artículos precedentes:

*Art. 64:* En principio, la no realización de un trabajo a consecuencia de una obscurización voluntaria o por negligencia, se considera responsabilidad del empleado, quienquiera que sea, que la haya originado.

Este ejemplo no es la expresión de una época pasada. Muchos reglamentos recientes, sin aludir directamente a unas sanciones económicas prohibidas, contienen cláusulas que comprometen la responsabilidad pecuniaria del obrero. Así, por ejemplo, hace algunos años, un artículo del reglamento de Citroën estipulaba que «los gastos de retoque de todo trabajo mal ejecutado serán deducidos del salario del obrero responsable». Lo mismo en la C.G.E. Alsthom, el artículo 10 anunciaba que se deduciría del salario una «compensación... en caso de deterioro o pérdida de materias primas, productos, material, vestimenta o herramienta confiada personalmente al asalariado», artículo casi textualmente retomado en la actualidad en las Telecomunicaciones radioeléctricas y telefónicas.

Así, pues, el reglamento pesa siempre como lo que podrá ser o será aplicado en caso de incidente. Sobre la conducta en el trabajo, el reglamento parece, pues, comprender primero todos los enunciados susceptibles de eximir al patrón de sus responsabilidades, término tomado aquí en sentido estricto, de lo que tendría eventualmente que responder ante los tribunales o la opinión pública. Extraña luz la que así se proyecta sobre el orden establecido: una autoridad patronal continuamente reafirmada sobre los puntos más importantes, incluido aquello de lo que el patrón debe o más bien quiere ser el responsable. El patrón es, por tanto, el que hace la ley y, a la vez, el que decide



sobre las condiciones a las que puede estar sometido; en suma, juez y legislador antes incluso de ser parte. Esto es el despotismo de fábrica, al menos en su forma codificada por los reglamentos interiores.

## II. EL DESORDEN PROSCRITO

1. Volveré brevemente sobre las prohibiciones. Estas caracterizan la obsesión patronal por normalizar los comportamientos obreros, ya sea para liberarse de toda responsabilidad en caso de accidente laboral y de enfermedad profesional —la ley de 1898 da lugar a la multiplicación de artículos protectores de este tipo—, ya sea para neutralizar una expresión obrera que no sería indispensable de cara a la realización del trabajo o para impedir todo comportamiento fraudulento que pudiera ocasionar algún perjuicio económico.

Si nos atenemos solamente a este segundo aspecto, encontramos en los reglamentos unas cláusulas completamente obsoletas que parecen referirse a otra era de las relaciones sociales. El reglamento de la fábrica La Rivière-Saint Sauveur (Calvados) estipula, a comienzos de siglo, en su artículo 22, la «prohibición de jugar en el recinto de la fábrica, discutir, cantar, bailar, comer, fumar, introducir cigarrillos, vino, cerveza, sidra, licores o café, bajo penas de despido o de multa»; el reglamento de las fraguas y altos hornos de Manois (Haute-Marne) proclama en la misma época en su artículo 21:

El mayor orden deberá reinar en el interior de la fábrica: los juegos de todo tipo, las disputas, las palabras insolentes y groseras, los gritos y palabras indecentes, las inscripciones y dibujos inconvenientes, en una palabra, todo lo que pueda turbar el orden será severamente reprimido.

De igual manera, en la empresa Chaix (art. 17) estaba «expresamente prohibido silbar, cantar, leer en voz alta o mantener conversaciones que puedan perturbar el orden»; más concretamente, en la fábrica Schneider del Creusot, estaba prohibido «leer impresos, periódicos u otras publicaciones, formar grupos, cantar, entregarse a cualquier clase de manifestación, colocar carteles o hacer circular peticiones o comunicados de todo tipo, organizar en los talleres cuestaciones, suscripciones, colectas», etc.

Todos estos ejemplos podrían en rigor ser interpretados como la expresión de un modo anticuado de comportamiento, que habría desaparecido sobre todo por la presión de las luchas obreras, como la huelga de los tejedores de Saint Quentin (31 de mayo-2 de junio de 1898) contra la prohibición «de charlar, leer, sentarse, beber o comer durante el trabajo, apropiarse de desechos, lavarse la manos en la fábrica, peinarse, limpiarse el calzado, fumar, cantar, silbar». Curiosidad histórica, en suma, como ese reglamento de las minas de cobre,

plata y plomo del Estado del siglo xv que recoge H. Hauser<sup>17</sup> y según el cual estaba prohibido, por ejemplo, «hacer sus necesidades o evacuar en la citada montaña, puesto que a causa de la hediondez del olor sobrevienen diversos perjuicios a los obreros, peones u otros», o también ¡«introducir o mantener amantes dentro de los locales destinados a despensa o alojamiento»! Pero el problema es que tales disposiciones se encuentran todavía en numerosos reglamentos contemporáneos. Así, por ejemplo, en Citroën, donde está «estrictamente prohibido bajo penas de despido discutir en los talleres, cantar y silbar» e igualmente en Euromarché, donde «las conversaciones particulares entre los miembros del personal están prohibidas», o la Office Commercial Pharmaceutique, donde «está prohibido discutir y suscitar, hacer o permitir todo acto que pueda perturbar la buena armonía entre los miembros del personal», etc.

Naturalmente, es imposible citar aquí todos los reglamentos consultados que podrían traerse a colación. En todo caso, en necesario subrayar dos puntos.

En primer lugar, todas estas prohibiciones revelan, sin duda, tanto obsesiones patronales como comportamientos obreros reales. Se puede conceder a los distintos reglamentos un gran sentido del pragmatismo. Al leer los diferentes artículos, da la impresión de que se cargan las tintas en función de las circunstancias —práctica permitida durante largo tiempo por el poder discrecional del patrón—. La pluma patronal perfila por vía negativa la figura del obrero perfectamente disciplinado: preocupado tan sólo por su trabajo, respetuoso con las reglas de tiempo y espacio, enteramente sometido a la jerarquía, cuidadoso en el uso del material, dedicado totalmente a la óptima utilización de la fuerza de trabajo en el tiempo consignado, en otras palabras reserva de una energía estrictamente canalizada hacia el objetivo único de la realización del trabajo. Imagen del robot inteligente, en suma, sin pérdidas energéticas, realizador de una única voluntad, la del patrón. En este sentido, el reglamento interior juega el papel de déspota, como si sus diferentes artículos constituyeran otros tantos enunciados del nombre del Patrón, enunciados alimentados por esa energía «de orden negativo»<sup>18</sup>, donde el nombre del Patrón parece diluirse siempre tras la promoción de un orden general, impersonal, anónimo.

Frente a él, y por tanto a ese elemento único de autoridad del que es portador, el conjunto de los obreros y empleados no es más que la multitud «anónima, homogénea, en la que cada uno es igual a todos los demás», «que poseen y ponen en acción un saber técnico al servicio del Otro», que «constituyen el mecanismo»<sup>19</sup>, en una palabra, esclavos, adultos o niños, a quienes todo canto, risa o juego, en definitiva

17. H. Hauser, *Ouvriers du temps passé (xv et xvi siècles)*, Paris, 1899.

18. A. Grosrichard, *Estructura del harén*, Barcelona, 1981, p. 109.

19. *Ibid.*

toda alegría, les es negada puesto que no puede haber más goce que el del déspota.

Pero, al mismo tiempo, el reglamento interior traza también, por medio de las declaraciones condenatorias o las prohibiciones, la figura del obrero rebelde, el que llega con retraso, el que no trabaja los lunes, que canta, silba o bebe en los talleres, el que discute con el capataz e injuria a la jerarquía, el que trabaja mal, o quizá incluso bien pero siempre con indiferencia por el interés general, sin cuidado hacia un material que deteriora o hasta sustrae para su uso personal, en suma, el obrero que ignora las fórmulas y los mandatos del déspota, el obrero que se presenta como persona, como individuo, y que, al hacerlo, se afirma como *sujeto*, negándose a ser súbdito del déspota implícito que habla a través del reglamento.

La realidad histórica de la condición obrera navega sin duda entre estas dos representaciones, permanentemente modelada por el conflicto entre ambas.

La segunda observación deriva de esta hipótesis. Que haya una dimensión despótica en los reglamentos interiores, de acuerdo. Que haya, por otra parte, no solamente una resistencia obrera sino, sobre todo, una realidad de fábrica que no corresponde siempre a un modelo despótico, que no sería sino el último recurso de una autoridad debilitada, que se pueda, en suma, hablar de una especie de «feudalismo» o «despotismo capitalista» atemperados, que no tendrían sólo el estatuto de metáforas, de acuerdo también. Pero esto indica hasta qué punto los reglamentos interiores parecen poco preocupados por promover lo que constituye sin embargo la finalidad esencial de la empresa capitalista: la productividad. Desde el punto de vista estrictamente económico, lo que parece obsesivo en los textos citados, aparte del desorden de los talleres, son las pérdidas que los obreros podrían ocasionar al patrón y, en consecuencia, los comportamientos susceptibles de reducir los beneficios. De ahí la necesidad de un poder omnipresente, omnivisible, de un poder que, como el del déspota asiático, «salta a los ojos» en el seno de una fábrica cuya disposición «panóptica» benthamiana constituiría la figura ideal y cuyas relaciones internas estarían reguladas según el modelo familiar, porque son éstos dos modelos que muestran una convergencia perfecta hacia una instancia única, dos modelos que excluyen las fugas y las recuperaciones individuales sin autorización. Padre e inspector, el patrón estaría así seguro de ver converger hacia él la obediencia y los productos de sus hijos-prisioneros<sup>20</sup>. Los reglamentos internos no son, en ese sentido, más que las expresiones diversas de un fantasma único.

20. De ahí todos los reglamentos que, como los de las fábricas Schneider, afectan también a la vida de los obreros *en el exterior* de la fábrica. No hay que olvidar, por otra parte, la proporción importante de *niños* que trabajan en las empresas, proporción que explica quizá el elevado número de referencias al juego en los artículos de los reglamentos interiores.

Pero este fantasma no puede no entrar en contradicción con las exigencias de la propia dinámica capitalista, desde el momento en que la supervivencia de la empresa no depende ya solamente de su beneficio absoluto sino de su beneficio relativo, es decir, de su productividad comparada con la de otras empresas. Momento que remite a otros dos grandes fenómenos históricos: el crecimiento de la competencia intercapitalista y el desarrollo de las luchas obreras.

Desde este punto de vista, la historia de los reglamentos de taller, como la de su legislación, sobre la que más adelante volveré, no parece conocer las transformaciones, examinadas en el capítulo precedente, de las formas reales de disciplina y de mando. Ciertamente, desde que el movimiento obrero organizado cuenta con una fuerza real, socialmente reconocida, su huella se hace patente en los reglamentos, aunque sólo sea en el hecho de que, desde la ordenanza del 2 de noviembre de 1945, antes de ser obligatorios en una empresa, deben ser sometidos a la opinión del comité de empresa o, en su defecto, de los delegados de personal. Pero el patrón siempre es libre de no tomar en cuenta las observaciones que se le puedan formular. Nada en la legislación laboral le obliga a ello. En este sentido, el reglamento queda siempre, como afirma Jean Rivero, «a la apreciación discrecional del jefe de la empresa... las obligaciones estrictas que los reglamentos imponen a los trabajadores no van acompañadas de ninguna garantía para éstos. Son promulgados bajo la amenaza de severas sanciones; revelan una desconfianza profunda respecto a la conciencia e incluso a la simple honestidad del personal»<sup>21</sup>.

En particular, lo que yo he llamado modelos «maquínico» y «contractual» de disciplina no se concreta apenas en la formulación de los reglamentos. La codificación escrita, la normalización explícita de los comportamientos obreros parece muy «retrasada» respecto a las condiciones reales —tanto interiores como exteriores a la empresa— de la producción capitalista. Este desfase tiene una doble interpretación. Primero, desde una perspectiva coincidente con la frase de Montesquieu según la cual «la extrema obediencia supone ignorancia por parte del que obedece y otro tanto por parte del que manda»<sup>22</sup>; desde un punto de vista, pues, conforme a la esencia del despotismo, la clase patronal ignoraría todavía la fuerza, la importancia de las modificaciones efectivas de las formas de disciplina. Y aun en el caso de que no la ignorara realmente, nada querría saber de ello, al menos no lo suficiente como para aceptar que se escribiera y, por tanto, que se perpetuara y legitimara esta nueva relación de fuerzas y de formas de organización del trabajo, no lo suficiente como para aceptar oficialmente la pérdida de un poder discrecional sobre la escritura de la ley interna.

21. J. Rivero, Pre-informe a la Comisión de reforma del reglamento interior ante el Ministerio de Trabajo, 1979.

22. Montesquieu, *Del espíritu de las leyes*, Madrid, 1972, libro IV, cap. III.

En ese sentido, y ésta sería la segunda interpretación posible, el reglamento interior es el recurso simbólico que en todo momento puede permitir al patrón resolver —provisionalmente al menos— sus dificultades de mando, en una repetición un tanto trágica de las formas primitivas del despotismo. Encontramos ahí esa idea esencial según la cual importa poco que un reglamento sea o no aplicado. Su fuerza radica precisamente en que *podría* serlo<sup>23</sup>.

2. Vale la pena detenerse en la cuestión de las sanciones. Manifiestan, en efecto, la forma en que el patrón hace justicia por sí mismo. Ahora bien, en los Estados modernos, tanto en los del siglo XIX como en los contemporáneos, justicia y mantenimiento del orden están, en principio, estatalizados; e incluso, exceptuando las relaciones del padre con sus hijos, el Estado, detentador del «monopolio de la violencia legal», es el único depositario del derecho a castigar. En términos estrictos de Derecho, con las sanciones recogidas en los reglamentos interiores, el patrón parece violar por tres veces la Constitución, usurpando tres funciones públicas: promulgando las penas, usurpa la función del legislador; aplicándolas sin debate y sin apelación, usurpa la función del juez; percibiendo la multas (¡legalmente hasta 1932!), usurpa la función del recaudador<sup>24</sup>. Más allá del estricto problema de Derecho, que no desarrollaré aquí<sup>25</sup>, la cuestión de las sanciones es interesante por la luz que proyecta sobre la naturaleza de la relación salarial.

23. De ahí, paradójicamente, un argumento utilizado habitualmente por los defensores de la exclusividad patronal en la prerrogativa de redacción del reglamento interior. Esta exclusividad iría en interés del obrero, puesto que así, no tiene responsabilidad en lo que pueda ocurrir. Véase, por ejemplo, el informe Auguin: «El patrón... proporciona la fábrica... Es por tanto él quien debe garantizar su funcionamiento y su seguridad. A él corresponde enteramente la responsabilidad de los accidentes que ocurran en ella y es él, por consiguiente, quien debe hacer el reglamento garantizando al obrero su seguridad formal, el buen funcionamiento y la seguridad del trabajo. Si el obrero hiciera el reglamento o colaborara en su elaboración, tendría una parte de responsabilidad... Es, pues, necesario, en interés del propio obrero, que sólo el patrón prepare el reglamento del taller y asuma toda la responsabilidad». E. Auguin, «Rapport sur l'enquête concernant les trois lois ouvrières»: *Bulletin de la Société Industrielle de l'Est*, (jul.-dic. 1893), p. 122, citado por A. Melucci, o. c., p. 142.

En suma, la sumisión real del obrero es la garantía de su seguridad formal. Una versión más policíaca de la misma argumentación se desarrolla también por la misma época: el reglamento interior protege, además, entre los propios obreros, a los buenos de los malos: «Es de los agitadores y no de los patronos de quienes hay que defender a los obreros, y casi hay que defender a los obreros contra ellos mismos... Debemos pedir a los legisladores y gobernantes que mantengan la autoridad del patrón en el taller; esta autoridad es necesaria, indispensable, y las leyes, votadas ya o en preparación, tienden a quebrantarla». P. Hubert-Valleroux, *Le contrat de travail*, Paris, 1895, pp. 87-88. Hay aquí una clara alusión al debate que en aquellas fechas tenía lugar en el Parlamento sobre la ponencia Ferroul.

24. Esta es, también, la argumentación de los diputados socialistas, especialmente Zevaës y Ferroul, en el debate sobre el proyecto Ferroul, a finales del siglo XIX. Cf. *infra*, cap. 4.

25. Durante mucho tiempo no se planteó claramente, a pesar del desarrollo a trompicones de la jurisprudencia. Esta era, en efecto, frecuentemente contradictoria (véanse los numerosos manuales de Derecho del trabajo). Sólo la ley de julio de 1978 (cf. *infra*) ha clarificado el problema surpiendo todo tipo de multas.

En lo esencial, en efecto, las sanciones, cuando no son puramente morales<sup>26</sup>, como la advertencia o la reprimenda, ponen de hecho en cuestión el contrato de trabajo: tanto si el contrato es revocado temporalmente por una suspensión de empleo o definitivamente por el despido, como si es modificado en sus contrapartidas monetarias cuando las multas son descontadas del salario de los obreros sancionados. Las sanciones inciden así o bien sobre el empleo en sí mismo, o bien sobre las formas de remuneración. Henos aquí ante una disciplina de orden negativo, donde los elementos del desorden pueden en cualquier momento ser suprimidos por exclusión; donde la naturaleza pretendidamente «comercial» de la relación salarial se encuentra negada por las formas mismas de su desarrollo o de su desenlace. En la relación salarial, el obrero no vende solamente su fuerza productiva, vende también su sumisión a unas normas de comportamiento. No se comprendería, si no, el extraordinario abanico de actos susceptibles (aún en la actualidad) de entrañar una sanción: charlar, leer, sentarse, beber o comer, utilizar los residuos, lavarse las manos en lugares prohibidos, peinarse, limpiarse los zapatos, fumar, cantar, silbar, jugar, desplazarse por la fábrica sin razón de servicio, entrar o salir de ella por lugares no reglamentarios, discutir, emborracharse, dormir, reunirse, distribuir panfletos o folletos, introducir personas extrañas, etc., y hasta frecuentar ciertos lugares... exteriores a la fábrica. ¿De qué forma algunos de estos actos —si no todos— son incompatibles con la realización satisfactoria de un trabajo? De hecho, algunos son a menudo tolerados, pero siguen siendo en todo momento susceptibles de sanción, funcionando siempre y por encima de todo la aplicación del reglamento como una amenaza. Pero, ¿cómo entender el contenido mismo de esta amenaza sino como la demanda de una sumisión total, más allá incluso de la realización del trabajo exigido? El tiempo del obrero debe estar totalmente disponible para el que lo paga. En este sentido; la evolución de las formas de disciplina y las condiciones de aplicabilidad de los reglamentos internos están muy estrechamente ligadas al desarrollo de las estrategias patronales para aumentar la intensidad del trabajo.

La cuestión de las multas, más quizá que la de las suspensiones o los despidos, ilumina el problema. En efecto, las multas aparecen como el *negativo del salario* y revelan, mejor que cualquier otro fenómeno, que lo que se convierte en dinero en la relación salarial es la realización de un trabajo, pero también la sumisión a un poder; las multas son el negativo del salario que subraya que «la libertad contractual» del contrato de trabajo no tiene sentido fuera de los mecanismos de reconocimiento de la autoridad absoluta del patrón. Esta cuestión divide naturalmente muy pronto a los juristas —y eso hasta la abolición, muy tar-

26. Con las sanciones monetarias que, no obstante, se derivan implícitamente de ellas: un empleado amonestado verá sin duda retrasado su ascenso.

día, de las multas en 1932—. La mayor parte de ellos, apoyados por la mayoría de los patronos, denuncian ciertamente los numerosos abusos permitidos por el sistema de multas —especialmente los que implican un descuento importante sobre el salario al menor incidente<sup>27</sup>— pero se mantienen sin embargo favorables a él. Las multas serían, en efecto, verdaderas «cláusulas penales» que el obrero habría reconocido tácitamente al aceptar, en el momento de la contratación, el reglamento del taller<sup>28</sup>.

Por otra parte, para las faltas corrientes, la multa sería preferible a la suspensión, que entraña el peligro de desorganizar todo un equipo o todo un taller. La multa debería ser mantenida con la triple condición de estar prevista en un reglamento de taller conocido por todos los obreros, de ser moderada y de que su producto sea utilizado en el interés colectivo de los obreros<sup>29</sup>. Así, todos los juristas partidarios de una aplicación moderada y socializada del sistema de multas se inspiran en prácticas patronales inglesas, consideradas como modelos de autoridad liberal<sup>30</sup>.

Otros juristas, sin embargo, desarrollan una argumentación contraria, y recogen en parte los argumentos socialistas contra las multas, pero por razones legales. En la medida, en efecto, en que las multas no siempre son reivindicadas por la caja patronal, no pueden ser consideradas como la reparación de un daño. Además, en numerosos casos, una multa fija tiene un importe superior al de una determinada reparación, lo que es completamente contrario a las condiciones normales y legales de un contrato, puesto que el derecho prohíbe formalmente, en el caso de las cláusulas penales, «exigir a la vez la pena y lo principal».

Para esta segunda corriente de juristas, es evidente que estas pretendidas «cláusulas penales» son «verdaderos castigos»<sup>31</sup>. La relación de faltas castigadas apoya sólidamente esta argumentación: los comportamientos prohibidos no solamente en la fábrica —insolencias, insubordinaciones, faltas de respeto, indecencias, faltas a las convenciones—, sino también con frecuencia fuera de la fábrica —el re-

27. Véase sobre este punto el informe Keufer al Consejo Superior del Trabajo, junio-julio, 1892; en cuanto a los trabajos de los historiadores, véase especialmente E. Levasseur, *o. c.*; G. Duveau, *o. c.*

28. Véase especialmente H. Lalle, *La question des règlements d'atelier*, Tesis de Derecho, París, 1904, pp. 154 ss.

29. Tal es en particular la argumentación de Maxime Lecomte, informador al Senado del proyecto Ferroul para su debate el 24 de abril de 1894.

30. Estas prácticas serán codificadas en Inglaterra por la ley de 14 de agosto de 1896. He aquí su artículo primero: «Ningún patrón podrá exigir a sus obreros el pago de multas, ya sea mediante retención de salario o de cualquier otra forma, salvo si: a) están recogidas en un convenio publicado mediante un cartel en un lugar en que sea fácil de leer o de copiar o también en un contrato firmado por el obrero; b) el convenio especifica bien los motivos que pueden acarrearla, así como su importe en cada uno de los casos; c) la multa repara un daño causado por el obrero por la interrupción del trabajo; d) el importe de la multa es razonable y proporcionado a la falta». Citado por H. Lalle, *o. c.*, p. 164.

31. Véase por ejemplo H. Desroys du Roure, *o. c.*, p. 116

glamento Schneider no es el único de esta clase— como los alborotos en los «asilos», la suciedad de los alojamientos, la venta de bebidas en el interior de las casas que pertenecen a la fábrica, la ausencia de los niños en la escuela nocturna, etc., son normas de conducta que no pueden ser prohibidas más que por referencia a normas puramente morales de autoridad y dependencia, que no tienen nada que ver con el carácter económico y comercial del contrato de trabajo. En ese sentido, la argumentación es convincente: el derecho al trabajo procede aquí de un derecho al castigo.

Se ve resurgir aquí el problema anteriormente evocado a propósito de las teorías individualistas o mercantilistas del contrato de trabajo. Estas teorías pueden en efecto interpretarse, respecto a la práctica de las multas en particular, como un discurso relativo al «malestar de la gran industria, anclada en las prácticas de un paternalismo cada día más inviable y falso, mientras que un exacto conocimiento de los hechos económicos y la lógica, el sentido común incluso, muestran de manera palpable que las relaciones entre empleadores y empleados *deberían* ser puramente comerciales»<sup>32</sup>. La cuestión que esta crítica nos plantea es la de las distintas modalidades a través de las cuales las formas de disciplina y de mando se adaptan a las necesidades y a la dinámica económica de la industria capitalista. En aquel comienzo de siglo, juristas quizá más lúcidos que muchos empresarios, comprenden la obsolescencia económica y moral del modelo paternalista:

El contrato de trabajo que (la industria) adopta y las relaciones entre patronos y obreros que trata de establecer convienen al pequeño taller que desaparece, pero las grandes fábricas, las fábricas inmensas que se extienden y se multiplican día a día, no han encontrado todavía el contrato de trabajo que les conviene, ni el modo de relación entre empleadores y empleados que dicho contrato implicaría<sup>33</sup>.

Estos juristas deducen de ahí la necesaria búsqueda de otro tipo de relaciones sociales de producción fundadas en el reconocimiento de un estricto carácter comercial:

Actualmente el contrato de trabajo no parece ser un contrato de intercambio. Es más bien un tratado de paz concluido después de una guerra y que ambas partes observan puesto que no pueden quitárselo de en medio. Una y otra consideran que les viene impuesto... Hay que suprimir ese carácter belicoso de las relaciones entre empresarios y asalariados y sustituirlo por el carácter económico de un contrato de intercambio... Hay que hacer del empresario y del asalariado dos comercios independientes uno de otro salvo en un punto: incumplimiento del contrato libremente aceptado<sup>34</sup>.

32. *Ibid.*, p. 117.

33. P. Bureau, *El contrato colectivo de trabajo* (1902), Madrid, 1904.

34. Y. Guyot, *Les conflits du travail et leur solution*, Paris, 1903, pp. 302-303.



Ciertamente, el lenguaje utilizado sigue siendo impreciso. Pero en cuanto al fondo, el problema está muy claramente planteado: la normalización de las relaciones patronos-obreros, conforme a las características y a las necesidades de la valorización en el marco de la gran industria, pasa por la adopción de formas nuevas de disciplina donde la autoridad patronal se ejerza de forma diferente. La propuesta planteada es doble: permitir a la gran industria alcanzar nuevas normas de productividad y aminorar la tensión social ocasionada por los numerosos conflictos relativos al problema disciplinario<sup>35</sup>.

La cuestión planteada por los juristas, más de un siglo después de la Revolución francesa, coincide así con la de la génesis de una disciplina industrial específica. La historia del Derecho permite quizá reformular las hipótesis de interpretación del capítulo precedente. La transición en las formas de disciplina del trabajo de los modelos «panóptico» y «paternalista» a los modelos «maquínico» y «contractual», bien podría ser la respuesta histórica a la pregunta planteada. Renunciar a una doctrina «paternalista» o «despótica» que hace del patrón el «tutor» natural de los hombres a los que «da de comer» mediante los salarios que distribuye, que instaura entre patronos y obreros unas relaciones morales fijadas por la ley a la manera de las relaciones entre marido y mujer<sup>36</sup>, renunciar a este modelo, decimos, equivale de hecho a reconocer una disociación fundamental entre propiedad y poder, entre propiedad y autoridad. La autoridad y el poder de mando correlativo pueden ser planteados como *funciones*, en consecuencia como atributos total o parcialmente transferibles o compartibles. De manera muy pertinente, algunos juristas subrayan que esta participación o transferencia se opera de hecho, incluso aunque el reglamento interior reafirme con énfasis el principio de unicidad de la autoridad del jefe de la empresa: la ley, por su parte, impone unas normas, al margen de cuál sea su alcance —de protección, como la limitación de horas de trabajo, de reglamentación de industrias insalubres, sobre el trabajo de las mujeres y los niños, sobre accidentes laborales, la creación de un cuerpo de inspectores de trabajo, etc.—, y la cohesión obrera, por la suya, si no su organización explícita, impone también una cierta desposesión patronal de las diferentes prerrogativas y funciones atribuidas a la autoridad o limita al menos su extensión. Se comprende que, llevando esta lógica hasta un extremo, uno de aque-

35. Para el período contemporáneo de los textos aquí citados, se observan sobre la cuestión de las multas: en 1903, 19 huelgas (2.906 huelguistas), en 1904, 26 huelgas (16.912 huelguistas), en 1905, 26 huelgas (21.241 huelguistas), en 1906, 26 huelgas (15.137 huelguistas). Véase, «Association pour la protection légale des travailleurs», en *Le contrat de travail*, París, 1907, p. 145.

36. La ley belga sobre el contrato colectivo (10 de marzo de 1900) es sin duda, entre todos los países occidentales, la que más debe a esta doctrina, pues no hace la menor alusión a la venta de un trabajo. Su artículo 1 dice así: «La presente ley regula el contrato por el cual un obrero se compromete a trabajar bajo la autoridad, la dirección y la vigilancia de un jefe de empresa o patrón, mediando una remuneración...».

llos juristas pudiera escribir a principios de siglo, sin hacer por ello profesión de fe socialista:

En lo que concierne a la autoridad del patrón en la dirección técnica del mantenimiento del orden del taller, nos es... imposible definir actualmente a quién debe pertenecer. Legalmente, y de una forma absoluta, no puede pertenecer al patrón, puesto que la ley no le reconoce más que el poder de comprar por un contrato preciso el producto preciso de una fuerza de trabajo. El poder de dirección y de policía, si no puede ser deducido de un contrato, pertenecerá, pues, de hecho, a quien sea capaz de impulsarlo y de ejercerlo de manera suficiente. En la inmensa mayoría de los casos, el patrón es actualmente el único que puede detentar esta autoridad... Pero ésa no es, evidentemente, más que una solución transitoria. Los sindicatos obreros crecen en poder efectivo y su competencia técnica tiende a ampliarse más allá de las cuestiones mecánicas hasta los aspectos comerciales del problema de la producción. Que ellos arranquen, pues, en los contratos colectivos que hacen con los patronos, el mayor número posible de privilegios actualmente detentados por unos pocos; puesto que, ante el silencio de la legislación francesa, la autoridad disciplinaria del taller no pertenece a nadie, será de aquí que pueda hacerse con ella<sup>37</sup>.

Este texto, notable por su carácter premonitorio, no es el único que a comienzos de siglo subraya la fantástica laguna del sistema legislativo francés o, al menos, su inadaptación a las condiciones reales del ejercicio del poder capitalista en las fábricas. Más acá de la teoría económica, hay aquí unos problemas muy concretos que toman cuerpo: el de las modalidades del mando y la organización del trabajo; el de la propia valorización capitalista, pues, y sus condiciones óptimas. De nuevo la tesis de A. Smith adquiere sentido: el valor de una mercancía se mide por la cantidad de «trabajo encomendado», lo que remitiría no a la cuestión comercial del «encargo» sino a la del «mando»<sup>38</sup>. El trabajo «encomendado» sería, ante todo, el trabajo que se exige.

Desde este punto de vista, las modificaciones de la legislación francesa que más tarde sobrevendrán, especialmente la votación por el Parlamento en 1932 de una ley que prohibía las multas<sup>39</sup>, como efectos retardados de las transformaciones efectivas de la disciplina y el mando en la fábrica, inducen a pensar que se produce a principios de siglo un cambio fundamental en la conciencia colectiva de la autoridad patronal. Frente a la complejidad de los procesos productivos y de la organización industrial, frente al fracaso consiguiente de los antiguos modelos de autoridad patronal, frente a la influencia creciente de las organizaciones obreras, se encuentra explícitamente planteada la cuestión de una necesaria *delegación* de poderes. Sorprendente la contra-

37. H. Desroys du Roure, o. c., pp. 143-144.

38. El autor juega con los diversos significados del verbo *commander*: «mandar», «ordenar», pero también «encargar», «encomendar» (*N. del T.*).

39. Ley de 5 de febrero de 1932. Estuvo, durante mucho tiempo, rodeada de múltiples controversias, hasta la ley de 1978, cf. *infra*.

dicción en que van a encontrarse en adelante muchos patronos, franceses al menos: cómo liberarse de los lastres improductivos, generadores de conflictos, y de ciertas formas de autoridad, sin abandonar los grandes principios del funcionamiento jerárquico, a los que por nada del mundo accederían a renunciar, como, por ejemplo, la unicidad del mando o la prerrogativa patronal exclusiva sobre el contenido del reglamento interior, etc. No hay que engañarse: lo que ocurre en la fábrica es lo mismo que menos de un siglo antes había ocurrido en el dominio de la justicia. Transición de una era del castigo a una era de la prisión, en un caso, transición del «presidio industrial» a la disciplina de taller, en el otro. Como la prisión, «ese pobre invento criticado, sin embargo, desde su aparición»<sup>40</sup>, la fábrica toma posesión del cuerpo social, se convierte en lugar privilegiado de ese «gran aumento de importancia de estos dispositivos de normalización y... de los efectos de poder que suponen, a través del establecimiento de nuevas objetividades»<sup>41</sup>.

De ahí, en este comienzo de siglo, el interés del debate estrictamente jurídico, como el eco, en el momento de la redacción del Código del Trabajo, de las representaciones que se enfrentan a propósito del poder patronal y de las delegaciones de autoridad socialmente admisibles. Una imagen completamente nueva de la fábrica se va perfilando a través de las polémicas jurídicas a veces más oscuras o más insignificantes: no ya el lugar único del poder de uno solo, sino el espacio en que se despliegan relaciones sociales si no nuevas, sí al menos recientemente descubiertas como *irreversibles*.

No deja de tener interés, en este recorrido por los textos jurídicos, el buscar en ellos la posible confirmación de las hipótesis relativas a los diferentes modelos disciplinarios. Suponiendo incluso que esta reflexión de la legislación sobre sí misma no sea más que el efecto superficial de una reflexión más profunda de la industria sobre sí misma, la cuestión central sigue siendo la misma: la aparición de una disciplina específicamente industrial, cuyo derecho, es decir, cuyo código, habría de ser simultáneamente escrito.

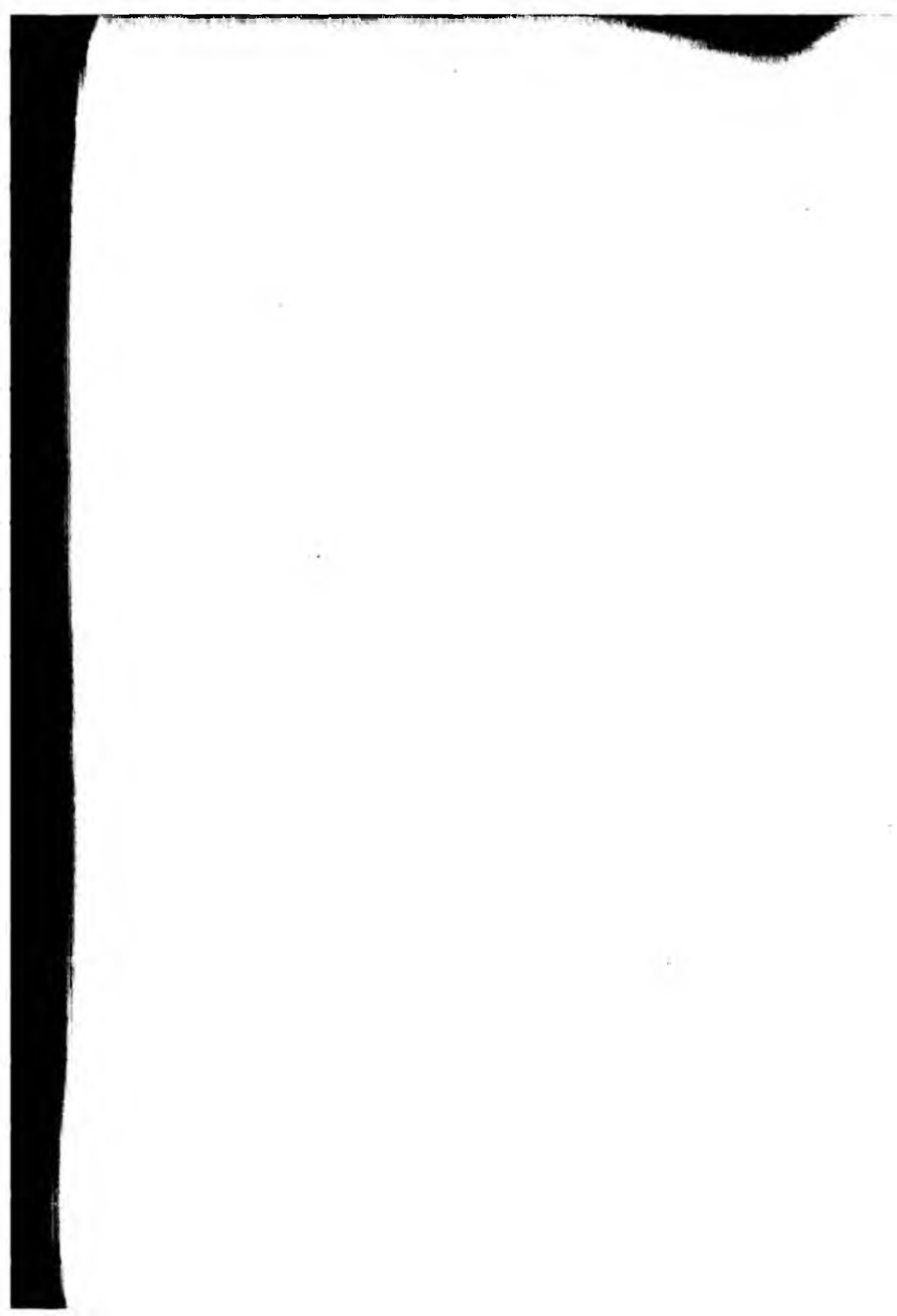
Los juristas, a su manera, nos ayudan a comprenderlo. Y que en 1932, la ley prohíba finalmente las multas, indica ciertamente que se ha vuelto ya la página del castigo, pero también que las representaciones sociales de la fábrica se han transformado. En suma, ya no hay necesidad de multas porque los rebeldes se han enmendado<sup>42</sup>. Quizás en adelante no tenga sentido hablar de «feudalismo capitalista», salvo para designar un capitalismo ya no atestado de relaciones sociales caducas, sino que, al contrario, se apropia para fines productivos las

40. M. Foucault, *Vigilar y castigar*, Madrid, 1986, p. 313.

41. *Ibid.*, p. 212.

42. Juego de palabras entre *amende*, «multa», y *amendé*, «enmendado» (N. del T.).

virtudes disciplinarias del despotismo. Apropiación tardía pero decisiva, generadora de una nueva era, en el momento preciso en que la Gran Crisis parece señalar una quiebra mortal. Como si el lenguaje del Derecho fuera aquí más lúcido que el de las cifras.



## UNA LARGA RESISTENCIA AL CONTROL DEL ESTADO

¿Cómo entender que el reglamento interior pueda definir una zona de franquía jurídica en el centro mismo de la ley, una especie de zona en el interior de la ley pero, al mismo tiempo, fuera de la ley, que hace de la fábrica un lugar prohibido en cuanto a lo esencial al control del Estado? ¿Cómo entender que la fábrica sea el único espacio social de importancia que se ha mantenido al abrigo de un control real de su funcionamiento cotidiano? Reino de la propiedad privada, ciertamente, pero ¿habrá que contentarse con las solas respuestas de principio, en el momento mismo en que por diversas razones, ya sean de moralización general o simplemente fiscales, el Estado penetra tantos dominios privados, entre ellos la familia, y en el que se plantea también una reforma del particular estatuto jurídico del reglamento interior<sup>1</sup>? Para prolongar la reflexión del capítulo precedente, habrá que tratar de comprender el sentido de la historia de las relaciones entre la autoridad del Estado y la autoridad patronal.

### I. LA FABRICA SIN REVOLUCION

1. En las manufacturas del Antiguo Régimen las relaciones entre patronos y obreros no están, como en los otros oficios, sometidas a un reglamento corporativo, puesto que los obreros en cuestión no pertenecen a las corporaciones y los patronos desean escapar a su control. Sin embargo, no por ello esas relaciones se convierten en un asunto

1. Véase especialmente el pre-informe del profesor J. Rivero a la Comisión de reforma del reglamento interior ante el Ministerio de Trabajo, de 1979, y más recientemente algunas de las propuestas del informe del ministro de Trabajo J. Auroux, *La reforma socialista de las relaciones laborales en Francia*, Madrid, 1983.

jurídico sobre el que debiera velar la ley. La práctica que se instaura a finales del siglo XVII «conduce siempre a la constatación de la competencia de las autoridades de policía, *con exclusión de las jurisdicciones civiles*»<sup>2</sup>, pero sólo en lo que atañe a la resolución de litigios y conflictos, sin incidir nunca sobre el desarrollo del trabajo y sus procedimientos específicos. Así, el edicto de agosto de 1669 sobre «las manufacturas de oro, plata, seda, lana e hilo, tinturas y blanqueos» otorga competencia a las autoridades municipales (alcaldes, regidores, *capitouls*<sup>3</sup>, *jurats*<sup>4</sup>,...) para intervenir en «todas las desavenencias que hayan surgido o puedan surgir entre los obreros empleados en dichas manufacturas, y entre los fabricantes y los citados obreros, por razón de los salarios», pero no menciona para nada las cuestiones técnicas relativas a la fabricación y la calidad de los productos. Para reforzar el poder de las autoridades municipales, se crea dos meses más tarde, por el edicto de octubre de 1669, un cargo de lugarteniente de policía en cada ciudad, idéntico al creado en París por el edicto de marzo de 1667, encargado, entre otras cosas, «de las manufacturas y sus dependencias... del cumplimiento de sus estatutos y reglamentos y de las citaciones de juicio o avisos de procurador en el campo de las artes y oficios». Este carácter de asunto de policía que tienen los litigios entre obreros y patronos se encuentra todavía confirmado a finales del Antiguo Régimen, en el edicto de febrero de 1776, debido a Turgot<sup>5</sup>. Durante todo el Antiguo Régimen, el autoritarismo de un Colbert y el liberalismo de un Turgot coinciden, pues, al menos en un punto: la policía tiene la misión de regular las diferencias entre patronos y obreros pero no puede intervenir en la fábrica misma, en lo que atañe a su reglamentación interna. Esta división de tareas entre patronos y policías está naturalmente destinada a defender en todo lo posible los intereses de los patronos contra las coaliciones obreras, contra la inestabi-

2. M. Sauzet, «Essai historique sur la législation industrielle en France»: *Revue d'Economie Politique* (1892), p. 386.

3. Antiguos magistrados municipales de Toulouse (*N. del T.*).

4. Magistrados municipales en ciertas ciudades del Oeste de Francia bajo el Antiguo Régimen (*N. del T.*).

5. Cf. especialmente los artículos 11 y 12 de este edicto:

«Art. 11: Los conflictos que surjan con ocasión de los defectos e imperfecciones de un trabajo mal ejecutado serán llevados ante el lugarteniente general de policía, al que reconocemos competencia para que, según el informe de los expertos por él comisionados al efecto, decida de forma sumaria, gratuita y en calidad de última instancia, a no ser que la demanda de indemnización exceda las cien libras, en cuyo caso los conflictos serán juzgados por la vía ordinaria.

«Art. 12: Serán similarmente llevados ante el lugarteniente general de policía, para ser juzgados por él, sumariamente, de forma gratuita y en calidad de última instancia, hasta que concurra el valor de cien libras, los conflictos que puedan plantearse sobre la ejecución de los compromisos a plazo, contratos de aprendizaje y otros acuerdos establecidos entre los patronos y los obreros que para ellos trabajan; en caso de que el objeto de dichos conflictos exceda el valor de cien libras, pasarán a ser juzgados por la vía ordinaria».

Es preciso, pues, que el litigio adquiera unas importantes proporciones para que escape a la jurisdicción policial.

dad de una mano de obra mal disciplinada que en todo momento corre el peligro de ser corrompida o sobornada por la competencia. En suma, para que las manufacturas funcionen es preciso que establezcan en la mayor medida posible a los obreros sobre los que ejercen su autoridad. A este respecto, las *Lettres patentes*<sup>6</sup> del 2 de enero de 1749 constituyen uno de los textos más importantes del Antiguo Régimen. Reafirmando la jurisdicción de policía, no sólo prohíben terminantemente toda coalición obrera («bajo penas de cien libras so pena de prisión»), sino que hacen obligatoria, bajo idénticas condiciones represivas, la carta de rescisión entregada por el patrón a todo obrero que deje una manufactura. De esta forma, un obrero no puede cambiar de empleo si no es con la aprobación de su patrón. Estas disposiciones, debidas al canciller de Aguesseau, serán aplicadas incluso a los oficiales de las corporaciones (art. 40 del edicto de abril de 1776).

Pero el texto más importante sigue siendo, sin duda, el de las *Lettres patentes* del 12 de septiembre de 1781, explícitamente promulgadas «para mantener la subordinación entre los obreros en las comarcas manufactureras». Texto esencial que marcará toda la legislación ulterior, hasta mucho después de la Revolución francesa, como si las manufacturas fundadas fuera del régimen corporativo hubieran encontrado en ese documento una base duradera que ningún otro consenso vendrá a poner en cuestión durante mucho tiempo. He aquí el texto. Es largo pero vale la pena detenerse en él<sup>7</sup>.

Luis..., persuadido de que nada es tan conveniente para el florecimiento de las manufacturas como el mantenimiento del buen orden entre los fabricantes y sus obreros, hemos juzgado necesario renovar las disposiciones de las *Lettres patentes* del 2 de enero de 1749 y añadir las prevenciones que nos han parecido *adecuadas para mantener el orden y la subordinación entre los obreros...*

*Art. 1:* Todo obrero que quiera trabajar en una ciudad en la que existan manufacturas o en la que se hayan creado o puedan crearse en lo sucesivo comunidades de artes y oficios, estará obligado, en el momento de su llegada a la citada ciudad, a inscribirse con nombre y apellido en el *registro de la policía*, inscripción que será realizada de forma gratuita.

*Art. 2:* Los acuerdos establecidos entre patronos y obreros serán fielmente ejecutados y, en consecuencia, los citados patronos no podrán despedir a sus obreros y, recíprocamente, los obreros no podrán dejar a sus patronos, antes de concluir el plazo fijado por dichos compromisos si no media causa justificada.

*Art. 3:* En los casos en que los citados compromisos no tengan plazo fijo, los obreros no podrán dejar a los amos para los que trabajan sino después de haber terminado las tareas que se hubieran comenzado, haber reembolsado los adelantos que se les hubiera podido hacer y haber advertido a los citados patronos con ocho días de antelación.

6. Antiguo documento real, en forma de carta abierta (*N. del T.*).

7. Se lo encuentra también en la mayor parte de las obras del siglo XIX o de historia del trabajo. Lo tomo de M. Sauzet, *o. c.*, pp. 392-393.



*Art. 4:* Cuando los obreros hayan cumplido el plazo inicialmente convenido entre ellos y los patronos, o cuando, sin haber llegado al final de dicho plazo, se hayan ajustado a lo que se prescribe en el artículo anterior, los patronos estarán obligados a entregarles una carta de rescisión, cuyo modelo adjuntamos al presente documento; y si el patrón no sabe firmar, la carta de rescisión será entregada al obrero con el consentimiento del patrón por el juez de policía. Es nuestro deseo que los obreros posean *un libro* o un cuaderno en el que serán sucesivamente colocados los diferentes certificados que les sean expedidos por los patronos para los que hayan trabajado o por el juez de policía, que no podrán, en ningún caso, exigir ningún honorario ni gasto alguno de expedición.

*Art. 5:* En caso de que el patrón se negase a dar al obrero la carta de rescisión, como también en el caso de que, por mala conducta del obrero o por mal trato del patrón, se planteara alguna desavenencia entre ellos, se presentarán ante el juez de policía, al cual ordenamos les atienda sin demora y sin gastos. Autorizamos al juez de policía a entregar la carta de rescisión al obrero, caso de que no se llegase a un acuerdo.

*Art. 6:* Hacemos muy expresa prohibición a todos los empresarios de manufacturas, fabricantes, capataces de fábrica o maestros propietarios de taller, de despedir directa o indirectamente, y lo mismo de dar trabajo, a ningún obrero, forastero o residente, que no presentase previamente la carta de rescisión o certificado ordenado por el artículo 4; y esto bajo pena, a los capataces, de cien libras de multa, y de todos los daños y perjuicios hacia el patrón que reclamara el obrero.

*Art. 7:* En caso de que algunos obreros o aprendices hayan sustraído instrumentos, herramientas o materiales de la fábrica, los patronos están obligados a dar cuenta al lugarteniente de policía del citado delito y a prestar testimonio verbal, del cual les será entregada una copia que deberán remitir al oficial encargado del ministerio público, para que, a su demanda, sean perseguidos los delincuentes según proceda.

*Art. 8:* Hacemos prohibición a todos los obreros de reunirse, incluso con pretexto de cofradía, de intrigar entre ellos para colocarse conjuntamente en los establecimientos de los patronos o para salir de ellos, y de exigir a los obreros, tanto franceses como extranjeros, que hayan sido elegidos por los patronos, ninguna retribución de ningún tipo, bajo pena de sufrir especial persecución.

*Art. 9:* Las disposiciones presentes serán observadas en lo que les concierne por todos los comerciantes, artesanos, aprendices, oficiales, empleados de taller y obreros que residan en todas las ciudades y lugares de nuestro reino, y especialmente en las ciudades en que han sido o puedan ser establecidas nuevas comunidades.

Todo está en este texto: la vigilancia policial de los desplazamientos obreros, la jurisdicción, policial también, sobre las discrepancias, la carta de rescisión obligatoria, la institución de la cartilla, la prohibición de coaliciones y la implícita división de tareas entre patronos y policías. Todo eso está ahí y va a tardar un largo siglo en desaparecer.

2. Pues, contrariamente a lo que podría pensarse, la Revolución francesa no modifica gran cosa. Su objetivo principal sigue siendo ante todo acabar con el «desorden» de las corporaciones, y hasta el decreto Leroy-d'Allarde de marzo de 1791, se desarrolla una batalla furiosa

entre los titulares de las maestrías y los partidarios del libre ejercicio de los oficios. El decreto de 2 al 17 de marzo de 1791 pone fin al debate al declarar en su artículo 7:

Desde el próximo día 1 de abril, toda persona tendrá libertad para ejercer aquel negocio, profesión, arte u oficio que considere oportuno; pero estará obligada a proveerse previamente de una patente, a pagar su precio según la tarifa establecida y a ajustarse a los reglamentos de policía vigentes.

Pero estas medidas no afectan para nada al régimen de las manufacturas. Esta revolución llamada burguesa, y considerada con frecuencia como punto de partida del desarrollo del capitalismo, no se preocupa de lo que constituye el centro del nuevo modo de producción, es decir, del funcionamiento interno de sus «fábricas». Ningún misterio hay en ello: la revolución en el seno de las manufacturas, la transformación de las relaciones entre patronos y obreros, se ha disuelto enteramente en el tiempo, a partir de las disposiciones tomadas por un Antiguo Régimen, envejecido pero lúcido, a través de una sucesión de leyes pacientemente conseguidas.

Efectivamente, la vigilancia de la Constituyente va a ejercerse sobre todo en lo que atañe al principio de la libertad de trabajo y su acatamiento, lo que implica que la única fórmula aceptable de relación entre patrón y obrero es la del contrato individual. Así, toda entente, coalición o asociación, tanto entre obreros como entre patronos, está prohibida, no solamente porque puede hacer temer un retorno a la práctica del antiguo monopolio, sino también porque amenazaría con modificar las condiciones de la competencia y con romper esa igualdad (aparente al menos) entre contratantes aislados en la pequeña industria. La libertad de trabajo implica un contrato libre y sólo un contrato individual parece serlo<sup>8</sup>. Los peligros de un sistema así son evidentes. He aquí, por ejemplo, lo que opina un jurista liberal como M. Sauzet: «Con la llegada de la gran industria, el contrato individual será un medio de opresión para el fuerte... contra el débil»<sup>9</sup>.

En efecto, puede pensarse que la gran industria «desindividualiza los dos factores de la producción; sustituye como contratantes a dos individuos por dos fuerzas impersonales. Ahora bien, una de ellas, el capital, puede formarse sin perder la apariencia individualista, encarnándose en un director técnico, en un patrón único. La otra, el trabajo, no puede llegar a ser una realidad colectiva más que por el agrupamiento de las personas, la asociación de los obreros. Una legislación que en un país con gran industria, en el que funcionan sociedades comerciales, proscriba el derecho de asociación de los trabajadores, pone, desde ese momento, el trabajo a merced del capital; pues impide

8. Véase especialmente el decreto de 14 y 17 de junio de 1791.

9. M. Sauzet, *o. c.*, p. 920.

la organización colectiva del primero, no del segundo, aun cuando pueda prohibir tanto las asociaciones patronales como las asociaciones obreras»<sup>10</sup>.

No hay mucho que añadir a este juicio formulado en 1892. Hippolyte Taine tenía razón, sin duda, cuando afirmaba que, preocupada por los principios, la Revolución había olvidado las realidades concretas.

El hecho es que ni la Constituyente, ni la Convención, ni el Directorio produjeron, en el fondo, modificaciones que llegaran más allá de las medidas de policía destinadas a hacer respetar el principio de la libertad de trabajo. Así, por ejemplo, los decretos relativos a las manufacturas de papel o las sombrererías. Represión de las coaliciones, política de salarios, reglamentaciones de plazos de despido, son las principales, por no decir las únicas, preocupaciones de estos textos. Pero la reglamentación interna de las manufacturas no es en absoluto aludida; por el contrario, ello entraría en contradicción con el principio de libertad del trabajo, si no con la *Declaración de derechos humanos...* leída con los ojos de los patronos.

La obra legislativa del Consulado y el Imperio, cuyo carácter autoritario es conocido, presenta una paradoja todavía más extraña. Las medidas que atañen a los reglamentos de las empresas no hacen, en cierto sentido, más que sacar del olvido y volver a poner en vigor las principales disposiciones de las *Lettres patentes* de 1781. Esa obra legislativa, importante de hecho, puesto que durante mucho tiempo no habrá más legislación industrial que ésta, se reduce, en lo que aquí nos incumbe, a poca cosa. El Código Civil, por ejemplo, no contiene más que dos artículos relativos al contrato de trabajo: el artículo 1.780 —«nadie debe comprometerse a prestar servicios más que por un tiempo o con una empresa determinada»— y el artículo 1.781 —«se tiene por buena la afirmación del patrón...» en materia de sueldos y salarios—<sup>11</sup>. Artículos suficientes para indicar que la relación de trabajo es una relación de subordinación, pero insuficientes para engendrar una verdadera legislación industrial, en particular en lo que concierne a la disciplina de fábrica. Así legitimada, esta última echa mano de los criterios de un despotismo patronal al que nada, legalmente, puede realmente moderar. Fuera del Código Civil, la legislación imperial no produce en materia de legislación industrial más que una ley importante, la del 22 germinal año XI (12 de abril de 1803). Esta ley crea las Cámaras consultivas, intenta determinar las relaciones entre patronos y obreros y dar una garantía a las marcas de fábrica. Es sobre todo destacable la forma en que reproduce las principales disposiciones de las *Lettres patentes* de 1781, en particular la jurisdicción del prefecto de policía y de los alcaldes sobre las diferencias entre patronos, obreros y apren-

10. *Ibid.*, p. 923.

11. Artículo que no será abrogado hasta la ley del 2 de agosto de 1868. Hasta esa fecha, se encuentra así legalizada esa flagrante desigualdad en materia de pruebas.

dices, la carta de rescisión obligatoria y la prohibición de las asociaciones. Reproduce además todas estas medidas de una manera tal que no reduce en nada su carácter fundamental de legitimación de la desigualdad. Tanto en materia de pruebas como de obligaciones, prohibiciones o sanciones. Así, por ejemplo, en el caso de las asociaciones, las penas previstas por los artículos 6 y 7 de la ley son mucho más rigurosas para los obreros que los contravengan que para los patronos: multas de cien a tres mil francos y un máximo de un mes de prisión en un caso, ¡seis meses de prisión en el otro! Un historiador comenta a este respecto:

La ley del 22 germinal no era, desde este punto de vista, el efecto pasajero de una reacción repentina contra diez años de desorden. Era la consecuencia de un sistema que se proponía el restablecimiento del orden por el respeto a la autoridad. Hacer prosperar la industria, pero manteniendo a cada uno en su sitio y particularmente en su taller, fue el pensamiento de Napoleón<sup>12</sup>.

No se puede expresar mejor y más sucintamente que la disciplina instaurada por esta ley fija la relación de trabajo en un esquema muy autoritario si no despótico, inspirado no solamente en las relaciones sociales de subordinación al amo, sino también en la disciplina militar. De ahí el fomento de un retorno del despotismo industrial, parcialmente desaparecido en la década precedente, un retorno tal que incluso las autoridades policiales superiores se ven obligadas a reaccionar contra él, especialmente cuando es fomentado por los prefectos: así, en 1808, el revocatorio del ministro del Interior de una decisión tomada por el prefecto de Maine-et-Loire, imponiendo a los obreros de las pizarrerías no solamente la cartilla sino también la elección de un patrono<sup>13</sup>. Así también, la negativa del mismo ministro, en 1807, a las demandas de los patronos papeleros tratando de precaverse contra la indisciplina obrera por un reglamento que prohibía la práctica obrera de las «condenas» que tratan de controlar la contratación, determinando la duración de la jornada de trabajo y las tasas salariales, prohibiendo a los obreros fumar o tomar rapé en el taller y tener licores o mesas de juego en sus alojamientos<sup>14</sup>.

En lo esencial, las medidas tomadas en el marco de la ley del 22 germinal reafirman los aspectos más autoritarios de la disciplina, definiendo únicamente la relación patronos-obreros como una estricta relación de subordinación<sup>15</sup>. Así, el decreto del 9 frimario año XII que hace obligatorio el sistema de la cartilla de trabajo y también la multi-

12. E. Levasseur, *Histoire des classes ouvrières et de l'industrie en France (1789-1870)* I, París, 1803, p. 280.

13. Archivos Nacionales F 12, 95 136.

14. Archivos Nacionales F 12, 95 135.

15. Una sola excepción, quizá: la ley de 18 de marzo de 1806 instituyendo los Consejos de Magistrados, mientras que la ley del 22 germinal había atribuido al prefecto de policía y a los alcaldes la competencia en materia de diferencias entre obreros, aprendices y patronos.

plicación de reglamentaciones particulares para profesiones de carácter estratégico (carniceros o panaderos, actividades que afectan a las necesidades básicas de la población, constituyen una verdadera obsesión policial; peluqueros, sombrereros y criados, porque están al servicio directo de las clases dominantes; carpinteros, en tanto que corporación tradicionalmente revoltosa, etc.), reglamentaciones todas que, no por respetar la ley del 22 germinal, dejan de violar más o menos alegremente los principios de 1791<sup>16</sup>. De una manera general, este conjunto apenas esbozado de la legislación industrial pronuncia lo que habría que llamar la *penalización* de los comportamientos obreros. Podemos tomar, entre múltiples ejemplos, el artículo 4 del decreto del 3 de agosto de 1810:

Todo delito que perturbare el orden y la disciplina del taller, toda falta de los aprendices para con sus maestros, podrán ser castigados por los magistrados con una pena de prisión que no excederá de tres días.

Hay motivo para extrañarse; para preguntarse sobre esa insólita resistencia de las instituciones y poderes establecidos, sobre esa incapacidad manifiesta para pensar una legislación industrial que escape a un modelo, apenas retocado, de despotismo patronal, de «panoptismo» casi caricaturesco en sus intenciones. Durante todo el período imperial, como más tarde, al menos hasta 1848, el régimen disciplinario de los obreros de la industria no es sensiblemente distinto al que precedió a la Revolución francesa. Sin duda, la represión policial es incluso más fuerte porque también el régimen político lo es. Y la Restauración no es el período más duro, al contrario. Desde el punto de vista de la disciplina fabril, desde el punto de vista, pues, de lo que ocurre en el seno de esos espacios sociales que van a convertirse en el centro de la sociedad francesa a punto de nacer, está claro que la Revolución francesa no ha penetrado en ellos, aunque pudiera pretender operar en su nombre. Esta conclusión está corroborada por todo lo que precede y también por aquellos proyectos de ley que no vieron la luz. Así, el célebre proyecto debido a Louis Costaz, largo tiempo olvidado, recuperado solamente en 1892 —en el momento mismo en que el problema de los reglamentos internos vuelve a cobrar actualidad— por el historiador Marc Sauzet<sup>17</sup>. Este proyecto es interesante por un doble motivo: es el único de este período<sup>18</sup> que apunta hacia una legislación industrial

16. E. Levasseur, o. c. I, p. 385 (nota) ofrece la relación de profesiones afectadas por estas reglamentaciones particulares. Indica además: «La prefectura de policía, heredera de las tradiciones del Antiguo Régimen y dispuesta a acrecentar las atribuciones del poder, no tenía los mismos escrúpulos del Consejo de Estado y, a menudo, sus medidas tenían el favor de los cónsules porque podía ofrecerles el irresistible argumento de la seguridad de París».

17. M. Sauzet, «Essai sur la législation industrielle», cit., incluye como anexo el texto de este proyecto, pp. 1.194 ss.

18. Oficialmente publicado en 1801; Sauzet fecha la redacción en 1799.

de conjunto y participa globalmente de las características anteriormente evocadas. Es decir, que ese carácter policíaco, despótico, autoritario, feudal quizá, por decirlo claramente, no es debido al aspecto fragmentario, a menudo discontinuo, al golpe a golpe, de la legislación, sino más bien al espíritu de una época.

Al leer por ejemplo el título II de este proyecto, el titulado «Obligaciones de los obreros y de quienes les emplean», el más próximo en consecuencia a una jurisdicción de las condiciones de funcionamiento interno de la fábrica, resulta sorprendente encontrar el mismo tono. Así, los artículos 15 y 16 prevén un reglamento interior que sea prerrogativa exclusiva del patrón y esté constituido por cláusulas penales para el obrero:

*Art. 15:* Los manufactureros, fabricantes, empresarios y en general aquéllos que, bajo la denominación que sea, dan trabajo a los obreros, tienen derecho a determinar, por reglamentos particulares, las condiciones bajo las cuales admiten trabajadores y el orden que quieren hacer observar en el trabajo.

*Art. 16:* Un reglamento de este tipo pasa a ser obligatorio para el obrero por el solo hecho de la aceptación del trabajo, sin perjuicio, sin embargo, de acuerdos particulares, que deben tener siempre su pleno y entero efecto. Las discrepancias a las que pueda dar lugar serán resueltas ante el juez de paz.

El artículo 2 de las *Lettres patentes* de 1781 era, en cierto sentido, más liberal. Por otra parte, si este proyecto no vio jamás la luz como ley de conjunto, el propio Costaz fue uno de los principales artífices de la legislación imperial, y muchos decretos aparecidos posteriormente retoman textualmente ciertos artículos del proyecto<sup>19</sup>.

Extraña luz, pues, la proyectada sobre la génesis del capitalismo industrial en Francia: en su núcleo mismo, nada que parezca romper verdaderamente con el Antiguo Régimen. Allí donde una visión vulgarizada del marxismo pretende ver el motor de una transformación social fundamental, nosotros no encontramos más que una versión caricaturesca de unas relaciones sociales marcadas por el autoritarismo policial y el despotismo patronal. Feudalismo capitalista, en ese sentido, sí. Difícil resulta decir que ahí se encuentra la transición hacia otro orden. Muy al contrario, es ahí, en el lugar quizá más inespereado, donde perdura el orden feudal.

Las formas de la disciplina de fábrica no son pensadas más que en un marco en el que el orden y la producción parecen términos contradictorios, quizá simplemente porque la actividad productiva parece que debería requerir el movimiento, mientras que el orden parece temerlo y, en consecuencia, proscribirlo. De ahí la división de tareas

19. Nada de extraño tiene, en consecuencia, encontrarlo en tiempos de la Restauración haciendo el elogio oficial de una legislación del trabajo que, «basada en los principios de la razón y la justicia, ha hecho reinar el orden en las fábricas, sin detener el desarrollo de la industria». Cf. el prólogo de su informe sobre la Exposición de 1819, citado por E. Levasseur, o. c., p. 540. Cf. también L. Costaz, *Essai sur l'administration*, París, 1818.

entre policías y patronos, entre Estado y empresarios; a los primeros incumbe obligar al obrero al trabajo, encerrarlo en la fábrica, garantizando a los segundos su asistencia represiva; a estos últimos, asegurar el progreso industrial por un orden interno garantizado desde el exterior.

Pero ya se trate del orden externo, explicitado por la ley, o del orden interno, implícito a través de ciertos testimonios, da la impresión de que no hubiera más modelos de mando y disciplina que los heredados de la época feudal o del ejército. En suma, allí donde la Revolución francesa podía creer de buena fe que había introducido la libertad y la igualdad por medio de la noción de contrato, la jerarquía y la subordinación seguían siendo, quizá más que nunca, los factores dominantes.

En las manufacturas, al menos, la Revolución francesa no había tenido lugar.

## II. LA LEY INDESEABLE

1. En el siglo XIX, ciertamente, se elabora una legislación industrial y, más en concreto, una legislación laboral. Numerosas obras contienen la lenta génesis de las diferentes leyes sobre la duración de la jornada laboral, la reglamentación del trabajo de las mujeres, de los niños, los accidentes laborales, las asociaciones obreras, etc.<sup>20</sup>. Para no volver sobre aspectos tan conocidos de la historia del Derecho, me contentaré con subrayar un punto ignorado por la mayor parte de esas obras y que sigue siendo una sorprendente característica de la legislación, incluso en la actualidad: la ausencia de un control real del Estado sobre el funcionamiento interno de la fábrica. Este punto parece en contradicción con las tendencias observadas en otros aspectos de la jurisdicción en general, y de la jurisdicción del trabajo en particular. Mientras vemos cómo el control estatal penetra cada vez más en las esferas sociales y cómo el Estado rige cada vez más diversas facetas de la vida social, en especial las formas de vida urbana, controlando los desplazamientos de las personas, normalizando los lugares de habitación, fijando la amplitud de la jornada de trabajo, etc., no encontramos nada que demuestre una voluntad estatal por reglamentar, ni siquiera por normalizar, el funcionamiento interno de la fábrica. Esta normalización, tal como la hemos venido viendo hasta aquí, se operaba en lo esencial al margen de un Estado cuya presencia constituía solamente la garantía de un orden externo. Es éste un hecho que merece ser analizado.

20. Véase especialmente la obra más centrada sobre la evolución de la legislación, E. Dolléans y G. Dehove, *Histoire du travail en France, mouvement ouvrier et législation sociale*, 2 vols., Montchrestien, 1953 y 1955.

No se trata, en efecto, de que históricamente el problema no se haya planteado nunca. Al contrario, en la última década del pasado siglo, en ese período que podría denominarse años bisagra en la mutación de los métodos disciplinarios, se desarrolla una vasta ofensiva parlamentaria, debida en lo esencial a diputados socialistas, para imponer por vía legislativa un control del Estado sobre la disciplina de fábrica y especialmente sobre los reglamentos internos. Pero esta ofensiva, que movilizará durante mucho tiempo al Parlamento, acabará fracasando. Nada saldrá de ahí sino algunas disposiciones relativamente irrisorias respecto a los proyectos iniciales. Si se toma el Parlamento como lugar representativo de la sensibilidad, al menos, de las clases dominantes, su situación nos indica que la sociedad francesa, en un momento decisivo, se negó deliberadamente a colocar la disciplina de fábrica en el dominio de la ley, afirmando así, de forma igualmente deliberada, el carácter eminentemente privado de los lugares en que se opera la producción social.

Establezcamos algunos puntos de referencia en esta ofensiva. Se trata esencialmente de proposiciones de ley que no están centradas sobre la cuestión de los reglamentos interiores, pero que incidentalmente hacen referencia a ellos en uno o varios de sus artículos<sup>21</sup>. Así, el proyecto de Mun (7 de diciembre de 1889) sobre la reglamentación del trabajo industrial y particularmente su artículo 12; el proyecto del socialista Groussier (28 de mayo de 1892) sobre el contrato laboral y especialmente el artículo 27, que propone la creación de un «tribunal del trabajo» que sustituiría a los Consejos de Magistrados, así como la supresión de las suspensiones de empleo y de las multas<sup>22</sup>; el proyecto Goblet (26 de noviembre de 1895) sobre el contrato de trabajo y especialmente los artículos 1 a 3; el proyecto debido también a Groussier (13 de junio de 1898), retomado y modificado por Dejante (15 de enero de 1903), proponiendo la elaboración de un Código del trabajo en 866 artículos, algunos de los cuales se referían al «reglamento laboral», como «el conjunto de las condiciones comunes a todos los trabajadores que prestan sus servicios o su trabajo a un mismo empleador»<sup>23</sup>; así también, el proyecto del socialista Zevaës (4 de noviembre de 1898) que incluía la supresión de las multas, la instauración de una comisión paritaria para elaborar los reglamentos de taller, haciendo obligatorio dicho reglamento y proponiendo sanciones que podían lle-

21. Pueden consultarse los textos de estos proyectos de ley en la documentación parlamentaria de los años correspondientes.

22. Véase especialmente el comentario que de ello hace H. Lalle, *La question des règlements d'atelier*, tesis de Derecho, París, 1904, p. 107.

23. Es este proyecto el que conduce el 27 de diciembre de 1901 a la institución por el Ministerio de Comercio de una comisión extraparlamentaria, llamada Comisión de codificación de las leyes obreras, que dará origen a un Código del Trabajo en siete volúmenes. Adoptado por primera vez, y sin debate, por la Cámara el 15 de abril de 1905, no fue promulgado hasta 1910.



gar hasta la pena de prisión en caso de infracción con reincidencia<sup>24</sup>; el proyecto Beauregard (28 de febrero de 1900) proponiendo que la fijación de carteles conteniendo el reglamento no se considere como prueba de que el obrero tiene conocimiento de él y traspasando al patrón la obligación de aportar esa prueba; por fin, para terminar esta larga enumeración, el proyecto gubernamental del 2 de julio de 1906, llamado proyecto Doumergue, por el nombre del ministro de Comercio de la época, proyecto importante sobre la reglamentación global del contrato de trabajo, que dedicaba todo su título III a los reglamentos de los talleres; este proyecto, que se inspiraba más en legislaciones extranjeras que en propuestas hechas en Francia, parece extrañamente anacrónico, preocupándose ciertamente por la publicidad que había que dar al reglamento y por las condiciones de su aceptación por parte del obrero (arts. 10, 22, 26, 27, 30, 51), por su contenido (arts. 23, 24, 25) y sus efectos (art. 29), así como por el plazo de despido (arts. 25, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 52, 53, 54), pero admitiendo sin limitación explícita el principio de las multas, cuando hasta la propia Cámara no había dejado prácticamente de manifestarse en su contra desde hacía diez años<sup>25</sup>.

Estos proyectos tuvieron destinos diversos. Algunos se pierden simplemente en el olvido, otros consiguen la aprobación sobre puntos parciales. Ninguno es aceptado globalmente, como si el Parlamento se hubiera negado o hubiera sido incapaz de promulgar una legislación global sobre los reglamentos de taller, como si se hubieran echado atrás ante la dificultad de definir el papel del Estado frente a la policía instaurada por los patronos.

Pero el proyecto más interesante por su carácter marcadamente radical y el más significativo por los problemas planteados, a juzgar por la contradicción entre la virulencia de los debates que engendró y el carácter irrisorio del residuo que fue finalmente votado, tras uno de los más largos vaivenes entre las dos Cámaras de la III República<sup>26</sup>, fue, sin lugar a dudas, el proyecto Ferroul del 28 de mayo de 1890.

Si la personalidad de su autor no carece de importancia<sup>27</sup>, más significativa parece ser la fecha de su presentación, el año mismo en que la supresión de la cartilla obrera —aun cuando la institución hubiese caído en desuso mucho antes—, indica que, con la situación creada a raíz de la ley de 1884 sobre los sindicatos, la condición

24. Ver el prolongado comentario que de ello hace H. Lalle, o. c., pp. 108-109. Este texto del proyecto Zevaës retoma de hecho, casi textualmente el proyecto Ferroul.

25. Puede consultarse: J.-M. Chatel, *La question des règlements d'atelier. Critique du projet de loi du 2 juillet 1906*, tesis de Derecho, Rennes, 1908.

26. De 1890 a 1909, es decir, casi veinte años (!).

27. El doctor Ferroul, diputado socialista de Aude, alcalde de Narbonne, será uno de los héroes de la «revuelta de los viñadores» de 1907. En el debate, su proyecto será defendido por P. Lafargue y J.-B. Dumay, otras figuras del movimiento obrero. Sobre el contexto global, véase J.-M. Mayeur, *Les débuts de la III République*, París; M. Reberlioux, *La République radicale?*, París, 1975.

obrero está en un momento de cambios. Pero el Parlamento rechazará el cambio que supondría la transformación fundamental del reglamento interior. Por estos motivos y por el perfecto ejemplo de escamoteo parlamentario que supone, la larga historia de la propuesta Ferroul merece ser recordada<sup>28</sup>.

2. He aquí, en primer lugar, el texto a cuya introducción he hecho referencia anteriormente<sup>29</sup>:

*Art. 1:* Queda prohibido a todo patrón o empleador tomarse la justicia por su mano en cuanto a los daños que pudiese sufrir por causa de los obreros.

*Art. 2:* La multa, que es una sanción penal, no podrá ser decretada por los patronos, colectivos o individuales, en contra de los obreros.

*Art. 3:* Se instituirá en todos los centros industriales una comisión laboral, compuesta por un número igual de delegados elegidos por los obreros de las diversas industrias y por los empleadores.

*Art. 4:* Esta comisión laboral tendrá por función revisar los reglamentos de taller que, hasta el presente, son expresión exclusiva de la voluntad de una de las partes.

*Art. 5:* Ningún reglamento tendrá validez si no ha sido previamente sometido a esta comisión y aceptado por ella, tras haber oído a los obreros y a los patronos interesados y haberlos consultado por separado.

*Art. 6:* Toda infracción de la presente ley será castigada con multa de tres mil a dieciséis mil francos. En caso de reincidencia, el importe de la multa podrá ser duplicado y el delincuente podrá ser condenado a pena de prisión por un período de seis días a tres meses<sup>30</sup>.

Los debates provocados por este texto se deben, evidentemente, al carácter radical de sus proposiciones, que pueden ser agrupadas bajo tres rúbricas principales, cada una de las cuales aporta una modificación considerable en relación a la antigua situación tanto de hecho como de derecho. La primera, revolucionaria en sentido estricto, consiste en desposeer al patrón del derecho a ejercer la justicia en el seno de su empresa, en decretar que la fábrica es, por consiguiente, un lugar abierto a la ley y sobre el que puede y debe ejercerse un control social. Implícitamente, esto equivale a considerar al patrón como un simple director técnico, no acordándole funciones de autoridad más que en el marco de una legitimación que ya no depende solamente de él. La segunda rúbrica es el correlato de la primera, pues establece el carácter paritario de la instancia en que debe *elaborarse* el reglamento interior. Precisa así el modo de desposesión patronal operado, instituyendo un control social sobre el reglamento, un control obrero. No ya

28. Los elementos de esta historia se encuentran en la documentación parlamentaria y en los trabajos de los juristas. Al menos tres tesis de Derecho lo siguen paso a paso: H. Lalle, *o. c.*, París, 1904; J.-M. Chatel, *o. c.*, Rennes, 1908; H. Desroys du Roure, *o. c.*, París, 1910. Sólo esta última fue redactada lo bastante tarde como para conocer el desenlace.

29. Cf. *supra*, p. 106.

30. *Diario Oficial de la Cámara, Anexos 1889-1890*, p. 870.

un control externo, como tímidamente lo insinuaban las medidas o proyectos de medidas que hacían obligatoria la comunicación de los reglamentos a los magistrados, sino, peor todavía desde el punto de vista patronal, un control de los propios trabajadores por medio de sus delegados. Esto significa, por tanto, reconocer que los trabajadores pueden expresarse en cuanto a las formas de disciplina en el trabajo y pueden eventualmente imponer su punto de vista. Disposición que evidentemente contradice no sólo a toda la jurisdicción anterior, sino también a la mentalidad dominante. La tercera rúbrica, por último, consiste en abrogar las multas como representativas del carácter feudal del poder patronal, pero estableciéndolas, por el contrario, prolongadas eventualmente por pena de prisión, para aquellos patronos que transgredieren la nueva ley. El vuelco que se propone es, por lo tanto, absoluto: incide no solamente sobre la representación jurídica de la empresa como espacio de derecho privado y sobre la correlativa exclusividad de las prerrogativas patronales, sino también sobre las sanciones consecuentes, proponiendo un sistema de multas que el patrono no sólo no podrá decretar, sino que, muy al contrario, podrán serle aplicadas.

La comisión encargada de examinar la propuesta Ferroul remitirá su informe dos años más tarde, el 6 de junio de 1892. Este informe, presentado por el diputado Saint-Romme, modificaba considerablemente el proyecto en sus puntos más importantes: rechazaba el carácter obligatorio del reglamento —«porque no hay duda de que, en ausencia de reglamento, el patrón no podrá imponer a sus obreros condiciones contrarias a las prescripciones de la ley que, de este modo, reemplazarán al reglamento»<sup>31</sup>—, rechazaba también la idea de comisiones paritarias patronos-obreros encargadas de elaborar los reglamentos y se contentaba, finalmente, con regular las multas, pero sin suprimirlas.

La propuesta perdía así todo su significado. Ferroul contraatacó en el curso del debate; apoyado por dos importantes figuras del movimiento obrero, Paul Lafargue y Jean-Baptiste Dumay, renovó su proposición en forma de contraproyecto. Lafargue lo defendió arguyendo que «el reglamento de taller, redactado exclusivamente por el patrón sin participación ninguna del obrero, es el ejercicio de un poder dictatorial», que la propuesta de la comisión, confirmando ese poder, constituía «un grave atentado a los principios de la Constitución, que no reconocía a nadie el derecho de establecer la ley ni de tomarse la justicia por su mano», y que, en consecuencia, era preciso que la ley arrancara «a la arbitrariedad del patrón la redacción del reglamento de taller para confiarla a un cuerpo independiente cuya composición ofrezca garantías iguales a las dos partes».

31. Véase *Diario Oficial de la Cámara*, Debates parlamentarios, año 1892.

Esta argumentación fue rechazada por la Cámara en nombre de una idea a menudo evocada en la época<sup>32</sup>, y retomada por Saint-Romme, según la cual, si el obrero colabora en la elaboración del reglamento, empuña su responsabilidad y, en consecuencia, no puede volverse contra el patrón, por ejemplo, en caso de accidente. Así, pues, habría que rechazar el derecho a participar en la determinación del reglamento en interés del propio obrero. El contraproyecto Ferroul fue por tanto rechazado, en beneficio de una proposición que no contenía sino la inversión radical de la perspectiva inicial, y que no recogía más que dos puntos importantes: la homologación del reglamento por el Consejo de Magistrados o, en su defecto, por el juez de paz, y la prohibición de las multas, a excepción de las deducciones salariales por trabajo defectuoso, consideradas en lo sucesivo no como sanciones, sino como daños y perjuicios (!).

El segundo punto es interesante: conseguido gracias al voto de una enmienda propuesta por J.-B. Dumay según la cual «quedan prohibidos de forma absoluta todos los artículos de reglamento que establezcan retenciones salariales sea con el nombre de multas, sea bajo cualquier otra denominación», engendró una discusión en la que no fueron tanto los argumentos del socialista Dumay los que la sacaron adelante, cuanto los de un gran industrial, Le Gavrian. Entre los trescientos cuarenta diputados que votaron esta enmienda había abundantes patronos y no precisamente de los más modestos, por ejemplo, Balsan, Laroche-Joubert o Gevelot. Esto indica que la hostilidad del empresariado al proyecto Ferroul se dirigía más hacia su filosofía general, hacia su voluntad de desposeer al patrón de la exclusividad de sus prerrogativas de mando, que hacia algunas de sus disposiciones concretas. Si una parte del empresariado estaba dispuesta a suprimir las multas, a renunciar por lo tanto a ese poder de carácter feudal, por el contrario, incluso esa parte «progresista», y por consiguiente también el resto del empresariado, se negaba a renunciar al principio de unidad de mando<sup>33</sup>.

Llevada esta proposición de la Cámara ante el Senado —aprobada entretanto por el Consejo de Magistrados, pero denunciada sin embargo por las Cámaras de Comercio—, fue completamente modificada<sup>34</sup>. A instancias de Maxime Lecomte, ponente de la comisión *ad hoc*, cambió incluso de nombre. De «ley sobre los reglamentos de taller» pasó a denominarse «ley sobre el pago de los salarios», simplemente porque la propuesta Ferroul fue sustituida antes del debate por un contraproyecto Lecomte, que retomaba un proyecto propuesto en 1890. La proposición no trataba, en cuanto a lo esencial, más que de las modalidades del pago de los salarios y del plazo de despido. Supri-

32. Cf. especialmente el informe Auguin, o. c.

33. Encontramos el mismo debate, algunos años más tarde, a propósito del taylorismo, cf. J.-P. de Gaudemar, *La movilización general*, cit.

34. *Diario Oficial del Senado*, Debates parlamentarios, año 1894.

mía, por supuesto, la homologación del reglamento interior por el Consejo de Magistrados y, en un último retorno hacia el pasado, restablecía las multas en tanto que acordes «con los verdaderos intereses de los trabajadores» —según un argumento semejante al invocado a propósito de la no participación en la redacción del reglamento—, a condición de que estuvieran previstas en el reglamento, fueran inferiores a la cuarta parte del salario diario y se utilizaran en interés de los obreros. Y, como para continuar con la ironía, el Senado proponía suprimir toda multa por infracción patronal a la ley, terminando así por identificar, sin el menor escrúpulo, los «verdaderos intereses de los trabajadores» con el interés exclusivo de los patronos. De forma casi unánime el Senado votó esta proposición el 24 de abril de 1894<sup>35</sup>.

De vuelta a la Cámara de diputados, ésta no la debatió hasta... el 20 de junio de 1898, cuatro años después. Además, lo que se puso a debate fue un proyecto muy distinto del texto primitivo, no sólo del de Ferroul, sino también del de la propia Cámara. La reacción de ésta fue pasiva y la comisión *ad hoc* ni siquiera trató de proponer una ley sobre los reglamentos de fábrica. Esta pasividad desencadenó una ofensiva por parte de los socialistas, que el 4 de noviembre de 1898 propusieron un proyecto —llamado proyecto Zevaës<sup>36</sup>— que recogía casi textualmente la exposición y los diferentes artículos del proyecto Ferroul. Pero, remitido a la comisión, el texto fue rápidamente archivado.

La Cámara, tras la discusión sobre la ponencia del diputado Dubief, votó el 8 de diciembre de 1898 una proposición de ley que mantenía —como en 1894— la prohibición de las multas, la regularidad de las fechas de pago de salarios, la obligación de presentar el reglamento ante el Consejo de Magistrados, así como las sanciones penales de la ley; medidas todas previamente suprimidas por el Senado.

Retorno, pues, una vez más, al Senado, de este nuevo refrito de un texto que estaba cada vez más empobrecido. El ponente fue, también en esta ocasión, Maxime Lecomte. Persuadido más que nunca de que los «verdaderos» intereses de los trabajadores no podían ser diferentes del interés de los patronos y de que, por lo tanto, sólo éste último debía ser tenido en cuenta, necesitó tres años para elaborar su informe que presentó el 24 de diciembre de 1901. Este texto<sup>37</sup> constituye por sí solo una verdadera antología de las argucias malintencionadas de un sofisma jurídico. Si da acta ante la Cámara de tres obligaciones esta-

35. Sólo el senador Berenger tuvo la franqueza de señalar su carácter inútil e irrisorio: «Este proyecto no tiene el aspecto de una ley; no tiene carácter de tal, no incluye las sanciones ordinarias. Son simples prescripciones, puros consejos...».

36. Del nombre del primer diputado de la lista socialista que presentaba este texto (Zevaës, Benezech, Cadenat, Carnaud, Deveze, Dejeante, Groussier, Clovis-Hugues, etc.) en nombre del «programa general del Partido Obrero Francés».

37. *Diario Oficial del Senado*, Documentación parlamentaria, n.º 353, 1901.

blecidas en 1898, emplea por el contrario todo su celo para defender el principio de las multas como modo de represión «intermedia» que actúa, claro está, «en interés de obreros y empleados». En efecto, «si los patronos se encontraran desarmados por la supresión de las multas, no les quedaría más remedio que suspender al obrero durante una jornada o una parte de la jornada, lo que sería mucho más grave, y el obrero, en lugar de perder una pequeña parte de su salario, perdería la totalidad... Sería ir contra los intereses de aquéllos a quienes queremos proteger, decretar dicha prohibición y establecer en su lugar una forma de represión mucho más severa, puesto que el obrero expulsado del taller por una jornada o una parte de la jornada, se dedicaría a perder el tiempo y gastaría, además, el peculio necesario a su familia».

Esta argumentación, que lleva la marca de la obsesión del desorden en los talleres, no merecería que nos detuviéramos en ella si no fuera representativa de la mentalidad patronal dominante. Ciertamente, el Senado era, en aquella época, una institución netamente más conservadora que la Cámara. Pero no puede despreciarse la forma en que sigue los pasos de su ponente. A falta de conjeturas más precisas y de explicaciones más detalladas, hay ahí un índice de que una parte muy importante de la opinión permanece apegada al modelo feudal y despótico de la disciplina de fábrica. ¡Y eso en 1901! Por lo demás, la continuación de la historia muestra la confusión en que tales cuestiones sumen al Senado y más en general al Parlamento, si no a toda la clase política. El debate sobre la ponencia Lecomte, aplazado varias veces en el curso del año 1902, lo es *sine die* en abril de 1903. Serán necesarios varios intentos de los diputados socialistas y hasta del Ministerio de Trabajo para que, seis años más tarde, el 8 de marzo de 1909, el Senado vote la «ley sobre el pago de los salarios», tal como se formula en la ponencia Lecomte, es decir, una ley que se ajusta a las proposiciones de la Cámara, salvo en la cuestión de las multas.

Vuelta una vez más a la Cámara. Será la última. Ante el persistente desacuerdo sobre el asunto de las multas, el ponente propone suprimir del texto de la ley todo artículo que haga referencia al tema; propone, en una palabra, resolver el problema echándolo a un lado. De golpe, Cámara y Senado se ponen de acuerdo. Aprobada por la Cámara a mano alzada el 22 de junio de 1909, el texto es votado definitivamente por el Senado el 2 de diciembre de 1909, promulgándose la ley el 7 de diciembre de ese mismo año, para hacerse efectiva su aplicación el 7 de junio de 1910. En total, veinte años de procedimientos, al final de los cuales del proyecto Ferroul ya no quedaba nada.

Un escamoteo así no puede ser interpretado más que como el efecto de una extraordinaria resistencia por parte de la clase política y de los intereses patronales que sobre ella pesan, a toda tentativa que, poco o mucho, pudiera dañar la omnipotencia del patrón.

Parece como si el reglamento interior, o más bien su modo de determinación, constituyera el núcleo duro, intocable, inalterable, del poder patronal, el último reducto de un poder que los patronos se niegan a compartir. Los sindicatos, legalizados, con validez social desde la ley de 1884, pueden ser aceptados por los patronos, pero a condición de que no se dediquen sino a una defensa corporativa o salarial. Nada de negociar con ellos las modalidades del orden interno o el funcionamiento del proceso productivo. En cuanto a los socialistas, cabe preguntar si realmente todos ellos comprendieron la importancia de esta cuestión y el alcance estratégico del proyecto Ferroul. Hay que leer en la larga, tumultuosa y confusa historia de este texto legislativo, el efecto especular de una relación más general entre fuerzas sociales, relación sobre la que el Estado se revela tan incapaz como poco interesado en actuar; hay que ver cómo surgen, tras los términos apenas deformados del Derecho, el esbozo de nuevos modelos disciplinarios, de nuevos ciclos de la disciplina de fábrica; ciertamente, la clase obrera apenas los intuye, algunos socialistas los reclaman sin creer en ellos, la clase patronal, apoyada en la clase política, se resiste desesperadamente, no sabiendo ver en ellos la solución a sus problemas de autoridad y legitimidad; pero sin duda todo está ya objetivamente determinado: estos nuevos modelos disciplinarios vienen impuestos por el nuevo curso tomado por el capitalismo desde la gran depresión de los años 1880-1890. Sobre la densa oscuridad del debate parlamentario se perfila ya la figura de la fábrica del siglo XX y sus disciplinas maquina y contractual.

### III. LOS VESTIGIOS CONTEMPORANEOS DEL DESPOTISMO

1. En vísperas de la guerra de 1914, las cosas están, pues, relativamente claras. El Estado ha conseguido promulgar un Código del Trabajo que reagrupa el conjunto de las disposiciones y reglamentaciones adoptadas en el trascurso del siglo precedente, pero el orden interno de la fábrica, tal como lo simboliza el reglamento, sigue siendo todavía el dominio inviolable del poder patronal. La colectividad apenas dispone de un control muy indirecto por el sesgo de la presentación ante los magistrados. No ocurre de forma sensiblemente distinta en la actualidad. Ciertamente, la ley del 5 de febrero de 1932 pone de alguna forma un término al debate emprendido en 1890 a propósito de las multas, prohibiendo a todo empleador «sancionar mediante multas las faltas a las prescripciones del reglamento interior». Pero, aparte de que esta prohibición tarda mucho tiempo en hacerse efectiva —al menos hasta la ley del 17 de junio de 1978, que prohíbe definitivamente toda clase de multa—, el problema esencial en lo que atañe al reglamento interior sigue siendo el mismo: el de la autoridad absoluta del patrón a la hora de establecerlo.

Se puede juzgar sobre este asunto por las disposiciones actuales del Código del Trabajo<sup>38</sup>, cuyos artículos relativos al reglamento interior son de tres tipos: los artículos L. 122-33 a 122-42<sup>39</sup> reúnen la parte legislativa; los artículos R. 122-12 a 122-17, los decretos adoptados en Consejo de Estado<sup>40</sup>; los artículos L. 152-1 y R. 152-4<sup>41</sup>, enuncian, por último, las sanciones previstas.

Estos textos permiten valorar el camino seguido por la legislación, al menos desde 1910.

a) El reglamento interior ha pasado a ser obligatorio<sup>42</sup> —es el efecto de las ordenanzas dispuestas tras la Liberación—, mientras que en 1910 era sólo facultativo.

b) Es obligatoriamente sometido a la opinión del comité de empresa o, en su defecto, a la de los delegados de personal; en 1910 no dependía más que de la sola arbitrariedad patronal.

c) Debe ser obligatoriamente presentado ante el Consejo de Magistrados, pero igualmente ante la Inspección de Trabajo, que puede exigir se modifiquen aquellas disposiciones que sean contrarias a las leyes y reglamentos. El Estado posee un medio de control directo sobre la conformidad legal de los reglamentos internos. En 1910, el reglamento era homologado mediante la exclusiva presentación ante los magistrados.

d) Ya antes de 1978, las multas estaban en principio prohibidas, pero la ley de 1932 preveía derogaciones acordadas por el director regional de trabajo y de mano de obra por faltas a la disciplina y a las prescripciones relativas a higiene y seguridad. En este caso, el total diario de las multas no podía superar la cuarta parte del salario diario y el producto de las mismas debía ser destinado a una bolsa de ayuda en beneficio de los trabajadores. El estado de la legislación era, pues, casi idéntico al de 1932 y acorde con las proposiciones de la Cámara de diputados de comienzos de siglo. Sólo en 1978 las multas son totalmente suprimidas como penas contrarias a los principios generales del Derecho disciplinario<sup>43</sup>.

e) Finalmente, las sanciones: por infracción a las disposiciones legislativas del artículo L. 122-39, se prevén penas de multa que se incrementan en caso de reincidencia; por infracción a las disposiciones previstas por los decretos, las multas son de una cuantía netamente in-

38. En tanto que compilación de leyes y decretos, es pues la principal fuente jurídica ajena a la jurisprudencia y, en consecuencia, el espejo institucional de las prácticas disciplinarias. Naturalmente, un estudio más ajustado desde el punto de vista del Derecho exigiría el análisis de la jurisprudencia. Utilizo aquí la edición del Código de 1981.

39. Referencia del texto de origen, *Código del Trabajo*, libro 1, art. 22 a) y b).

40. *Ibid.*

41. La ley de 5 de julio de 1972 relativa a las sanciones aplicables en caso de infracción al Derecho del trabajo, art. 9, y decreto correspondiente de 24 de octubre de 1972, art. 5.

42. Al menos en las empresas que emplean habitualmente veinte asalariados como mínimo.

43. Ley de 17 de julio de 1978, art. 51. Véanse, por ejemplo, los comentarios de J. Rivero y J. Savatier en *Droit du Travail*, París, 1981, pp. 199 ss.



ferior, con incremento en caso de reincidencia, pero también con pena de prisión que puede llegar hasta los ocho días. En total, pues, sanciones moderadas, en un intento de reorientar la jurisdicción anterior.

2. Un juicio global se impone: aunque obligatorio, sometido a la consideración de los delegados de los trabajadores y prohibida ya la práctica de las multas, el reglamento interior procede todavía de la sola autoridad patronal. La opinión de los delegados obreros no es, por ejemplo, sino indicativa. Pueden formular «observaciones», pero queda a la voluntad del patrón tenerlas o no en cuenta. Por lo que a éste respecta, el Estado, a través de la Inspección del Trabajo, no dispone más que de un medio de controlar la conformidad con las leyes generales no específicas de la fábrica. En este sentido, al igual que los trabajadores, tampoco el Estado tiene realmente derecho de fiscalización sobre el orden interno. La legislación actual sobre el reglamento interior lo confirma, en este punto, como un temible vestigio del despotismo patronal, del feudalismo capitalista denunciado ya en 1890 por el diputado Ferroul.

Este hecho resulta sorprendente desde varios puntos de vista. La legislación francesa parece, pues, muy retrasada en lo que a esto atañe respecto a la de los países anglosajones, especialmente Alemania, donde en el marco de la co-gestión, la participación de los sindicatos alcanza también al reglamento interior. Si la «democracia industrial» no ha existido jamás en Francia más que en estado de proyecto (por ejemplo, el proyecto Millerand de «consejos de fábrica» en 1901), aparece por el contrario bajo formas rápidamente desarrolladas en Alemania y en Inglaterra<sup>44</sup>. En suma, en el país en que se inventa la democracia política, la importación a la fábrica del modelo de poder que dicha democracia implica se realiza con grandes dificultades y de manera socialmente dolorosa.

Las formas de disciplina en el trabajo observadas en Francia revelan, pues, un gran anacronismo, tanto en relación a las restantes estructuras sociales como respecto al nivel de desarrollo económico. Este anacronismo no tiene su origen únicamente en el estado del Código ni en el hecho de que la ley da cuenta tan sólo de lo que ha sido hecho y no de lo que se está haciendo. Da la impresión de que, en Francia, las clases patronales jamás hubieran conseguido —y nunca lo consiguieron— imaginar a la vez el trabajo sin la ley y el poder sin el rey<sup>45</sup>, es decir, sin ese rey simbólico que pretende ser el patrón.

44. Véase especialmente el Boletín bibliográfico de E. Allix, *Revue d'Economie Politique* (1901) pp. 686-687, dedicado a la obra del alemán H. Freese, *Das Konstitutionelle System im Fabrikbetrieb*, Eisenach, 1900, centrado en el análisis de estas experiencias. Véanse igualmente en la misma época las experiencias inglesas referidas por R. Jay, «Une forme nouvelle d'organisation du travail par les groupements professionnels»: *Revue d'Economie Politique* (1901), pp. 270 ss.

45. Trasposición al trabajo de una fórmula utilizada por M. Foucault, a propósito del sexo: *Historia de la sexualidad*, Madrid, 1978, p. 111.

Esa clase social parece no poder aceptar más que el lugar de una Autoridad Única, cuya garantía sería el reglamento interior, la ley escrita del trabajo que se desarrolla bajo sus órdenes. Quítese el reglamento interior, o más bien la prerrogativa exclusiva del patrón, y éste se sentirá desposeído de su poder de jefe; como si no pudiera ser jefe sino a costa de ser permanentemente déspota. La contradicción es inevitable, en una época en que las referencias despóticas no bastan ya para legitimar la autoridad patronal, en que las nuevas legitimaciones proceden de un reconocimiento en el dominio del saber o de la aplicación del principio de delegación. El desarrollo del capitalismo en Francia depende ciertamente de la capacidad de estas clases patronales, y del Estado con ellas, para pensar su propio poder según «el modelo estratégico más que según el modelo del Derecho»<sup>46</sup>, según el modelo, por consiguiente, de un objetivo adaptado a las necesidades de la valorización contemporánea y no al siempre caduco, por definición, del Derecho, de la cerrazón en el Código, en un recurso ambiguo a la ley, a la que se pide la garantía de un orden externo pero a la que no se concede un verdadero poder de control interno ni se la atiende a la hora de determinarlo.

Pues lo que nos enseña la historia es, quizá, que no hay un modelo de «patrón»: hay un hombre o un colectivo de dirección que, una tras otra, o simultáneamente, toma como referencia las figuras del déspota asiático, del padre, del jefe militar o religioso, del delegado o del científico, según las exigencias determinadas por sus objetivos productivos, adaptando esta diversidad de papeles a las diferentes coyunturas sociales; el «buen» patrón, el patrón «eficaz», es el que es capaz de asumir esta mutabilidad de las apariencias y de las formas de ejercicio del poder, de la misma manera, en el fondo, que el «buen» obrero, es decir, el obrero disciplinado, es el obrero mutable, es decir, perfectamente adaptable a las exigencias de la valorización.

Nada es, pues, menos seguro que el que podamos salir del dominio del despotismo. Este eclecticismo de las referencias y los papeles no es quizá más que su forma contemporánea. Puesto que lo propio del déspota es precisamente serlo todo<sup>47</sup>.

46. *Ibid.*, p. 124.

47. Nota de octubre de 1982: Las páginas precedentes fueron escritas antes de la votación por el Parlamento de las primeras «leyes Auroux». Remitiéndose a ellas, el lector podrá valorar su aportación y la forma en que inciden en el balance que precede. Me parece, sin embargo, que a pesar de todos sus aspectos innovadores, apenas modifican el fondo del problema.

## LA DISCIPLINA EN OTROS PAISES: UN APUNTE

## I. SEDUCTORA ALBION: EL FIN DE UN MODELO

1. Reybaud marca la tónica del período 1860-1870. Tras haber visitado las fábricas textiles del norte —San Quintín, Lille, Roubaix, Amiens—, recoge la siguiente frase de un fabricante:

Llegará el día en que habrá que *trabajar a la inglesa*, es decir, mejor y con menos costes, habrá mejores instrumentos, se vigilará la realización del trabajo con más cuidado, habrá que ser más roñoso en cuanto al número y la utilización de los empleados<sup>1</sup>.

Y en un largo texto que vale la pena citar, Reybaud enuncia los principios de organización que le sugiere la comparación del trabajo en Francia e Inglaterra:

En posesión de amplios mercados, la industria de nuestros vecinos ha conseguido incrementar su poder, más que la nuestra, por un reparto de atribuciones. Sin entente previa y por una ordenación natural, cada fabricante se dedica a un artículo, dejando los otros a la competencia. Ha sido inducido a ello por una mayor aptitud, por la naturaleza de sus relaciones, por un hábito consolidado. De esta forma, en lugar de dispersar su esfuerzo, lo concentra; toda su atención está dirigida hacia el mismo objetivo; nada le distrae de su exclusiva consecución. Por su parte, los obreros, identificándose con una tarea, por decirlo así, inmutable, adquieren una habilidad manual que no alcanzarían si tuvieran que ocuparse de muy diversos detalles; no tienen más que una consigna y un objetivo: hacerlo mejor y más deprisa; ésta es la idea fija que se aplica a unos objetivos determinados. Ni vacilaciones ni tiempo perdido; los días se suceden sin que haya cambios de ningún tipo. Cabe pensar que en una tarea regulada de esta

1. L. Reybaud, *Le coton*, París, 1863, p. 178.

forma, *el hombre adquiere una especie de perfección maquina, llegándose a obtener de este modo la mayor cantidad de productos con la menor cantidad de gastos. En esta combinación, todo engranaje parásito desaparece; no hay lugar más que para lo que sirve; la vigilancia, la contabilidad, las oficinas, están reducidas a lo estrictamente necesario; todo minuto y todo céntimo están contados. No tenemos en Francia nada semejante a esta simplicidad de ejecución y a esta precisión militar aplicada a la industria; nuestros obreros no están formados así, su temperamento difícilmente se adaptaría a ello. Les hace falta más variedad en el trabajo, menos sujeción al detalle. Tenemos también una particular afición por los estados mayores y las pequeñas funciones resueltas por minuciosos tratamientos. Conveniría aplicar el espíritu de reforma en diversos puntos. El principal secreto del éxito de los ingleses está en la sobriedad de los medios. Cuando se entra en una de sus manufacturas, dos cosas sorprenden de forma especial: el reducido número de brazos que ocupa y el silencio que allí reina. Nadie se distrae de lo que hace, nadie se mueve de su lugar de trabajo. En las nuestras, por el contrario, no se ven más que idas y venidas, como si cada función tuviera sus sujetos principales y sus suplentes: se charla y cuando algún visitante aparece, todas las miradas dejan el trabajo para fijarse en él. No me gustaría que nuestras costumbres adquiriesen una excesiva rigidez; pero no se perdería nada con una compostura más seria y más digna. Esta relajación, por otra parte, no es únicamente un defecto, es también una causa de debilidad; quitan al trabajo una parte de su fuerza*<sup>2</sup>.

El secreto de la organización inglesa del trabajo está, pues, nos dice Reybaud, en ese comportamiento obrero identificado al de la máquina: inmóvil, regular, infaliblemente eficaz. Económico, en una palabra, en el doble sentido del término; reduce los gastos y se conforma a las normas de eficacia óptima. La fábrica inglesa habría descubierto los principios de un funcionamiento organizado y disciplinado según las exclusivas finalidades productivas. Discretamente, he aquí introducido un nuevo principio de gestión: la *productividad*, puesto que se trata de obtener «la mayor cantidad de productos con la menor cantidad de gastos». Prisionero de las referencias de su tiempo, Reybaud parece no ver ahí más que las consecuencias, ante todo, de una disciplina militar triunfante, cuando la «precisión militar» no es más que la apariencia de las primeras formas de análisis de las tareas y de división sistemática del trabajo. Un batallón que maniobra bien son centenares de personas que realizan juntos un mismo gesto a una misma orden; un taller que produce bien son centenares de personas que realizan, bajo un mando unificado, gestos y tareas *diferentes*. La analogía entre la disciplina productiva descrita por Reybaud y la disciplina militar no puede estar fundada más que en el carácter absoluto de la obediencia y de la sumisión que una y otra suponen, pero desaparece en cuanto se tienen en cuenta las formas concretas de actividad que ambas implican y que son las condiciones mismas de su modo de ejercicio.

No obstante, aunque prisionero de referentes poco pertinentes, pero reveladores de la situación en Francia, Reybaud intuye las trans-

2. *Ibid.*, pp. 189-190.

formaciones que en el modo de organización del trabajo debería llevar a cabo la industria francesa para ser competitiva en relación con la inglesa<sup>3</sup>. No se trata de que el obrero inglés sea mejor que el obrero francés, sino de que está mejor *dirigido*, de que las formas de mando y disciplina que se ejercen sobre él son mejores, más eficaces, más económicas:

Estoy convencido de que los hombres de todos los pueblos son semejantes; sólo las costumbres difieren. La causa hay que buscarla en un fallo en la dirección; la dirección es nula en los talleres diseminados, e insignificante en los talleres comunes. ¿No se afirmaba en los primeros tiempos del ferrocarril que no se encontraría en Francia un personal que reuniera las condiciones de puntualidad y precisión necesarias para ese servicio? El tiempo ha desmentido esos temores. Se han formado buenos cuadros; los buenos cuadros han formado buenos soldados. En un principio, se dio preferencia a los mecánicos ingleses; existe actualmente toda una escuela de mecánicos franceses tan competente al menos como sus predecesores en cuanto a instrucción, intuición y precisión. Incluso en las manufacturas, donde la organización es menos metódica, sería fácil citar talleres que recuerdan a los ingleses. *Los hombres son aquello que se les hace ser; el arte estriba en encontrar los medios más adecuados para dirigirlos*. Este arte no es fácil ni común, exige atención, dedicación, estudio de la naturaleza humana y no se adquiere sino por la experiencia; la gran industria es todavía demasiado reciente para que este arte haya podido alcanzar ya un alto nivel de desarrollo. Cuando se tenga conciencia de ello, se comprobará que pueden utilizarse con confianza hombres bien dirigidos. Si actualmente el obrero francés no vale lo mismo que el obrero inglés, llegará el día en que lo valga<sup>4</sup>.

Inglaterra es, pues, el ejemplo a seguir, ya que ha sabido promover un modelo de trabajo «disciplinado» y «eficaz», aunando los resultados productivos y la buena condición material, salarial al menos, de los trabajadores. Reybaud termina su estudio sobre la industria del algodón con una gira por las fábricas de Manchester, dando a entender que allí están los modelos hacia los que deberían tender las fábricas francesas. En Manchester, la ciudad entera le parece «entregada y adaptada a su trabajo», en una especie de extensión social perfectamente racional de la fábrica:

La ciudad es, como la fábrica, una máquina regular que realiza su función sin discontinuidad y sin lasitud; las clases y los individuos son sus órganos, con una misión determinada, y tanto más aptos para cumplirla bien cuanto más periódicamente la realizan. Abajo, la preocupación no va más allá de una tarea con-

3. O en relación a la industria alemana, especialmente en la metalurgia. Cuando, algunos años más tarde, Reybaud visita las fábricas Krupp en Essen, admira su «perfeccionismo» y lo que también allí define como organización «militar» del trabajo: «Los tiempos y los movimientos son ora simultáneos, ora sucesivos; pero vengan de un solo hombre o de varios, nada es arbitrario, todo está calculado y llega en su momento para el efecto deseado». L. Reybaud, *Le fer et la houille*, París, 1874, pp. 360-361.

4. L. Reybaud, *Le coton*, cit., pp. 190-191.

cienzudamente ejecutada; arriba, esa preocupación se eleva y comprende el conjunto de las operaciones<sup>5</sup>.

Esta racionalización de la organización de la ciudad sería el efecto social global de las ventajas de la organización del trabajo en la fábrica, en virtud de la cual «el trabajo ha sido dividido de modo que cada obrero se dedica a lo que hace rápidamente y mejor; y para que se sienta a gusto con la uniformidad de su tarea, se le paga tanto como sea posible»<sup>6</sup>; y, fenómeno que parecía destacable al investigador habituado al comportamiento rebelde de los obreros franceses, la población no parece sufrir con esta división tan especializada del trabajo.

Se intuyen, naturalmente, las conclusiones que saca Reybaud de todo ello: es necesario un alineamiento de los comportamientos de las clases obrera y patronal francesas con los observados en Inglaterra, en particular en materia de reglamento de empresas. A la diversidad de reglamentos de la «vieja escuela», donde cada empresa, hasta cada taller, se diferenciaba de los otros, lo que constituía una fuente de interminables conflictos —sobre todo en un país como Inglaterra, donde se reconoció el derecho de huelga mucho antes que en Francia—, Reybaud opone la simplicidad de una reglamentación uniforme. En Inglaterra en general y en Manchester en particular, «de común acuerdo y después de largas pruebas, se ha decidido que no hubiera más que un solo reglamento para todos, que obreros y patronos están obligados a respetar: la ley sobre las manufacturas. Esta ley estipula garantías para los niños y los adultos, fuera de las cuales la libertad de contrato se ejerce en adelante plenamente. Incluso, a instancias de los obreros, ha habido que renunciar a condenar las multas cuyo mantenimiento o sobreseimiento herían igualmente su dignidad, fermentando rencores y dejando un cierto campo a la arbitrariedad»<sup>7</sup>.

Queda la dificultad de encontrar un estimulante capaz de fomentar la actitud positiva y productiva de cara al trabajo que substituya al miedo a las sanciones: «¿Dónde se ha encontrado el equivalente a esta acción disciplinaria? En un medio bien simple: la sustitución, llevada a cabo casi en todas partes, del trabajo a jornal por el trabajo a destajo»<sup>8</sup>.

Taylor, es cierto, criticará más tarde las insuficiencias de lo que Reybaud entiende por tecnología disciplinaria óptima, en este caso un modo de remuneración, mostrando que debe acompañarse de una disciplina del propio acto productivo. Pero poco importa: Reybaud, intuitivamente, comprende la importancia de la transformación que se opera en la relación social por medio de una transformación de los

5. *Ibid.*, p. 346.

6. *Ibid.*, p. 359.

7. *Ibid.*, p. 365.

8. *Ibid.*, p. 365.

modos disciplinarios. La fábrica entra entonces en su edad adulta, disipando los extravíos poéticos de su primera juventud. Es con tan florido lenguaje como Reybaud intuye el nacimiento de las primeras formas de disciplina específicamente industriales:

En estas disposiciones nuevas queda poco lugar, se intuye, para el patronazgo directo y para un tutela oficiosa mezclándose en los detalles de la vida. Esta poesía pertenece desde ahora a la infancia de las fábricas y se desvanece a medida que van alcanzando la virilidad<sup>9</sup>.

No se podría expresar mejor el paso de un ciclo disciplinar a otro: de paternalismo extensivo a la disciplina maquina y contractual. El lenguaje alegórico sazona aquí la formulación: el capitalismo es en adelante adulto o, mejor, viril, es decir, capaz de dominar la naturaleza y el mundo.

La organización y la disciplina del trabajo vigentes en las fábricas inglesas se erigen así en modelos indiscutibles en este periodo de fuerte industrialización del Segundo Imperio, pues Reybaud está lejos de ser el único en proclamar su entusiasmo. Todos los apóstoles del desarrollo de las fuerzas productivas, sansimonianos al frente, se convierten en pregoneros de las virtudes del capitalismo inglés. El movimiento es muy anterior: desde 1830 se llevan a cabo numerosas misiones en Inglaterra. Las solicitudes de ayuda para efectuar «viajes útiles para la industria» testimonian la amplitud del interés suscitado por la Inglaterra industrial, por sus productos y sus técnicas<sup>10</sup>. Así, en 1837, es asignada una suma de tres mil francos a Michel Chevalier para estudiar la organización del trabajo al otro lado del Canal de la Mancha<sup>11</sup>. Por otra parte, este primer tercio del siglo XIX, a partir de la Restauración al menos, ve multiplicarse la presencia en suelo francés de técnicos ingleses a los que la nueva industria francesa debe parte de su éxito. D. Landes y G. Lefranc evalúan ambos en veinte mil el número de técnicos y obreros cualificados ingleses que trabajaban, en 1825, en las fábricas francesas<sup>12</sup>.

Si más tarde, tras la guerra de 1870, Inglaterra pierde algo de su prestigio en detrimento de Alemania<sup>13</sup> y de Estados Unidos<sup>14</sup>, ello no

9. *Ibid.*, p. 368.

10. Se pueden consultar estos documentos en la carpeta F. 12 2377 de los Archivos Nacionales.

11. *Ibid.*

12. D. Landes, *L'Europe technicienne*, París, 1975, pp. 207 ss.; G. Lefranc, *Histoire du travail et des travailleurs*, París, 1975, p. 250.

13. El propio Reybaud, al publicar en 1874 su estudio sobre las minas y la metalurgia, dedica íntegramente un anexo especial a su visita a la fábrica Krupp de Essen, a la que describe como modelo de «perfeccionismo» y de organización: cf. *Le fer et la houille*, cit., pp. 358 ss.

14. Si los Estados Unidos aparecen en seguida como modelo de democracia política (gracias especialmente a la difusión de las ideas de Tocqueville), no ocurrirá lo mismo hasta más tarde en el plano económico. La divulgación de las ideas de Taylor a partir del pequeño grupo de ingenieros y patronos reagrupados en torno a Henry Le Chatelier será un vector importante.

impide que, indiscutiblemente, sea hasta entonces, tanto en la realidad del incipiente desarrollo industrial francés como en la mente patronal, la referencia central. El propio Marx participa de esta visión colectiva, pero de alguna forma teorizándola: su análisis, que toma de Inglaterra la mayor parte de sus ejemplos porque Inglaterra sería «el hogar clásico»<sup>15</sup> de la producción capitalista, trata de proceder a la manera del físico que «observa los procesos naturales allí donde éstos se presentan en la forma más ostensible y menos velados por influencias perturbadoras, o procura realizar, en lo posible, sus experimentos en condiciones que garanticen el desarrollo del proceso investigado en toda su pureza»<sup>16</sup>. Inglaterra sería, de todas las formaciones sociales europeas, la más próxima a un funcionamiento riguroso del modo de producción capitalista. Y en virtud de «las leyes naturales de la producción capitalista... de tendencias que actúan y se imponen con férrea necesidad», en tanto que «país más desarrollado industrialmente», no haría más que «poner delante de los países menos progresivos el espejo de su propio porvenir»<sup>17</sup>.

2. Considerando el problema a grandes rasgos, parece que la situación en Inglaterra es no obstante tan compleja como en Francia, a pesar de que la revolución industrial comenzó antes y se extendió con mayor rapidez<sup>18</sup>. E. J. Hobsbawm señalaba a propósito del período ya tardío de 1848 a 1875, la forma en que los empleadores «andaban a tientas» a la búsqueda de los modos óptimos de disciplina<sup>19</sup>, desde que se persuadieron de que «el modelo fundamental de la empresa poseída y dirigida por un individuo o una familia, la autocracia de la familia patriarcal, convenía cada vez menos a las industrias»<sup>20</sup> de esta segunda mitad del siglo XIX. Si la solución fue a menudo una inspiración surgida de los ejemplos proporcionados por el ejército y la burocracia, la cuestión esencial seguía siendo la misma: encontrar una forma de organización y disciplina que conviniera a la fábrica como empresa industrial privada. Para Hobsbawm, el giro más importante se sitúa en los años 1860-1870, cuando «el capitalismo inglés abandonó toda restricción que no fuera la económica (como la ley que condenaba a prisión a los obreros que incumplían su contrato) así como los compromisos a largo plazo (que en el Norte comprometían, por ejemplo, a los mineros por un año) y los pagos en especie, tomándose la costumbre de firmar contratos más cortos y pagar a los

15. K. Marx, *El capital* I. México, 1946, p. XIV, Prólogo a la primera edición alemana.

16. *Ibid.*

17. *Ibid.*

18. Una primera idea de esta complejidad nos es proporcionada por el inventario de arqueología industrial —disciplina desarrollada en Gran Bretaña mucho antes que en Francia— establecido por H. Bodey, *Discovering Industrial Archeology and History*, Londres, 1975.

19. E. J. Hobsbawm, *La era del capitalismo*, Barcelona, 1989, pp. 215 ss.

20. *Ibid.*, p. 212.



trabajadores por semanas o incluso por días o por horas, lo que tuvo como consecuencia que el mercado de trabajo se tornara más flexible y más sensible»<sup>21</sup>. Los referentes teóricos de este cambio son numerosos: el abandono de la teoría del «fondo de operaciones» de la escuela clásica y especialmente de John Stuart Mill que excluía prácticamente una política de elevados salarios, y en consecuencia una gestión basada en la productividad y no solamente en el beneficio; la aparición del cálculo económico bajo formas más operativas, etc.

Pero este cambio también puede interpretarse según lo sugerido en los capítulos precedentes. El fenómeno analizado, entre otros, por Hobsbawm, puede ser considerado como el final de un ciclo disciplinario, la transición a otro ciclo distinto, el momento en que los modelos dominantes se modifican. ¿No se trata, por ejemplo en este caso, de una transición del paternalismo a un modo deudor a la vez de la disciplina maquínica y la contractual? Son las sugerencias del propio historiador las que incitan a plantear esta cuestión<sup>22</sup>...

Analizando la situación más en detalle, parece que el período más interesante para una comparación Francia/Inglaterra sea precisamente el de esta aparente transición, es decir, el último tercio del siglo XIX y los comienzos del XX.

Hasta ese momento la fábrica inglesa parecía completamente dominada por los modelos panóptico y paternalista. Después de todo, es de Inglaterra, por medio de Bentham, de donde éstos proceden. Y si hay que traer a colación otros modelos ejemplares, más propios de la experiencia inglesa, podríamos volvernos hacia New Lanark, donde Owen creó y desarrolló su empresa piloto, en estrecha relación ideológica con Bentham. La índole excepcional de la experiencia, su carácter parcialmente utópico, no merman en nada su alcance histórico ni en consecuencia lo que deja entrever sobre las manifestaciones del paternalismo inglés. Las medidas adoptadas por Owen tienen la particularidad de llevar a la práctica un sistema de control patronal que utiliza disposiciones arquitectónicas análogas a la ciudad-fábrica francesa y de recurrir, a la vez, a procedimientos destinados a conseguir la interiorización de la disciplina laboral por parte de los obreros. Los ejemplos más elocuentes son, en un caso, el dispositivo bien conocido del «controlador silencioso» y, en el otro, los proyectos de «pueblos industriales»<sup>23</sup>. El propio R. Owen describe el «controlador silencioso», al que él denomina «el telégrafo»:

21. *Ibid.*, pp. 214-215. Sobre la importancia de los fenómenos de subcontratación y *marchandage* antes de estos cambios, véase también M. Dobb, *Estudios sobre el desarrollo del capitalismo*, Madrid, 1976, pp. 213 ss.

22. Cf. igualmente de E.J. Hobsbawm, *Industria e Imperio*, Barcelona, 1973, pp. 112-120, y sobre todo «costumbre, salarios e intensidad de trabajo en la industria del siglo XIX», en *Trabajadores. Estudios de la historia de la clase obrera*, Barcelona, 1979, pp. 352-384.

23. Puede consultarse: R. Owen, *Textes choisis*, Introducción y notas de A.L. Morton, París, 1963, y, para una presentación general, J.-C. Petitfils, *Les socialismes utopiques*, París, 1977, pp. 80-99.

Este consistía en un trozo de madera cuadrangular, de aproximadamente dos pulgadas de largo por una de ancho, cada uno de cuyos lados estaba pintado de un color (uno negro, otro azul, el tercero amarillo y el cuarto blanco), más estrecho por uno de sus extremos y provisto de una anilla metálica por la que se podía suspender de un gancho en las cuatro orientaciones. Esta pieza de madera se colocaba bien a la vista, cerca de cada trabajador, y el color de la parte delantera indicaba su conducta del día anterior, según cuatro grados de comparación; el negro quería decir malo, el azul mediocre, el amarillo bueno y el blanco excelente<sup>24</sup>.

... Así se evitaban los castigos. Nadie se sentía dañado ni tenía que oír palabras insultantes. Yo recorría cada día los talleres y los obreros veían cómo observaba los telégrafos: cuando eran negros, me contentaba con mirar a la persona, luego al color, pero jamás dirigía una palabra de censura a nadie. Si alguien estimaba que el color atribuido le era inmerecido, se recomendaba que me transmitiera su queja. Pero eso ocurrió muy raras veces. Este sencillo mecanismo del controlador silencioso ejerció pronto su influencia sobre el carácter de los obreros. Al principio, la mayor parte de los controladores indicaban el color negro o azul; raros eran los amarillos y apenas había blancos. Poco a poco, los negros pasaron al azul, los azules al amarillo y los amarillos al blanco. Y durante muchos años, la conducta cotidiana de un gran número de personas empleadas mereció ser inscrita de forma permanente con mención de honor en los archivos de la empresa. Poco tiempo después de adoptado el telégrafo podía ver por la expresión del rostro cuál era el color indicado. De la misma forma que había cuatro colores, veía manifiestamente cuatro fisonomías diferentes al recorrer los talleres.

Acaso nunca en la historia de la especie humana un procedimiento tan simple ha creado en tan poco tiempo tanto orden, virtud, bondad y felicidad, después de tanta ignorancia, error y miseria<sup>25</sup>.

La denominación misma del procedimiento como «telégrafo» da cuenta de la dimensión «panóptica» de la disciplina en cuestión: cada obrero se ve inmediatamente juzgado por el ojo del patrón y por el de sus colegas. Y es el deseo de transformar este juicio lo que se supone constituye el estimulante esencial de su ardor productivo. Un estimulante puramente moral, por consiguiente, a diferencia de los criterios del propio Bentham sobre la casa de trabajo. De hecho, a juzgar por las declaraciones de Owen y por los informes oficiales sobre New Lanark, los resultados de la empresa se deben «a la atmósfera moral» que allí impera y no a los salarios, más bajos, al parecer, que la media de los mismos<sup>26</sup>. Sin lugar a dudas estamos aquí en presencia de una empresa dedicada básicamente a la moralización de los pobres más que a la productividad industrial. Como la «casa de trabajo» de Bentham, de manera quizá todavía más marcada, New Lanark traza el perfil de una disciplina despótica que, tras el orden filantrópico, toma sus principales elementos de la esclavitud doméstica o del sistema mili-

24. R. Owen, «Autobiografía» en *Textes choisis*, cit., p. 111.

25. *Ibid.*, p. 189.

26. Cf. el informe de la Beneficencia Pública de Leeds en el Apéndice suplementario al primer volumen de la vida de R. Owen, *Textes choisis*, cit., pp. 83-84.

tar<sup>27</sup>. El plano del «pueblo industrial» confirma este punto: por la disposición sistemática de los espacios útiles y por el ordenamiento de las actividades, las doce mil personas que podían alojarse en él, hombres, mujeres, niños, «de todas las edades, de todas las capacidades y de todas las disposiciones, en su mayor parte muy ignorantes, muchos de ellos con costumbres malas y perversas»<sup>28</sup>, dejarían de ser una carga inútil y peligrosa para la sociedad y se convertirían en honestos trabajadores.

Si se quiere conseguir un cambio radicalmente beneficioso de su carácter —dice R. Owen para justificar su plan— hay que arrancarles de la influencia de su medio y colocarles en condiciones que, puesto que conformes al temperamento natural del hombre y favorables al bienestar de la sociedad, no pueden dejar de producir esa mejora de su suerte que todas las clases persiguen<sup>29</sup>.

La moral, todavía, y la política, matizadas por una referencia a los resultados económicos que parecen sin embargo seguir siendo secundarios. «Aritmética política» dirá el propio Owen<sup>30</sup>, como en un eco casi explícito de la aritmética moral de Bentham.

Tomado, pues, el proyecto de Owen como modelo ejemplar<sup>31</sup>, se puede considerar que las formas de disciplina de la fábrica inglesa revelan en lo esencial, en esa primera mitad del siglo XIX, la presencia de los ciclos disciplinarios que yo he llamado «panóptico» y «paternalista extensivo». Aquí la comparación Francia/Inglaterra reafirma una hipótesis ya elaborada a partir de la experiencia francesa: la de una fábrica que no se desarrolla sino muy lentamente en sus formas más específicas y que comienza tomando prestados numerosos elementos a otras formas de disciplina social. Considerando, por otra parte, la anterioridad de la revolución industrial en Inglaterra y el peso de la «referencia» inglesa, cabe pensar, además, que son las empresas francesas las que se inspiran en empresas inglesas<sup>32</sup>.

Las diferencias entre los procesos de industrialización de Francia e Inglaterra, tal como las han puesto en evidencia los historiadores<sup>33</sup>,

27. Esta misma figura disciplinaria aparecía a lo largo de la obra de F. Engels, *La situación de la clase obrera en Inglaterra* (1847), Madrid, 1976, en especial pp. 269 ss. y a lo largo de los estudios de D. Simon, *Master and servant in Democracy and the Labour Movement*, J. Saville (ed.), Londres, 1954; E. J. Hobsbawm, *Trabajadores*, cit., pp. 353-354; y S. Pollard, *La génesis de la dirección de empresa moderna*, Madrid, 1987, pp. 244 ss.

28. R. Owen, «Report to the Committee for the Relief of the manufacturing poor» (1817), en *Textes choisis*, cit., pp. 141-143.

29. *Ibid.*

30. R. Owen, «A Catechism of the new view of society and three addresses» (1817), en *Textes choisis*, cit., p. 145.

31. Tanto más cuanto que en su época la fábrica de New Lanark es una de las más importantes de Inglaterra. Cf. R. Marx, *La révolution industrielle en Grande-Bretagne*, Paris, 1970, p. 123.

32. Se incide especialmente en este punto en la presentación de J.-P. Rioux, *La révolution industrielle (1780-1880)*, Paris, 1971.

33. Véase en particular M. Levy-Leboyer, «Les processus d'industrialisation, le cas de l'Angleterre et de la France»: *Revue Historique* (abril-junio 1968), pp. 295-297.

parecen incidir más sobre la eficacia comercial y financiera de las empresas inglesas, en el dominio de la exportación especialmente, por su agudo sentido del mercado, por su flexibilidad de adaptación, o incluso por su más rígida concentración, o también sobre la originalidad de la industrialización rural en Francia, que sobre el modo de organización y de disciplina en el trabajo.

3. Muy diferentes parecen ser las conclusiones que podrían sacarse de una comparación Francia/Inglaterra efectuada en un período más tardío y en relación a la aparición de las formas «maquinica» y «contractual» de la disciplina. Ciertamente, el sindicalismo se estanca durante mucho tiempo en Gran Bretaña y las «Uniones» que mueren son tan numerosas como las que nacen. Una política patronal muy hostil a estas organizaciones obreras que ponen un freno al comercio, que prefieren el salario a jornal al salario a destajo, que imponen prácticas restrictivas a los empleadores, que pretenden controlar la contratación, etc.<sup>34</sup>, explica en parte su desarrollo inicialmente retardado, en el período en que dominan precisamente las disciplinas «panóptica» y «paternalista extensiva», incompatibles *a priori* con la existencia de una organización obrera fuerte.

La situación se transforma de manera evidente a mediados del siglo XIX, cuando Gran Bretaña afirma, como «taller del mundo», su supremacía industrial. El desarrollo del sindicalismo aparece entonces como parte integrante del modelo de acumulación capitalista.

En efecto, la hegemonía industrial de Inglaterra en el plano mundial, que se ejerce a través del cuasi monopolio de la exportación de los productos de la industria —carbón, algodón y construcción mecánica, por no citar más que las principales actividades—, se apoya en una supremacía financiera tal, que toda variación en la estructura de los costes de producción, en particular todo aumento de los salarios, puede repercutir sobre los precios de la exportación sin que la demanda exterior se debilite por ello. Desde ese punto de vista, el imperialismo británico y su neta supremacía durante la segunda mitad del siglo XIX fundamentan las condiciones permisivas esenciales del desarrollo de las relaciones industriales que en adelante caracterizarán a la empresa británica: en efecto, las empresas, sin perder su capacidad de exportación y de expansión, podrán pagar salarios elevados, mantener un alto nivel de empleo, hasta de sobre-empleo en los períodos bajos, y, de una manera general, adoptar comportamientos tendentes más a la ampliación que a la reducción de mano de obra. Estos comportamientos dan de hecho al sindicalismo un papel regulador esencial. Puede considerarse que en Gran Bretaña el sistema de relacio-

34. Como ejemplo de esta política antisindical de los patronos, véase el *Derby Turn-Out* de 1833, en R. Marx, *Documents d'histoire anglaise du XI siècle à 1914*, Paris, 1972.

nes industriales es producto directo del imperialismo<sup>35</sup>. Y es, en consecuencia, la hegemonía económica de Gran Bretaña la que, en lo esencial, permite a los empresarios capitalistas hacer realidad la posibilidad de renunciar a formas de coacción laboral que no sean puramente económicas, en el desarrollo de un sistema de relaciones industriales que concede gran importancia a las reivindicaciones sobre los salarios y las condiciones de trabajo y al papel de la organización sindical, características que habían impresionado a Reybaud hacia 1860. La experiencia británica, bosquejada a grandes trazos, parece indicar así, mucho más claramente que en Francia, que el paso de un ciclo disciplinario a otro asienta sus cimientos en las formas capitalistas de valorización, en confluencia con la situación provocada por la hegemonía económica de Gran Bretaña a nivel mundial, por una parte, y por el estado del movimiento obrero británico, por otra.

La situación parece modificarse después de 1875, cuando las condiciones de la competencia internacional se transforman y cuando la supremacía británica, en particular, se encuentra seriamente contrarrestada por las demás potencias occidentales (Francia, Estados Unidos, Alemania). Este fenómeno se traduce en el desarrollo sistemático de procedimientos de negociación colectiva destinados a regular, bajo forma contractual, la cuestión de la elección de las estrategias adecuadas para disminuir los costes evitando al máximo la reducción de los puestos de trabajo. La importancia del sindicalismo se ve de este modo acrecentada; antes de la guerra de 1914 pueden observarse, al menos, dos grandes oleadas de crecimiento de los efectivos sindicales, que dan al sindicalismo británico un rostro muy diferente del sindicalismo francés: el número de sindicatos pasa de 1889 a 1891 de setecientos cincuenta mil a un millón y medio y de 1911 a 1913 de dos a cuatro millones; por otra parte, se crea una estructura sindical compleja que yuxtapone sindicatos «de industria» y sindicatos de oficios «generales».

De ahí el nacimiento en Inglaterra de lo que los historiadores llaman el «nuevo sindicalismo»<sup>36</sup>. El fenómeno, que se manifiesta en principio por esa explosión de los efectivos sindicales, se apoya en múltiples factores: el rápido desarrollo de nuevas industrias, el crecimiento de las tensiones internas en las industrias más antiguas donde no se producen grandes cambios ni técnicos ni estructurales, la creación de nuevas formas de organización sindical frente a la ineficacia de las antiguas respecto a las nuevas estructuras industriales, el brusco cambio en la naturaleza del conflicto industrial desde el momento en

35. Esta tesis es ampliamente desarrollada e ilustrada por K. Burgess, *The origins of British industrial relations*, Londres, 1975, cf. especialmente pp. 25-73 para lo que concierne a la construcción mecánica. Esta alianza objetiva entre capitalistas y trabajadores remite al análisis de Marx según el cual el *bill* de las diez horas de 1847 era el producto de una alianza de trabajadores y capitalistas librecambistas contra los propietarios de bienes raíces.

36. Véase especialmente E. J. Hobsbawm, «Considérations sur «le nouveau syndicalisme» (1889-1926)»: *Le Mouvement Social*, 65 (1968), pp. 71-80.

que los patronos, convencidos ya de la necesidad del sindicato tras haberlo combatido ferozmente, tratan de darle un papel marcadamente regulador e integrador y, por último, la supresión de trabas jurídicas y políticas al desarrollo de la sindicalización, cuando el Estado se decide a reconocer las organizaciones obreras<sup>37</sup>. Todos estos factores revelan no sólo una modificación de las mentalidades y las instituciones, sino también los cambios reales de la economía británica anteriormente evocados. Sobre la base de este «nuevo sindicalismo» toma forma, durante la «Gran depresión» de 1873 a 1896, la disciplina «contractual» a través de la multiplicación de los *collective bargaining* donde, en adelante, más que enfrentarse, negocian el poder económico del imperialismo británico y el poder social de los sindicatos que por eso mismo se convierten, conscientemente, en una potencia política de primer orden. Frente a un adversario que se reorganiza, que se concentra, que se apoya cada vez más en la estructura estatal, el sindicalismo trata de hacer lo mismo, en un intenso «movimiento de modernización», más de sus estructuras que de sus reivindicaciones que, durante mucho tiempo, hasta la guerra de 1914 al menos, siguen estando marcadas todavía por la «resistencia de la élite obrera tradicional (que defiende) sus principios contra los cambios tecnológicos»<sup>38</sup>.

4. Es importante observar a este respecto una cierta semejanza entre las características del movimiento sindical de finales del siglo XIX y el de la época contemporánea, y por eso mismo una profundización prolongada en el tiempo de las formas de la disciplina contractual. El desarrollo del poder sindical nacido con el «nuevo sindicalismo» continúa de forma regular —con excepción del período de entreguerras, en el que el fracaso de la huelga general de 1926 deja al movimiento sin iniciativa durante mucho tiempo—, de modo que se le cuentan actualmente alrededor de doce millones de afiliados —es decir, aproximadamente, uno de cada dos asalariados— organizados más o menos en las mismas estructuras que a finales del siglo XIX<sup>39</sup>. La persistencia del comportamiento sindical —efecto de su creciente fuerza social y política frente a un adversario, por el contrario, debilitado, que había perdido la supremacía mundial— se traduce cuando menos en dos actitudes: las prácticas restrictivas o el empeño en mantener el desarrollo de una burocracia de empresa, por una parte, y la defensa rígida de las condiciones de trabajo al margen de la norma mundial, por otra<sup>40</sup>.

37. *Ibid.*, pp. 73-74.

38. *Ibid.*, p. 78.

39. Es decir, sindicatos de oficios, sindicatos de industria y sindicatos generales.

40. Se puede seguir aquí a Y. Barou, *Spécificité et complexité de la crise économique du Royaume-Uni. Un essai d'interprétation des principaux enchaînements depuis 1945*, Tesis, París, 1977; Y. Barou, «Salariat britannique et développement économique», en INSEE, *Quatre économies dominantes sur longue période*, París, 1978, pp. 91-123; J.E. Mortimer, *Trade Unions and technological change*, Oxford, 1971.

Las prácticas restrictivas llevadas a cabo por los sindicatos son al menos de tres tipos. Primero, una defensa rigurosa de las fronteras entre los oficios: impulsadas por los sindicatos de oficios, especialmente en la construcción naval, estas prácticas trataban de impedir que otros trabajadores atentaran contra una especie de monopolio de los oficios; será sólo a partir de 1960 cuando tales prácticas decaerán después de unas negociaciones en las que ciertas ventajas materiales vinieron a compensar el abandono de estos privilegios heredados del pasado. En segundo lugar, las restricciones a la contratación: nacidas de un monopolio detentado por ciertos sindicatos (trabajadores portuarios, marinos, impresores) han cesado igualmente poco a poco pero son parcialmente responsables de la escasa inmigración extranjera en Gran Bretaña en relación a los demás países europeos. Por último, resistencias a los nuevos métodos: esta vieja herencia del sindicalismo británico, no sólo en línea con el «luddismo» de comienzos de siglo sino también con las reivindicaciones tradicionales de gran peso todavía hasta 1930, se traduce por una voluntad de negociar con firmeza sobre todas las transformaciones de las estructuras productivas a fin de evitar que traigan como consecuencia la reducción de los puestos de trabajo<sup>41</sup> y a fin también de que existan ventajas compensatorias. Estas prácticas restrictivas, atenuadas actualmente en gran medida, determinan la manera en que los sindicatos utilizan, con fines de control, la propia disciplina contractual. La posguerra ve, en efecto, el considerable desarrollo de los «delegados de taller» (más de cien mil hoy en día) que poco a poco son llamados a jugar *un papel cada vez más importante en la gestión de la empresa, en una especie de minimización correlativa del papel de los capataces*:

El poder directo de los capataces se ha minimizado tras un sistema complejo de negociaciones en el que las relaciones colectivas están fuertemente institucionalizadas y donde los procedimientos ocupan un importante lugar. Este sistema burocrático consagra una forma específica de interpenetración de los cuadros de empresa y los delegados de taller<sup>42</sup>.

De ahí, por otra parte, la marcada rigidez de la estructura organizativa de la empresa británica, responsable sin duda de sus características contemporáneas poco competitivas, pues «esta organización burocrática en las empresas es tanto menos apta para el cambio cuanto que los capataces que, en caso de acuerdo entre la dirección y los delegados, deben llevar a la práctica las decisiones, prefieren el statu quo»<sup>43</sup>. Por otra parte, los sindicatos mantienen una defensa muy estricta de unas condiciones de trabajo al margen de las normas mundiales, provocando así, entre 1968 y 1974, un retroceso del nú-

41. Y. Barou, «Salariat britannique et développement économique», en *o.c.*, p. 97.

42. *Ibid.*, p. 98.

43. *Ibid.*, p. 99

mero de puestos fijos de trabajo, permitiendo el empleo frecuente de trabajadores excedentes, una jornada efectiva de trabajo muy inferior a la jornada legal y, de una manera general, condiciones laborales a menudo mejores, *mutatis mutandis*, que en el continente.

De ahí, la visible multiplicidad de las formas de disciplina contractual, que pueden proceder tanto del funcionamiento de un sistema formal institucionalizado a través de la existencia de organismos oficiales de carácter nacional<sup>44</sup>, como de las relaciones de fuerzas puramente locales entre sindicatos patronales y obreros, dirigentes, delegados de empresas y trabajadores<sup>45</sup>. A los consejos paritarios nacionales (*Joint Industrial Councils*), creados desde 1930, se unen así para la definición del contenido de esta disciplina contractual la multiplicidad de las organizaciones locales cuya importancia, bajo el peso de las diferentes luchas fragmentarias, parece hacerse cada vez mayor. La década de los sesenta parece, desde este punto de vista, marcar un giro: como si con la intensificación de los conflictos y el desarrollo de numerosas «huelgas salvajes», no controladas o mal controladas por los sindicatos, se encontrara puesto de nuevo en cuestión, por el comportamiento de los propios trabajadores, el contenido de la disciplina contractual. Este fenómeno hace aparecer, con ocasión de una crisis importante de la economía británica, la contradicción entre el desarrollo de la burocracia sindical de empresa y la integración del movimiento sindical en la gestión reguladora de la crisis, por un parte, y las aspiraciones de los trabajadores, por otra. En este sentido, Gran Bretaña vive desde hace varios años la crisis de la disciplina contractual, al menos bajo su forma más institucional<sup>46</sup>.

Aquí la comparación Francia/Gran Bretaña toma, pues, un cariz muy diferente. La experiencia británica de la disciplina contractual muestra, en efecto, incluso considerando solamente sus grandes rasgos, varias circunstancias que la experiencia francesa tendería a dejar más en la sombra. En primer lugar, demuestra la existencia de una relación esencial entre el modo de disciplina y el modo de valorización del capital: es sólo considerando la supremacía británica en el mercado mundial como puede explicarse la precoz génesis en su seno de la disciplina contractual. Además, esa supremacía económica pone también de manifiesto la manera en que el desarrollo de esta forma de disciplina se acompaña de una transformación no sólo del papel del Estado sino también de las estructuras del propio movimiento obrero, en una tendencia a hacer coincidir la jerarquía sindical y la jerarquía de

44. En el transcurso de los años 1960-1970 se firmaron tres mil «convenios colectivos de productividad», afectando a seis millones de trabajadores. Cf. J.E. Mortimer, *o. c.*

45. Se encontrarán numerosos ejemplos de estos modos de acción sindical en las empresas, en la tesis de F. Eyraud, *Action syndicale et salaire. Une comparaison France-Grande-Bretagne*, tesis para el doctorado en Ciencias Económicas, Universidad de Aix-Marseille II, 1981.

46. Para una exposición de conjunto, véase por ejemplo F. Bedarida, E. Gully, G. Rameix, *Syndicats et patrons en Grande-Bretagne*, París, 1980.



empresa, a instaurar en consecuencia un cierto paralelismo de poder entre el capataz delegado de la dirección, delegado de arriba, y el delegado de taller, delegado de abajo. Por último, con ocasión de la crisis contemporánea de las negociaciones colectivas, la experiencia británica confirma la tesis de que las crisis disciplinarias se manifiestan en función de las crisis de los modos de valorización; es imposible no relacionar la anarquía contemporánea de la disciplina contractual con las dificultades profundas de la economía británica: allí donde, a finales del siglo XIX, un imperialismo hegemónico podía sostener una política salarial elevada, no subsiste hoy en día más que un capitalismo que envejece mal, ampliamente superado por la competencia, y que intenta, por esa misma razón, trasladar a escala interna sus dificultades de reproducción externa.

## II. DISCIPLINAS A LA ITALIANA: ALGUNAS PREGUNTAS

1. La historia de la fábrica italiana no carece de figuras ejemplares. El siglo XIX, antes incluso de la unificación nacional, ve florecer en particular las experiencias derivadas de lo que he llamado el «paternalismo extensivo». Como en Francia, y sin duda por razones culturales profundas, ligadas a la implantación en los medios burgueses de la ideología cristiana filantrópica, estas experiencias se concretan en la edificación de pueblos industriales, incluso de verdaderas fábricas, muy diferentes unas de otras y, a la vez, marcadas por las mismas preocupaciones; *irrepetibili nella loro unicità*, como escribe un historiador italiano<sup>47</sup>. Como en Francia, también estas experiencias son el resultado de la confluencia de la práctica utópica y la experimentación industrial que pretende resolver lo que a finales de siglo recibirá el nombre de «cuestión social». Ciudades-fábrica, «ciudades sociales», «comunidades globales», marcan, pues, los comienzos de la industrialización italiana: el barrio obrero de Turín, fundado por Leumann en 1875 en torno a su fábrica de algodón; la «comunidad obrera» fundada por los hermanos Poma en 1865 en Miagliano; la manufactura de cerámicas de Doccia fundada en 1735 por el marqués Ginori y en el seno de la cual se crea en 1829 una sociedad de socorro mutuo que asocia a patrón y obreros; el *Cotonificio* de Udine creado en 1884; la experiencia de Larderel en Montecerboli a partir de 1818; el poblado industrial creado en 1877 en las proximidades de Capriate por el algodónero Crespi; y sobre todo la obra de Alessandro Rossi en Schio, considerada en torno a 1870 como «el centro lanero de Italia»; por último, la obra de los condes Marzotto, que edifican en Valdagno a lo

47. «Irrepetibles en su unicidad»: S. Merli, *Proletariato di fabbrica e capitalismo industriale. Il caso italiano: 1880-1900*, Florencia, 1972, p. 360.

largo de todo el siglo XIX su «comunidad global» o «ciudad de la armonía» consagrada igualmente a la industria de la lana<sup>48</sup>.

Estas experiencias parecen marcar las líneas dominantes de la disciplina entre 1860 y 1904, es decir, durante el período que va de la unidad italiana (conquista de Roma y del Sur) a las primeras grandes huelgas de los comienzos de la «era Giolitti». La industria textil constituye todavía el sector dominante, aun cuando su supremacía comience a declinar. Da ya empleo a muchas mujeres, lo que conduce al entrecruzamiento —como en Francia— de una disciplina con fines productivos y una disciplina con fines sociales, ya sea por el estatuto social específico de la mujer y las normas consiguientes, ya sea por una voluntad de control social más general. Por otra parte, la industria textil parece recurrir entonces, en gran medida, al trabajo socialmente difuso bajo la forma del trabajo a domicilio. La relación empresa-campo, y por tanto la relación entre el modo de producción industrial y el modo de producción campesino, no presenta todavía ese aspecto de ruptura brutal que tendrá más adelante. Los dos mundos viven todavía en simbiosis: es en el centro mismo del mundo campesino donde nace la industria textil, sobre la base de una cultura campesina familiar frente a la que apenas existe alternativa.

Los experimentos piloto intentados a menudo por católicos reflejan este contexto. Rossi en Schio o Marzotto en Valdagno se apoyan para sus proyectos en esta integración del mundo industrial y el mundo rural, en una Venecia que es ya una zona de fuerte concentración textil. Por el contrario, en otros lugares, por ejemplo en el textil piemontés alrededor de Biella, o en la cerámica de Sesto Fiorentino, esta integración se disolverá más rápidamente, engendrando la proletarianización de los campesinos y el nacimiento de un socialismo militante.

Este período en que las formas de disciplina en el interior de la fábrica parecen estar basadas en un despotismo de carácter militar, y en un paternalismo extensivo, más o menos autoritario, en el exterior, es también la época de formación de un mercado nacional del trabajo basado en una doble dualidad, entre ciudad y campo, por una parte, y entre Norte y Sur, por otra. Las decenas de millares de personas que el Sur vierte sobre el Norte crean una situación que enseguida se hace difícil, sobre todo en las coyunturas depresivas de la década 1880-1890. Los primeros fenómenos importantes de urbanización, de sindicalización y de politización de la clase obrera tienen sus orígenes ahí<sup>49</sup>. Bajo el efecto global de estos movimientos de mutación social, los modelos disciplinarios deben forzosamente transformarse. Los modelos «maquínicos» surgidos de la industria mecánica se imponen progresivamente.

48. Todos estos ejemplos son analizados en detalle, sobre todo los dos últimos, por L. Guiotto, *La fabbrica totale. Paternalismo industriale e città sociali in Italia*, Milán, 1979, pp. 83-187.

49. Véase S. Merli, *Proletariato...*, cit., y la monumental *Storia d'Italia*, Turín, 1974.

2. De Giolitti al fascismo, entre 1902 y 1922 y a lo largo de la Primera Guerra Mundial, se perfila un nuevo período dominado en parte por la figura del obrero profesional, tras las grandes huelgas de 1904 que habían sido un momento privilegiado de recuperación política de las diversas capas del proletariado. La relación disciplinaria que entonces parecía afirmarse presenta una forma relativamente clásica: la cualificación del obrero profesional se supone asegura la relación óptima entre proceso de trabajo y proceso de valorización, con un desarrollo correlativo de la ideología del trabajo sobre todo entre los obreros de la industria mecánica. Ideología que se presenta a veces como reivindicación de un control obrero, de una autoorganización del proceso de trabajo.

Los sectores de la industria pesada —mecánica, siderurgia— de Milán (Sesto S. Giovanni) y Génova sobre todo, son naturalmente los primeros en los que se afirman las tendencias «maquínicas». Su papel es esencial, no solamente porque proporcionan a la economía italiana una gran competitividad en el mercado mundial, sino también porque es en su seno donde nace una nueva figura de la organización obrera; figura contradictoria, con la recomposición política de las huelgas de 1904; contradictoria, sobre todo, con el sindicalismo de masas entonces dominante, el de los trabajadores de la tierra (*Federterra*). Este sindicalismo —dirigido durante largo tiempo por una mujer—, dispondrá todavía, incluso en 1920, de una relación de fuerzas muy favorable<sup>50</sup>, pero está organizado, en efecto, sobre una base interclasista y territorial. Se puede pensar que el sindicalismo industrial se constituye, en lo esencial, durante el período giolittiano, a través de una polémica con las otras corrientes del movimiento obrero: la de los trabajadores de la tierra, la anarco-sindicalista, desarrollada sobre todo en la región de Parma, y hasta la corriente cooperativista animada por los católicos en las grandes regiones del Norte.

Se puede pensar igualmente que antes de la guerra de 1915 es esta configuración del sindicalismo industrial, a partir de los núcleos de la industria pesada, lo que constituye el efecto social más importante del desarrollo del modelo maquínico de disciplina. Nada permite afirmar que este modelo se extienda a otros sectores. El importante desarrollo por esa misma época —mucho más importante que en Francia, a causa sin duda de un compromiso más masivo de las organizaciones clericales italianas— del movimiento cooperativo en Venecia, Lombardía, Bajo Piamonte, Alta Emilia, etc., indica más bien lo contrario.

La guerra de 1915-1918 lo modificará todo; forjará el «obrero-masa» italiano, remodelando así la composición obrera. La movilización militar recortará las filas obreras y obligará a la contratación de nuevas fuerzas de trabajo. El obrero cualificado, sea de retorno del

50. Véanse las cifras que da P. Spriano, *L'occupation des usines, Italie, sept. 1920*, Turín, 1964.

frente, sea no movilizado —o, más bien, movilizado en la fábrica— tendrá en lo sucesivo una nueva tarea: formar a los recién incorporados, asegurando la buena marcha del proceso productivo. El obrero cualificado estará destinado en lo sucesivo a tareas casi jerárquicas, en las cuales su competencia técnica asegurará menos el proceso productivo en sí que su control<sup>51</sup>.

Para numerosos historiadores italianos, esta transformación sería fundamental, pues constituiría la base material de la ideología «consejista» durante las ocupaciones de fábrica después de la guerra, a lo largo del *biennio rosso* (1919-1920).

Investigaciones en curso sobre la composición obrera durante la Primera Guerra Mundial permiten ser más preciso, si no tajante. En las grandes fábricas de las armas vinculadas a la industria de armamento, los obreros serían movilizados *in situ*<sup>52</sup>, mientras que en las empresas pequeñas y medianas, se llevaría a cabo, a causa de la movilización militar, una sustitución de la mano de obra masculina cualificada por mujeres u hombres sin cualificación<sup>53</sup>; esto produce un incremento del éxodo rural, en Lombardía, en el Piamonte o también, por ejemplo, en la región de Nápoles.

Al final de la guerra, a partir de 1917, la movilización industrial se acentuaría por un recurso general a la mano de obra no cualificada, incluso donde se había procedido a la movilización *in situ*. De golpe, el papel del obrero cualificado se transformaba: no es que se lo expulsara del proceso productivo, sino que se le asignaba un papel de cuadro. Esta transformación no correspondería forzosamente a una puesta en práctica del taylorismo. Al contrario, se rehabilitará más bien un modelo disciplinario de tipo *militar*, recurriendo al obrero cualificado en calidad de nuevo cabo o incluso como suboficial<sup>54</sup>. Sería quizá en este aprendizaje de las tareas jerárquico-funcionales donde la ideología consejista encontraría su fundamento material: el obrero cualificado, organizado en el naciente sindicato industrial, crearía a partir de ahora en la posibilidad de autoorganización del proceso productivo, si no sin el patrón, sí al menos sin más necesidad de recurrir a él que por motivos técnicos.

Esto produciría, al mismo tiempo, *la legitimación de la fábrica como espacio social* —puesto que el obrero pensaría en adelante en la posibilidad de controlar su funcionamiento— *y su rechazo como espa-*

51. Véase en particular P. Spriano, *Torino operaia nella grande guerra (1914-1918)*, Turín, 1960.

52. Véase la descripción de la «máquina de guerra» en la Fiat que da V. Castronovo en G. Agnelli, *Fiat dal 1899 al 1945*, Turín, 1977, pp. 71 ss.

53. Véase en particular S. Pelli, «La classe operaia nella grande guerra», comunicación al coloquio de Vittorio-Veneto, *Operai e contadini nella grande guerra*, 14-16 de diciembre de 1978. S. Pelli ofrece en particular unos cuadros muy significativos del crecimiento del empleo femenino en las industrias lombardas, en la mayor parte de los sectores (armamento, metalurgia, textil, químico, construcción mecánica).

54. Véase en particular A. Camarda y S. Pelli, *La conflittualità operaia in Italia (1906-1926)*, Florencia, 1979.

*cio de la autoridad patronal*, considerada en adelante como inútil salvo en sus aspectos técnicos. El movimiento de ocupación de las fábricas plasmaría esta *doble* consecuencia: los obreros ocuparían las fábricas no para protestar contra ellas en tanto que tales, sino para proclamar la posibilidad de una autogestión<sup>55</sup>.

Sin embargo, quizá habría que revisar la tesis de que el taylorismo penetró efectivamente en Italia con ocasión de la guerra<sup>56</sup>. Así, antes de la guerra, en 1911-1912, se desarrolla una huelga de obreros de Fiat, contemporánea de la de los obreros de Renault en Francia contra el cronometraje, cuya duración (sesenta y cinco días) no puede comprenderse si no es, más allá de las reivindicaciones aparentes, la manifestación de un rechazo hacia el nuevo modo de organización del trabajo<sup>57</sup>. La guerra de 1915-1918 tendría entonces en Italia un tipo de impacto sobre el modelo disciplinario análogo al observado en Francia durante la guerra 1914-1918.

Como quiera que sea, las dos tesis coinciden en subrayar el nuevo papel asignado al obrero cualificado. De ahí también un acuerdo sobre la significación del *biennio rosso*: la reivindicación por parte del obrero profesional del control de la fábrica. Pero puede sugerirse igualmente otra interpretación<sup>58</sup>, quizá igualmente importante puesto que concierne a las nuevas fuerzas de trabajo no cualificadas que han entrado en masa en el proceso productivo con motivo de la guerra: estas masas no podían ocupar las fábricas sobre las mismas bases reivindicativas que los obreros cualificados. Por el contrario, su participación en el movimiento sólo podía hacerse efectiva *sobre la base de un rechazo del trabajo en la fábrica, de una deserción* de la fábrica. Una base quizá compatible con la ocupación si ésta no era más que una operación simbólica. Pero una base totalmente incompatible con la ocupación si implicaba una voluntad de empezar a poner la fábrica bajo control obrero. Porque este control obrero reproduciría la nueva jerarquía introducida por la guerra. De ahí las múltiples dificultades en la conducción de la lucha: especialmente las derivadas de una cierta movilización *forzada* de los trabajadores no cualificados por los trabajadores cualificados durante el *biennio rosso*<sup>59</sup>.

55. Sobre las ocupaciones de fábricas en 1920, véase P. Spriano, *L'occupation des usines*, cit.; A. Camarda y S. Pelli, o. c.; M. Abrate, *La lotta sindacale nell'industrializzazione in Italia (1906-1926)*, Roma, 1967.

56. Soy el deudor, en lo que al planteamiento de esta posibilidad se refiere, de Marco Revelli, de la Universidad de Turín, y Marcello Messeri, de la Fundación Einaudi, a raíz de una sesión de trabajo en común sobre estos problemas.

57. Sobre esta huelga, véase P. Spriano, *Socialismo e classe operaia a Torino dal 1892 al 1913*, Turín, 1958, aunque él no da esta interpretación, y V. Castronovo, *Giovanni Agnelli...*, cit., pp. 41 ss.

58. Esa significación parece generalmente ignorada por los historiadores comunistas como P. Spriano.

59. Esta cuestión se trasluce en la descripción ofrecida por P. Spriano de la ocupación de las fábricas: «La disciplina es muy rigurosa... la vida de la fábrica está marcada por un estilo "comunista" de rigor moral. Nadie puede entrar o salir sin permiso, los obreros son registrados a la salida y si se les sorprende con algo robado, son severamente castigados...», o. c., p. 83.

Desde el punto de vista de las hipótesis aquí propuestas, el período giolittiano de 1904 a 1922, que supondría el predominio del obrero cualificado en la composición del colectivo obrero, es susceptible de varias interpretaciones. Al menos en lo que concierne a las modificaciones introducidas por la guerra. ¿Puede entenderse lo ocurrido durante la guerra como una destrucción de la cualificación obrera, bajo forma tayloriana o no, como la instauración duradera, en consecuencia, de una disciplina maquinica? ¿O se trata, por el contrario, de la experimentación masiva de otra composición social del trabajo? ¿De una composición social basada, desde el punto de vista de la jerarquía subalterna del proceso productivo, en los estratos de obreros cualificados, utilizados en adelante como agentes de legitimación de la fábrica? ¿O se superponen estas dos realidades, la disciplina maquinica para unos, apoyándose en la legitimación proporcionada por los otros?<sup>60</sup> La cuestión es importante para Italia, puesto que sugiere un aspecto probablemente muy particular de la instauración de un ciclo de disciplina maquinica.

3. Todos estos problemas vuelven a plantearse a propósito del período fascista de 1927 a 1945. ¿Cómo entender este período desde el punto de vista disciplinario?, ¿como período de normalización o como período de instauración de un nuevo ciclo? ¿Cuál es el aspecto de la composición social de la fábrica italiana bajo el fascismo? ¿Cuáles son los papeles del obrero cualificado y del obrero-masa tras el *biennio rosso*? A la luz de algunos trabajos recientes, me gustaría tratar de precisar estas cuestiones.

El fascismo generalizó las formas productivas de organización aparecidas durante la guerra y reguló así la contradicción surgida entonces entre el obrero profesional y el obrero-masa. Así ocurriría especialmente en el sector del automóvil y en la industria del caucho (Fiat, Pirelli). El fascismo pondría en funcionamiento un amplio plan de «Organización Científica del Trabajo» (O.C.T.), claramente fomentado por el Estado y por el Duce, especialmente en el congreso de los C.I.O.S. celebrado en Roma en 1927<sup>61</sup>.

El fascismo trataría igualmente de poner en práctica una normalización del ocio obrero por medio del *dopolavoro*<sup>62</sup>. Disciplina maquinica y disciplina extensiva se combinarían aquí, especialmente en Fiat. Por su aspecto históricamente tan «concentrado»; por los múltiples y profundos cambios que introduce, legitima y normaliza, ¿tornaría inoperante el fascismo una hipótesis sobre los ciclos disciplinarios?

60. Esto es en concreto lo que parece deducirse del imponente trabajo de V. Castronovo sobre la Fiat y Giovanni Agnelli, *o. c.*

61. C.I.O.S.: Comités Internacionales para la Organización Científica. Cf. M. Vaudagna, «L'Américanisme et le magnement scientifique dans l'Italie des années 20»: *Recherches* 32/33, pp. 389-432.

62. V. de Grazia, «La taylorisation des loisirs ouvriers, les institutions sociales de l'industrie dans l'Italie fasciste»: *Recherches* 32/33, pp. 209-248.

Puede, en efecto, pensarse que el fascismo supuso ante todo un período de legitimación social de la fábrica; un período de problemas con el movimiento obrero, no sólo por el hecho de la coacción fascista, sino también en razón misma de la interiorización obrera, manifestada durante el *biennio rosso*, de la legitimidad de la fábrica. Resulta entonces interesante estudiar los mecanismos del mercado de trabajo, exacerbados en este período.

Verosímilmente, el fascismo innova en todos los planos, dentro y fuera de la fábrica. Mussolini apoya el desarrollo de la O.C.T. o las tentativas de *dopolavoro* y, basándose en su experiencia socialista anterior, sabe denunciar las empresas peligrosas: en 1937-38 se opone a la construcción de Fiat Mirafiori en Turín a causa de la excesiva concentración obrera que el proyecto implica. Agnelli hará caso omiso, persuadido de las virtudes de su «fordismo a la italiana», como escribe V. Castronovo<sup>63</sup>.

A pesar de las incertidumbres históricas<sup>64</sup>, lo que no ofrece ninguna duda es el papel jugado por el Estado: después de 1927 (es decir, después del congreso de Roma de los C.I.O.S.), el Estado juega un papel muy activo en la organización de la disciplina capitalista en la fábrica, no sólo fomentando el desarrollo de la O.C.T., sino también con su política salarial<sup>65</sup>. El Estado impone entonces una determinación del salario que tiene en cuenta tres niveles de análisis: las condiciones generales de la industria nacional, las de la empresa y las del puesto de trabajo en cuestión. Este modo de determinación desindividualiza de una forma completamente sorprendente la sanción salarial del trabajo proporcionado; define el salario menos como la retribución de un trabajo identificado de forma previa y atribuido concretamente a un individuo, que como la retribución de un trabajo que forma parte de un sistema global y *no adquiere sentido más que en relación a esa totalidad*. Hay ahí, en suma, una negación del valor de cambio en el sentido clásico e individualista, puesto que el trabajo particular se

63. V. Castronovo, *Giovanni Agnelli...* cit., p. 245 y ss.

64. En términos generales, las insuficiencias de la historiografía en lo que se refiere a este período, sobre todo desde 1925, parecen importantes. Así, en lo concerniente a la organización industrial después de 1930, los investigadores italianos parecen no haber estudiado más que ciertos modos de reestructuración financiera (a través del papel del I.R.E. especialmente) o no haber elaborado más que algunas monografías referentes, por ejemplo, a los astilleros de Trieste. Igualmente, entre 1925 y 1930, sólo algunos aspectos del papel del Estado parecen haber sido estudiados, en materia de fomento de la O.S.L., o de política escolar con la «reforma Gentile» de 1925-26, que introduce la escolarización masiva, los diferentes institutos y las universidades politécnicas, y que regula de manera sutil el problema religioso, promoviendo una escuela pública estatal en la que la religión es obligatoria.

La obra esencial e impresionante de V. Castronovo sobre la Fiat, *o.c.*, es la excepción. Cf. igualmente el número especial de los *Quaderni Storici* dedicado a la economía fascista, diciembre de 1974.

65. Véase M. Revelli, «Fascismo: la política económica» en *Storia d'Italia I, Il Mondo contemporaneo* y M. Revelli, «Lotte e organizzazione operaia: i primi anni del fascismo»: *Materiali di Ricerca Storica* 1 (1973).

plantea de entrada como trabajo abstracto, como trabajo social abstracto.

De una manera general, pues, todas las referencias utilizables parecen apuntar a una valoración del fascismo como una *gran revolución capitalista*, contrariamente a muchas interpretaciones del fascismo como forma históricamente regresiva.

Surge aquí una hipótesis en relación con el concepto de ciclo disciplinario. Sin duda, este concepto se adapta a la vez bien y mal al período fascista en Italia: bien, porque el fascismo sería un período de instauración y normalización de procesos disciplinarios específicamente capitalistas, disciplinas útiles, productivas, inauguradas por el taylorismo y sus desarrollos ulteriores; mal, porque al mismo tiempo el fascismo parece hacer fuego de toda leña, instaurando el taylorismo pero multiplicando las formas de control social fuera del tiempo de trabajo (en general, por la vigilancia policial que establece o por la propaganda ideológica, en particular a través de tentativas como el *dopolavoro*), reprimiendo la subjetividad obrera, pero desarrollando ciertas formas contractuales de elaboración de las relaciones de trabajo, en definitiva, actuando sobre toda la gama de formas de disciplina conocidas o por conocer del capitalismo contemporáneo. Si el concepto no se adapta realmente mal es porque el «ciclo disciplinario» no se refiere a una sola forma de disciplina sino a un *modo de articulación* entre formas diversas, una de las cuales podría ser dominante<sup>66</sup>, desempeñando un *papel motor*. Pero este modo de articulación parece muy difícil de establecer en el caso del fascismo a causa de la diversidad de los registros utilizados.

En este sentido, el período fascista parece corresponder a un *ciclo disciplinario total*. De ahí, sin duda, su carácter de «revolución capitalista». *A priori*, y como la guerra, el fascismo italiano se nos muestra, desde este punto de vista —a pesar de las tenebrosas imágenes que evoca— como un sorprendente laboratorio productivo de formas sociales en ese país.

4. La reorganización del sindicalismo tras la guerra parece establecerse sobre la base de un desarrollo de su papel contractual. La rivalidad entre las dos grandes centrales C.S.I.L. y C.G.I.L. está en el origen de una interesante bipolarización reivindicativa. En los años cincuenta, la C.S.I.L., para asegurarse su espacio, juega en buena medida la carta de una intervención en cuanto al control sindical de los modos de contratación y organización del trabajo, mientras que la C.G.I.L., por su parte, continúa manteniendo como objetivo priorita-

66. Para más precisiones, cf. J.-P. de Gaudemar, «la crisis como laboratorio social: el ejemplo de las disciplinas industriales», en M. Aglietta *et al.*, *Rupturas en un sistema económico*, Madrid, 1981, pp. 241-262.



rio el área de las reivindicaciones salariales<sup>67</sup>. La fuerte emigración rural, procedente sobre todo del Sur, desencadenada por la reforma agraria de Fanfani en 1948, parece haber sido un factor permisivo, desde el punto de vista patronal, para la puesta en práctica de nuevas formas de organización del trabajo de inspiración tayloriana o fordiana, en numerosos casos en prolongación de la experiencia fascista. Esta fuerte emigración contribuyó a hacer cada vez más necesaria esa intervención sindical más allá del campo meramente salarial. A este respecto, la unificación de los sindicatos metalúrgicos permitió fundir en unas reivindicaciones unitarias las preocupaciones principalmente salariales (procedentes de la C.G.I.L.) y las fundamentalmente centradas en la normalización de las condiciones de trabajo<sup>68</sup>.

Por otra parte, la posguerra parece señalar una extinción de las disciplinas «extensivas» desarrolladas bajo el fascismo, al menos si se exceptúa el extraordinario entramado social de Fiat y si se exceptúa también la experiencia de «capitalismo social» intentada por Olivetti en Ivrea (cerca de Turín) en los años sesenta<sup>69</sup>.

En Italia, como en otras partes, las «disciplinas extensivas» estarían en adelante aseguradas menos por el paternalismo patronal que por un complejo conjunto de redes simbólicas que utilizan la escolarización, los *mass media*, la política de créditos para el consumo, etc.

Desde la perspectiva de un análisis más detallado, parece que los problemas de disciplina del trabajo se plantean de forma diferente en la empresa Fiat. Hay unanimidad en este punto en los diferentes testimonios de finales de los años setenta: escasa intensidad y productividad del trabajo obrero en numerosos talleres, especialmente en Fiat Mirafiori. Efecto, al parecer, de una relación de fuerzas muy favorable a los sindicatos, de una sobreabundancia de mano de obra en relación a la capacidad de producción, actualmente utilizada por debajo de sus posibilidades<sup>70</sup>.

Así, pues, es difícil plantear de una forma general la cuestión de un ciclo disciplinario nuevo, de tipo contractual, que se habría instaurado tras la guerra. Una prudencia mínima exige distinguir entre las diferentes ramas, en particular la metalurgia. Por otra parte, parece necesario tener en cuenta las características del *mercado* de trabajo. Ni las formas de segmentación de este mercado, ni sus modos de organización parecen en particular análogos a los observados en Francia<sup>71</sup>.

67. Para una presentación escueta y bibliografía, véase D. Grisoni y H. Portelli, *Luttes ouvrières en Italie de 1960 à 1976*, París, 1976, pp. 29 ss.

68. La influencia, en los años sesenta, de las ideas desarrolladas en los *Quaderni Rossi* está para muchos en esta evolución. Véase, por ejemplo, L. Rouvery y P. Tripier, «Une nouvelle problématique des qualifications: l'exemple italien». *Sociologie du Travail* 2 (1973), n° especial sobre la cualificación del trabajo, pp. 136-156.

69. Véase R. Alquati, *Sulla Fiat e altri scritti*, Milán, 1974.

70. Véase *Ibid.*

71. Véanse algunos aspectos de estos problemas en *Usines et Ouvriers. Figures du nouvel ordre productif*, París, 1980. Obra colectiva presentada por J.-P. de Gaudemar.

Así, durante mucho tiempo, el mercado «secundario» tan sólo es alimentado por la inmigración meridional interior. Sólo muy recientemente la inmigración extranjera comenzaría a desarrollarse (ciertas fuentes hablan de ochocientos mil inmigrados en la actualidad, procedentes sobre todo de Libia y Etiopía) junto a numerosos retornos y una cierta recomposición de la familia en el Sur.

Esta ausencia de inmigración extranjera es sin duda muy importante para comprender la naturaleza de las luchas sociales y del modelo disciplinario dominante, pues engendra una mayor cohesión social en el seno de las clases obreras. Sin este factor, ni las luchas de barrio ni las luchas urbanas (ocupaciones, parados de Nápoles, etc.) presentarían el mismo aspecto ni tendrían la misma importancia<sup>72</sup>.

Otra característica específica del mercado de trabajo italiano: la inexistencia, al menos de forma tan desarrollada como en Francia, del trabajo interino. Todos los estudios sobre este punto parecen unánimes: aunque exista, en grado muy desarrollado, la subcontratación, ésta no es en absoluto equivalente al trabajo interino<sup>73</sup>. Es probablemente la importancia del trabajo ilegal<sup>74</sup>, en la medida en que satisface la misma demanda de mano de obra de una manera más simple y menos costosa en tanto que menos institucional, lo que hace inútil el trabajo interino. Tanto las luchas sociales como los modos disciplinarios en vigencia dependen en gran medida de este factor. Tales son, al menos, algunas de las hipótesis que deberían considerarse en un análisis de las formas contemporáneas de disciplina en las fábricas italianas.

### III. ALGUNAS ENSEÑANZAS DE LA COMPARACIÓN

1. Incluso como simple apunte y relación de preguntas, este análisis comparativo parece confirmar inicialmente una idea surgida de la teoría económica: parece difícil no vincular las formas dominantes de disciplina del trabajo con los modos de valorización del capital. Por una

72. Sobre estas luchas, véanse en particular los estudios de D. Grisoni y H. Portelli, *Luttes ouvrières en Italie*, cit.; G. Couffignal, *Les syndicats italiens et la politique*, París, 1978, y la obra colectiva publicada *Le syndicat et l'organisation du travail-l'expérience italienne*; Y. Collonges y R. Randall *Les autoréductions. Grèves d'usagers et luttes de classes en France et en Italie (1973-1976)*, París, E. Cherki y M. Wieworka, «Luttes sociales en Italie-les mouvements d'autoréduction en Italie»: *Les Temps Modernes* (junio 1975). A falta de ser siempre convincentes, tienen el mérito de proporcionar indicaciones bibliográficas utilizables. Véanse también las contribuciones italianas en *Usines et ouvriers...*, cit.

73. Pueden darse algunos ejemplos de «cooperativas» de manipuladores de Milán, legalizando un trabajo irregular y a tiempo parcial, sobre todo de estudiantes o de africanos. La referencia esencial para el análisis es aquí la obra de M. Paci, *Mercato del lavoro e classe sociali in Italia*, Bolonia, 1973.

74. A finales del mes de noviembre de 1978, el *Corriere della Sera*, diario de Milán, evaluaba en siete millones el número de personas que trabajaban en situación ilegal.

parte, he señalado hasta qué punto la génesis de las formas de disciplina en la fábrica británica estaba ligada al papel de la economía de Gran Bretaña en el mercado mundial. Por otra, he indicado también que los modelos «panóptico» y «paternalista», tan importantes en Francia y en Italia durante todo el siglo XIX, procedentes o no de Inglaterra —aunque la influencia ideológica de Bentham, Owen, Ure, Babbage, etc., haya sido muy fuerte en los medios patronales— se han visto cuando menos reforzados por una evidente tendencia de las empresas francesas e italianas a imitar a las empresas inglesas. Y esto por razones muy simples: la presencia en estos países de obreros y técnicos ingleses llamados por su competencia y que, evidentemente, imponen sus normas; o, en sentido inverso, el carácter casi obligado de la estancia en Inglaterra para el empresario o aspirante a empresario del continente, especialmente en el marco de la industria textil en la que el paso por Manchester parece un factor común entre los grandes patronos que marcan las experiencias fabriles francesa o italiana.

Está muy claro que esta impregnación, esta difusión en Europa continental del modelo inglés, no es solamente un asunto de moda, una tendencia temporal, sino un efecto del lugar hegemónico de la industria británica en el mercado mundial de los sectores motrices: textil, metalúrgico, construcción mecánica. Si los empresarios franceses e italianos imitan o tienen tendencia a imitar a las empresas inglesas, es ante todo porque las ven en una posición que ellos envidian. El acercamiento entre los modelos disciplinarios procede, pues, en este caso, de los fenómenos de hegemonía y de competencia en el mercado mundial. De ahí el «¡Algún día habrá que trabajar a la inglesa!» reseñado por Reybaud.

Son también estos mismos fenómenos los que dan cuenta de una buena parte de las diferencias señaladas. En este punto, lo que pasa a finales del siglo XIX es apasionante. Frente a las experiencias francesa e italiana, desgarradas entre tendencias a veces contradictorias que alían de manera compleja desde el recurso al maquinismo y el movimiento cooperativo hasta el reforzamiento del despotismo paternalista, la experiencia británica parece más monolítica, con una elección aparentemente deliberada de las formas de la disciplina contractual. Pero ya he señalado hasta qué punto esta evolución no puede ser comprendida haciendo abstracción de esa posición hegemónica de Gran Bretaña, que le permitía mantener su lugar en la división internacional del trabajo sin prescindir de salarios elevados y de mejores condiciones laborales. Pero si Gran Bretaña podía hacer esa elección, Francia y sobre todo Italia, cuyas posiciones en la división internacional del trabajo parecen mucho más inseguras, no podían proceder así, de una manera tan global. A lo sumo, lo intentaban en el paso a paso, experiencia por experiencia, sector por sector. El fenómeno se repetirá más tarde, cuando el papel hegemónico ya no sea desempeñado por Gran Bretaña sino por los Estados Unidos y, en cierta medida, por Alema-

nia. Las referencias patronales en Francia y en Italia se modificarán, pero de una manera igualmente contradictoria que hace que la adopción de estas nuevas referencias no se realice sino tras largos periodos de adaptación y experimentación. Es así como hay que comprender esa actitud de cerrar filas por parte de la disciplina contractual en Gran Bretaña en torno a una sistematización de las negociaciones colectivas en una especie de rechazo del modelo americano —ese modelo de paternalismo tayloriano, aplicado a la gran industria, que se ha denominado «fordismo»—; es así como hay que comprender también las diferencias entre Francia e Italia: la fábrica francesa, adoptando los métodos de «racionalización del trabajo» sólo al precio de una larga historia; la fábrica italiana, modelándose por razones políticas evidentes según el esquema alemán que se deriva de la concepción fascista del mundo.

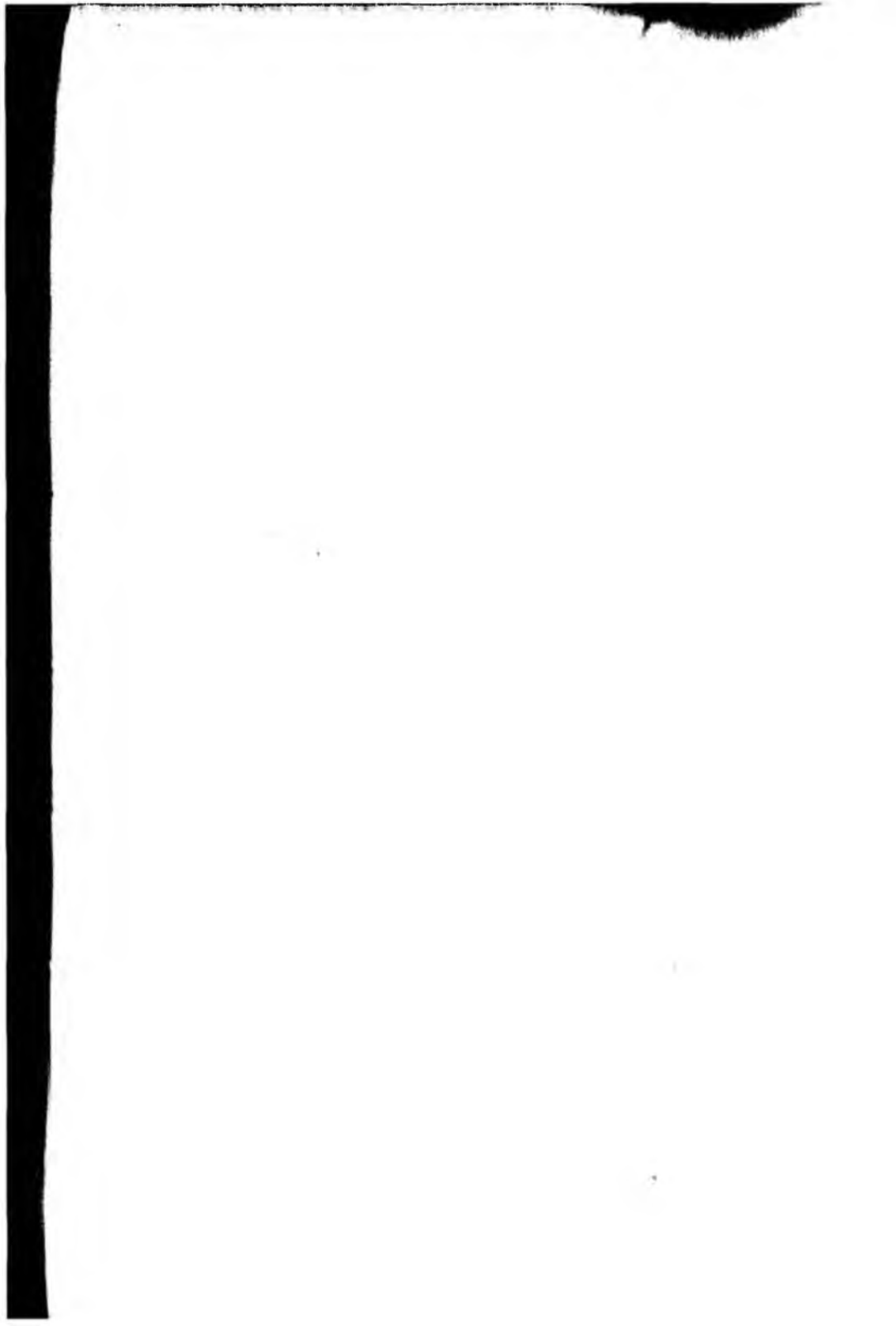
Estos ejemplos, fácilmente multiplicables, bastan para indicar cómo el análisis comparativo de las formas de disciplina y organización del trabajo debe ser referido a las condiciones de dominación, hegemonía y competencia que configuran el mercado mundial. De ahí la inevitable relativización de los modelos: tanto sus condiciones de aparición como sus modalidades de aplicación difieren forzosamente de un país a otro, de una coyuntura a otra. Sólo sus caracteres generales pueden ser eventualmente extrapolados.

2. En segundo lugar, este esbozo de análisis comparativo pone de manifiesto el papel desempeñado en la génesis de las formas de disciplina y de organización del trabajo por algunos importantes acontecimientos internacionales determinados por el papel de los Estados. Así, por ejemplo, la *guerra*. Esto es algo que se comprende sin dificultad. Al estallar simultáneamente todas las contradicciones, la guerra es el momento en que, en ocasiones, se encuentran reunidas las condiciones óptimas para las transformaciones disciplinarias y organizativas. La guerra es una constricción externa que aminora e incluso aniquila las posibles resistencias de los sujetos sobre los que se ejerce la disciplina y la organización. Por añadidura, en un plano más económico, la guerra, como forma exacerbada, llevada a veces hasta el paroxismo, de la competencia entre Estados y economías nacionales, engendra la necesidad de una nueva eficacia productiva que no siempre permiten los modelos organizativos<sup>75</sup>. Desde este punto de vista, en los tres países considerados, la guerra, y especialmente la de 1914-1918, parece haber tenido un papel nada despreciable en la transformación de las formas de disciplina del trabajo. De una manera *a priori* paradójica pero muy significativa: en efecto, la guerra no produce forzosamente, de manera dominante, un retorno a una disciplinarización de tipo

75. Para un desarrollo de esta idea, véase J.-P. de Gaudemar, *La movilización general*, cit.

militar de la producción. Al contrario, parece que la militarización no sea utilizada más que como un medio para imponer la transformación. Ciertamente, el asunto es muy discutible en relación a Italia, pero cualquiera que sea la conclusión a que se llegue, no hay duda de que la guerra supone allí un ascenso importante de la «racionalización tayloriana» del trabajo, aun cuando este modelo no llegue a ser hegemónico. La cuestión está más clara en Francia, donde, con toda evidencia, es la guerra la que desbloquea la situación en relación a las resistencias, patronales sobre todo, hacia los métodos de «organización científica del trabajo»; más clara también en Inglaterra, donde la instauración, a partir de 1920, de los *Joint Industrial Councils*, institucionaliza de algún modo la disciplina contractual, por más que, tras el fracaso de la huelga general de 1926, el movimiento sindical sufra, entre las dos guerras, un cierto eclipse.

Se adivina la multiplicidad de posibilidades de investigación que se entreabre a partir de aquí: una investigación de esos momentos oscuros, ocultos a los ojos del analista bajo el peso de una generalizada voluntad de olvido, donde sin embargo, silenciosamente, como en un laboratorio, se forma el mundo moderno. La Segunda Guerra Mundial, por ejemplo. Ahí cristaliza sin duda bajo una forma todavía ejemplar el papel del Estado en la instauración de nuevos modelos disciplinarios.



## ¿DISCIPLINAS DEL FUTURO?

La historia jamás impone su sentido, suponiendo que tenga alguno: son los hombres quienes lo hacen. Pero la historia indica siempre la existencia de constricciones y, por eso mismo, puede ayudarnos a delimitar el auténtico campo de lo posible, ya se trate de cambiar de sociedad o de intentar preservar los mejores logros de lo que parece a punto de derrumbarse. Cambiar de sociedad es romper con costumbres, con modos de vivir y de producir; cambiar la organización del proceso de trabajo es algo distinto a cambiar las formas de disciplina: para conseguirlo es preciso haber comprendido previamente el sentido de cada una de esas formas y de la propia disciplina<sup>1</sup>.

Desde esta perspectiva, aventurémonos a reforzar los trazos que se perciben ya en el seno del capitalismo occidental o, al menos, del capitalismo francés.

— Están primero, en el seno de la clase capitalista, los nostálgicos de lo que en la Europa del siglo XX jamás ha existido realmente salvo durante la dominación fascista: un sistema disciplinario duro, autoritario, que no acepta la dinámica contractual y sindical más que dentro de unos límites muy estrictos y sueña con volver a los ciclos primitivos, restaurando así los arcaicos modelos del jefe y del padre. Planteamiento poco viable, puesto que está sostenido por unas fuerzas de escaso peso político, cuando precisamente exige una total apropiación de todo el aparato del Estado por esas mismas fuerzas.

1. Como complemento a esta conclusión, podría también considerarse el intento de periodización de los grandes ciclos disciplinarios que yo proponía en «La crisis como laboratorio social: el ejemplo de las disciplinas industriales», en M. Aglietta *et al.*, *Rupturas de un sistema económico*, Madrid, 1981, pp. 241-262.

— Están también, aumentando al parecer en los medios patronales, los partidarios del retorno a un liberalismo en el que la autoridad patronal se apoyaría alternativamente en formas contemporáneas de paternalismo, de interiorización del espíritu de empresa, y en una disciplina esencialmente legitimada por el dominio de las técnicas con un discurso sobre la competencia como fondo. Retorno a un liberalismo que dejaría las manos libres a la tecnocracia, sobre todo por la revalorización del papel de los cuadros, que desposeería a los sindicatos de su cuasi monopolio de las funciones sociales en el seno de la empresa.

Planteamiento dudoso hoy, que no podría hacer frente a las reivindicaciones actuales y que patentiza las dulces ilusiones acunadas por los organizadores patronales del proceso de trabajo sobre una posible continuidad de las formas de disciplina hasta ahora utilizadas.

— Un último planteamiento, por fin, el más probable en el nuevo contexto político francés, consiste en la profundización en las innovaciones disciplinarias limitadas hasta ahora a unos campos de ejercicio restringidos. Profundización en la disciplina contractual ante todo: no ya negociar solamente los acuerdos salariales, los índices económicos, etc. —en suma, las modalidades de remuneración de la fuerza de trabajo—, sino aceptar que la dinámica contractual penetre hasta el nivel mismo de su puesta en práctica: mayor responsabilidad de los comités de empresa y de los comités de higiene y seguridad, recomposición parcial de las tareas y reestructuración de los procesos de trabajo, *neo-marchandage* de equipos semiautónomos, etc.; frente a un interlocutor sindical frecuentemente impregnado de la ideología de la competencia, aceptar la delegación limitada de poderes, tratando de transferir al máximo a los delegados elegidos por los trabajadores las responsabilidades disciplinarias; en un sentido, importar a la fábrica, tras los modelos familiar, militar, carcelario, etc., el modelo político de la democracia presidencial y de sus formas reales o de sus simulacros de legitimidad democrática<sup>2</sup>. En ciertos aspectos, las experiencias británica e italiana muestran un camino posible para Francia.

En este planteamiento, nadie duda de que el Estado estaría llamado a intervenir directamente de forma cada vez más notoria, mientras que hasta ahora se había contentado con hacerlo en las ocasiones más graves (por ejemplo, los acuerdos de Matignon de 1936, de Grenelle en 1968) o para el personal de la función pública exclusivamente. Los planes económicos ponen ya de manifiesto una preocupación estatal creciente por la organización de las relaciones de producción y fácilmente podría imaginarse una acentuación de esta tendencia que sistematizaría, dándoles aplicaciones, tentativas antiguas o moderadas,

2. Pueden interpretarse en estos términos las propuestas del ministro de Trabajo J. Auroux en su informe sobre «los nuevos derechos de los trabajadores». Véase mi comentario en el artículo «Vers une démocratie du contrat?»: *Les Temps Modernes* (1981).



como la del informe Sudreau sobre la reforma de la empresa<sup>3</sup>, o más innovadoras, como las contenidas en los programas de los sindicatos o de los partidos políticos de izquierda. Desde las elecciones presidenciales del mes de mayo de 1981, esta tendencia está presente de manera innegable tanto en los actos como en las propuestas del nuevo poder político. Sin duda constituye uno de los puntos fundamentales del debate sobre «los nuevos derechos de los trabajadores» o sobre los proyectos de ordenanzas sociales. Está claro que este mayor papel del Estado en la codificación de las relaciones de producción sería perfectamente coherente con el modo contemporáneo de acumulación del capital, con las relaciones cada vez más estrechas entre el Estado y las grandes empresas; igualmente, se acomodaría muy bien a las nacionalizaciones... En términos generales, este nuevo modelo disciplinario concedería un lugar importante no sólo al Estado sino a todas las instituciones que se presentan como estructuras representativas de ciertas categorías sociales: en particular los sindicatos, en los que se delegaría siempre el papel de correa de transmisión. De ahí una denominación para este posible escenario: el comienzo de un ciclo de «disciplina institucional».

Una observación más, para situarnos en los confines de un porvenir verdaderamente deseable: la posibilidad de una solución autogestionaria que introdujera una ruptura fundamental en la genealogía disciplinaria aquí exhumada, dependiente sin duda, en cuanto a lo esencial, de una renuncia a la fascinación ejercida por el Estado. El Estado, siempre presente en las crisis disciplinarias. P. L. Courier ya escribía en 1822 en uno de sus panfletos más corrosivos: «El gobierno está actualmente en todas partes y su ubicuidad se extiende hasta nuestras danzas...»<sup>4</sup>.

¿Dejará el cuerpo productivo la férula patronal para situarse, aún en mayor medida, bajo la del Estado? O, por el contrario, ¿aprenderá a trabajar y a producir libremente? ¿a vivir, tras siglos de traumatizante disciplina, la indisciplina creadora?

3. Informe Sudreau, La reforma de la empresa.

4. P.L. Courier, «Pétition pour un villageois qu'on empêche de danser», en *Oeuvres complètes*, Paris, p. 135.

## BIBLIOGRAFIA SELECCIONADA

- M. Aglietta et al., *Rupturas de un sistema económico*, H. Blume, Madrid, 1981; *Regulación y crisis del capitalismo*, Madrid, 1979, siglo XXI, México, 3<sup>o</sup> 1986.
- R. Alquati, *Sulla Fiat e altri scritti*, Feltrinelli, Milán, 1974.
- A. Audiganne, *Les populations ouvrières et les industries de la France dans le mouvement social du XIX siècle*, 2 vols., París, 1860.
- Y. Barou, *Spécificité et complexité de la crise économique du Royaume-Uni. Un essai d'interprétation des principaux enchaînements depuis 1945*, tesis París IX, 1977.
- F. Bedarida, E. Giully y G. Rameix, *Syndicats et patrons en Grande-Bretagne*, Ouvrières, París, 1980.
- J. Bentham, *El panóptico* (1786), La Piqueta, Madrid, 1979; *Esquisse d'un ouvrage en faveur des pauvres*, Londres, 1797, París año X (1802).
- L. Bergeron, *Les capitalistes en France (1780-1914)*, Gallimard-Juliard, París, 1978.
- C.L. Bergery, *Economía industrial* (1831), Madrid 1834, Barcelona 1842.
- E. de la Boétie, *Discurso de la servidumbre voluntaria* (1553), Tecnos, Madrid, 1986.
- G. Bourgin (ed.), *Les patrons, les ouvriers et l'Etat. Le régime de l'industrie en France de 1814 à 1830*, 3 vols., París, 1914-1941, Selección de textos.
- M. Bouvier-Ajam, *Histoire du travail en France depuis la révolution*, LGDJ, París, 1968.
- H. Braverman, *Trabajo y capital monopolista*, Nuestro Tiempo, México, 1978.
- S. de Brunhoff, *Estado y capital*, Villalar, Madrid, 1978.
- P. Bureau, *El contrato colectivo del trabajo*, Madrid, 1904.
- K. Burgess, *The origins of British industrial relations*, Croom Helm, Londres, 1975.
- E. Cailleux, «La question des règlements d'atelier en France»: *Revue d'Economie Politique* (1901).
- A. Camarda y S. Pelli, *La conflittualità operaia in Italia (1906-1926)*, Ed. G. d'Anna Messina, Florencia, 1979.
- C. Castoriadis, *La experiencia del movimiento obrero*, Tusquets, Barcelona, 1979.
- V. Castronovo, G. Agnelli, *Fiat dal 1899 al 1945*, Einaudi, Milán, 1977.
- CEPREMAP, *Approches de l'inflation, l'exemple français*, informe CORDES 1978, 3 vols.
- J.M. Chatel, *La question des règlements d'atelier*, tesis de Derecho, Rennes, 1908.
- P. Clastres, *La sociedad contra el Estado*, Monte Ávila, Caracas, 1978.

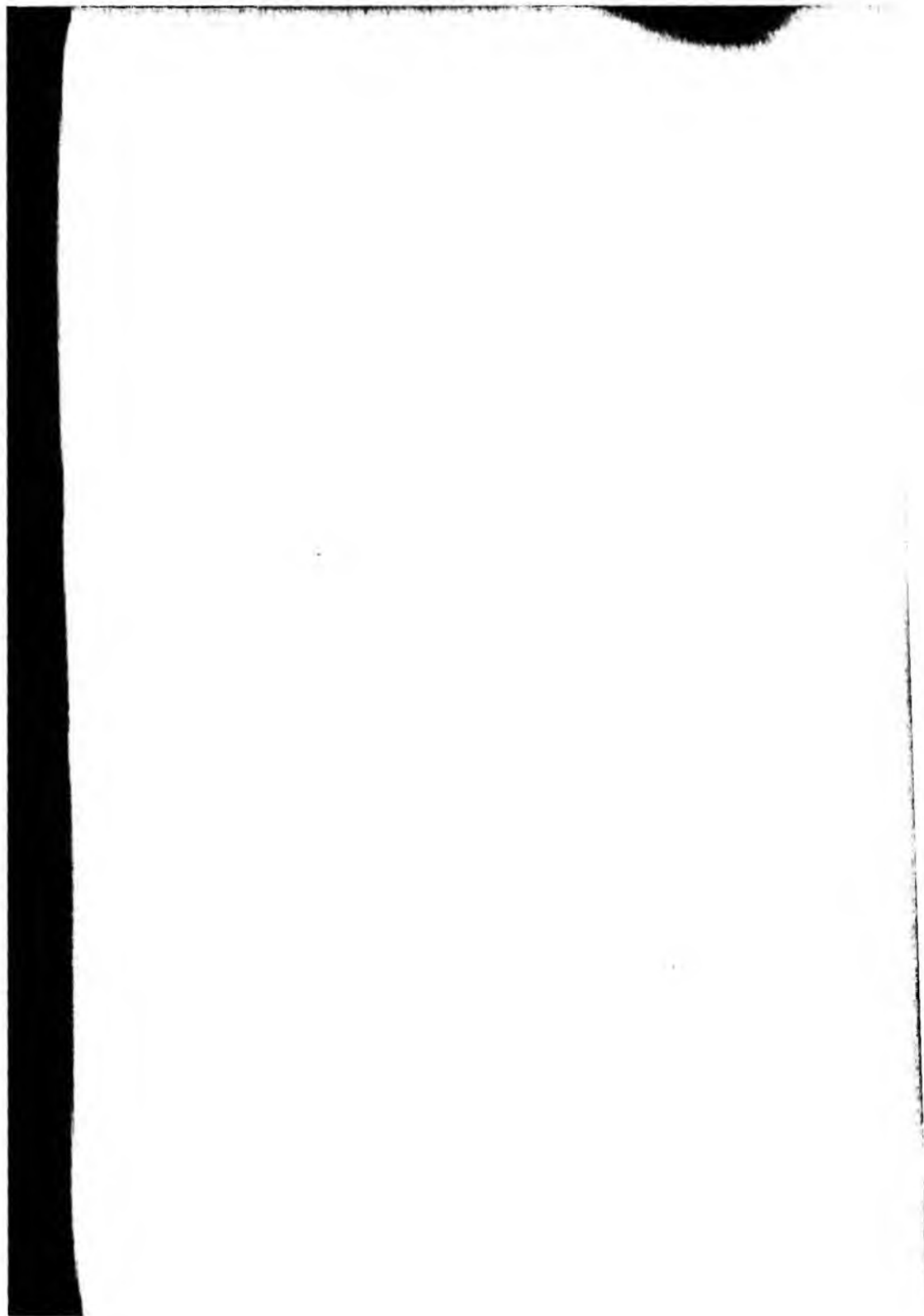
BIBLIOGRAFIA SELECCIONADA

- B. Coriat, *Ciencia, técnica y capital*, H. Blume, Madrid, 1976; *El taller y el cronómetro*, siglo XXI, Madrid, 1989.
- G. Couffignal, *Les syndicats italiens et la politique*, PUF, París, 1978.
- Daire (ed.), *Economistes financiers du XVIII siècle*, Ginebra, 1971.
- H. Desroys du Roure, *L'autorité dans l'atelier, le règlement d'atelier et le contrat de travail*, tesis de Derecho, París, 1910.
- M. Dobb, *Estudios sobre el desarrollo del capitalismo*, siglo XXI, Madrid, 1976.
- E. Dolleans y G. Dehove, *Histoire du travail en France, mouvement ouvrier et législation sociale*, 2 vols., Montchrestien, 1953 y 1955.
- G. Duveau, *La vie ouvrière sous le Second Empire*, Gallimard, París, 1946.
- F. Engels, *La situación de la clase obrera en Inglaterra*, (1847), Akal, Madrid, 1976.
- A. Faure y J. Rancière (eds.), *La parole ouvrière*, París.
- H. Fayol, *Administración industrial y general* (1916), El Ateneo, Buenos Aires, 1980.
- C. Fohlen, *El trabajo en el siglo XIX*, Nova Terra, Barcelona, 1969.
- M. Foucault, *Vigilar y castigar*, siglo XXI, Madrid, 1986.
- C. Fourier, *Théorie de l'unité universelle*, 2 vols., París, 1842.
- J.-P. de Gaudemar, *Movilidad del trabajo y acumulación del capital*, Era, México, 1979; «La crisis como laboratorio social: el ejemplo de las disciplinas industriales», en M. Aglietta et al., *Rupturas de un sistema económico*, ct., pp. 241-262; *La movilización general*, La Piqueta, Madrid, 1981; et al., *Usines et ouvriers. Figures du nouvel ordre productif*, Maspéro, París, 1980.
- A. Gorz (ed.), *Crítica de la división del trabajo*, Laia, Barcelona, 1977.
- V. de Grazia, «La taylorisation des loisirs ouvriers. Les institutions sociales de l'industrie dans l'Italie fasciste»: *Recherches*, 32/33.
- D. Grisoni y H. Portelli, *Luttes ouvrières en Italie, 1960-1976*, Aubier-Montaigne, París, 1976.
- A. Grosrichard, *Estructura del harén. La ficción del despotismo asiático en el Occidente clásico*, Petrel, Barcelona, 1981.
- L. Guiotto, *La fabbrica totale. Paternalismo industriale e città sociale in Italia*, Feltrinelli, Milán, 1979.
- Y. Guyot, *Les conflits du travail et leur solution*, Charpentier, París, 1903.
- J. Habakkuk, *Tecnología americana y británica en el siglo XIX*, Tecnos, Madrid, 1977.
- E. Halevy, *La formation du radicalisme philosophique*, 3 vols. París, 1901-1902.
- A.O. Hirschmann, *Las pasiones y los intereses. Argumentos políticos en favor del capitalismo antes de su triunfo*, FCE, México, 1978.
- E.J. Hobsbawn, *Trabajadores. Estudios de historia de la clase obrera*, Crítica, Barcelona, 1979; *La era del capitalismo (1848-1875)*, Labor, Barcelona, 1989.
- P. Hubert-Valleroux, *Le contrat de travail*, París, 1895.
- INSEE, *Pour une histoire de la statistique*, París, 1977.
- J. Kuczynski, *Les origines de la classe ouvrière en France*, Hachette, París, 1967.
- H. Lalle, *La question des règlements d'atelier*, tesis de Derecho, París, 1904.
- D. Landes, *L'Europe technicienne. Révolution technique et libre essor industriel en Europe occidentale de 1750 à nos jours*, Gallimard, París, 1975; *Progreso tecnológico y revolución industrial*, Tecnos, Madrid, 1979.
- G. Lefranc, *Histoire du travail et des travailleurs*, Flammarion, París, 1975.
- P. Leroy, *La question ouvrière au XIX siècle*, Charpentier, París, 1871.
- P. Leroy-Beaulieu, *Traité théorique et pratique d'économie politique*, París, 1896.
- E. Levasseur, *Histoire des classes ouvrières et de l'industrie en France, (1789-1870)*, A. Rousseau, París, 1803.
- M. Lévy-Leboyer (ed.), «Le Patronat de la seconde industrialisation»: *Cahier du Mouvement Social*, 4 (1979).

- F. L'Huillier, *La lutte ouvrière à la fin du Second Empire*, Paris, 1957.
- J. Maitron (Mélanges en l'honneur de), *Ouvrières*, Paris, 1976.
- K. Marx, *El capital*, 3 vols., FCE, México, 1946.
- R. Marx, *La révolution industrielle en Grande-Bretagne*, A. Colin, Paris, 1970; *Documents d'histoire anglaise du XI siècle à 1914*, A. Colin, Paris, 1972.
- J.M. Mayeur, *Les débuts de la III République*, Seuil, Paris.
- A. Melucci, «Action patronale et organisation. Règlements d'usine et contrôle de la main-d'oeuvre au XIX siècle»: *Le Mouvement Social* 97 (78).
- S. Merli, *Proletariato di fabbrica e capitalismo industriale. Il caso italiano (1880-1900)*, Florencia, 1972.
- J.M. Merrimann (ed.), *Consciousness and class experience in XIXth century Europe*, Holmes and Meier, Londres, 1979.
- D. Montgomery, *El control obrero en Estados Unidos*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1985.
- J.E. Mortimer, *Trade Unions and technological change*, Oxford University Press, Oxford, 1971.
- B. Mottez, *L'évolution des formes de rémunération, essai sur les politiques et les idéologies patronales*, CNRS, Paris, 1966.
- A. Mouter, «Les origines du système Taylor en France, le point de vue patronal (1907-1914)»: *Le Mouvement Social* 93 (1975).
- L. Murard y P. Zylberman, «Le petit travailleur infatigable. Villes, usines, habitat et intimités au XIX siècle»: *Recherches* 25 (1975).
- P.D. Ollier, *Le droit du travail*, A. Colin, Paris, 1972.
- R. Owen, *Textes choisis*, Sociales, Paris, 1963.
- M. Paci, *Mercato del lavoro e classe sociali in Italia*, Il Mulino, Bolonia, 1973.
- Ch. Palloix, *Proceso de producción y crisis del capitalismo*, H. Blume, Madrid, 1980.
- M. Perrot, «The three ages of industrial discipline in XIXth century in France», en J.M. Merrimann (ed.), *o.c.*; «Les ouvriers et les machines au XX siècle: *Recherches*, 32/33; «Le regard de l'Autre. Les patrons français vus par les ouvriers (1880-1914)», en *le patronat de la seconde industrialisation*, cit.
- S. Pollard, *La génesis de la dirección de empresa moderna*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1987.
- M. Postan y Ch. Hill, *Histoire économique et sociale de la Grande-Bretagne*, 2 vols., Seuil, Paris, 1977.
- D. Poulot, *La question sociale: le sublimisme (1869)* Maspéro, Paris 1980, con una introducción de A. Cottureau.
- J. Rancière, *La nuit des prolétaires. Archives du rêve ouvrier*, Fayard, Paris, 1981.
- M. Reberiou, *La république radicale? (1898-1914)*, Seuil, Paris, 1975.
- L. Reybaud, *Le coton*, Paris, 1863; *Le fer et la houille* (1874), G. Monfort, Paris, 1977.
- S. Rials, *Administration et organisation (1910-1930)*, Beauchesne, Paris, 1977.
- A. Richard, *L'organisation collective du travail. Essai sur la coopération de main-d'oeuvre, le contrat collectif et la sous-entreprise ouvrière*, Guillaumin, Paris, 1904.
- J.P. Rioux, *La révolution industrielle (1780-1880)*, Seuil, Paris, 1971.
- J. Rivero y J. Savatier, *Droit du travail*, PUF, Paris, 1981.
- M. Sauzet, «Essai historique sur la législation industrielle en France»: *Revue d'Economie Politique* (1892).
- P. Spriano, *Torino operaia nella grande guerra (1914-1918)*, Einaudi, Turin, 1960; *L'occupation des usines: Italie, septembre 1920*, La Pensée Sauvage, Grenoble, 1978.
- Sudreau, (*Rapport*) *sur la réforme de l'entreprise*, Paris, 1975.

#### BIBLIOGRAFIA SELECCIONADA

- W. Taylor, *La dirección de los talleres*, Feliu y Susanna, Barcelona, 1925.
- E.P. Thompson, *La formación histórica de la clase obrera en Inglaterra*, 2 vols., Crítica, Barcelona, 1989.
- Turgan, *Les grandes usines de France*, 20 vols., Paris, 1860-1895.
- D. Vanoli, «Les ouvrières enrhumées, les couvents soyeux»: *Révoltes Logiques* 2 (1976).
- M. Vaudagna, «L'américanisme et le management scientifique dans l'Italie des années 20»: *Recherches*, 32/33.
- Varios, «L'autre front (1914-1918)»: *Cahier du Mouvement Social* 2 (1977); número especial dedicado a «Naissance de la classe ouvrière»: *Le Mouvement Social* (oct.-dic. 1976); «Le soldat du travail»: *Recherches* 32-33 (1978); *Réexamens de la théorie du salariat. De la force du travail individuelle à la reproduction sociale*, P.U. de Lyon, 1981; *Storia d'Italia*, Einaudi, Turín, 1974.



## INDICE ANALITICO

- Absentismo: 54, 62, 72.  
Acumulación (de capital): 9, 12, 17, 20, 23, 24, 58, 61, 63, 103, 160, 181.  
Administración (principios de)/Doctrina administrativa: 81, 82, 88, 89, 98.  
Alienación: 56, 73, 105.  
Asociación: 61, 92, 95, 96-97, 133-134.  
Astucia: 74.  
Automatización: 47, 87.  
Autonomía: 73, 76.  
Autoridad: 15, 19, 44, 49, 72, 76, 81, 85, 88-91, 92, 108, 109, 110, 115, 117-119, 121-126, 129, 141, 146, 149, 169, 179-180.  
Beneficio: 53, 55, 70-71, 118-119, 157 (v. Ganancia).  
Bentham/Benthamiano: 36, 54, 66-74, 86-87, 95, 118, 157-159, 175.  
Cálculo: 15, 79-84, 86-88, 93, 157.  
Capataz: 74, 81, 163-165, 180 (v. Contramaestre, Encargado).  
Capital: 9, 12, 13, 14, 15, 16, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 45, 47, 52, 98-99, 103, 164.  
Capitalismo: 11, 14, 35-39, 47, 53, 58, 64, 87, 103, 107-108, 126, 133, 137, 146, 149, 155, 171-173, 179.  
Casa (de trabajo): 66-76, 158.  
Ciclo: 14, 16, 20, 21, 24, 53, 57, 59, 60, 64, 82, 96, 146, 155, 157, 159, 161, 170-173, 179.  
Ciencia: 46-48.  
Clase(s): 15, 43, 53, 60, 91, 145, 148, 179.  
— obrera: 50-51, 60, 154, 174.  
— social: 11, 60.  
Coacción: 21, 48, 55, 61, 110, 179.  
Codificación/Código: 15, 19, 25, 45, 109, 110, 114, 119, 148-149, 181.  
Competencia económica: 20, 55, 83, 91, 96, 101, 119, 133, 161, 176.  
Competencia técnica: 56, 180.  
Comportamientos: 79, 110, 112, 114, 117-119, 121, 123, 154, 160, 162.  
Condiciones (de trabajo): 38, 42, 50, 105, 109-110, 163, 173, 175.  
Conflictos: 22, 91-93, 99, 101, 111, 124, 126, 161, 164.  
Constitución: 25.  
Contractualización: 15, 21, 22, 57, 60, 61, 64, 95, 100, 102-105, 119, 124, 146, 155, 157, 160, 161-165, 172-173, 175-180.  
Contrato (de trabajo): 16, 22, 98, 100-103, 109-112, 114, 120-123, 133-134, 138.  
Control: 12, 13, 19, 20, 21, 22, 44-45, 46, 48, 53-55, 58, 62, 76, 84, 87, 98, 129-130, 138-139, 141-142, 146, 149, 157, 163, 166-169, 172.  
Convento: 59, 75, 76, 86, 92.  
Cooperación: 48, 57, 99.  
Cooperativa obrera: 92, 93, 97, 99, 102, 167, 175.  
Corporaciones: 129-131.  
Crisis: 14, 23, 25, 51, 64, 101, 103, 104, 164-165.  
Cualificación: 17, 18, 55-56, 166-167, 169.  
Cualificado (trabajador, obrero): 54-55, 62-63, 166-170.  
— no: 50-51, 167-170.  
Cuartel: 48-49, 55, 59, 92.  
Cuerpo: 54.  
— social: 15, 79-81, 90, 126.  
Cuestión (social): 96-97, 98, 99, 101, 165.

- Delegación (principio de): 22-23, 56-57, 61, 63, 92, 101, 103, 125-126, 180.  
 Delegado: 56-57, 94-95, 141-142, 148-149, 163-165, 180.  
 Democracia: 15, 21, 22, 25, 39, 61, 63, 91-105, 148, 180.  
 Derecho: 16, 108, 123, 124, 126, 127, 138, 149.  
 Desarrollo: 52-53, 156, 160-161.  
 Despido: 109, 114, 161, 163.  
 Despotismo: 35-39, 61, 70-71, 72-73, 85-86, 90, 91, 101, 109, 116, 117-120, 124, 126, 134-138, 145, 146-149, 166, 175.  
 Dinero: 36-37, 47, 74-76, 79-80, 85.  
 Disciplina: 13, 14, 15, 16, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 25, 27, 35-39, 42-64.  
     — contractual (*v.* contractualización).  
     — extensiva (*v.* paternalismo).  
     — institucional (*v.* instrucción).  
     — maquina (*v.* máquina, maquinismo).  
     — panóptica (*v.* panoptismo).  
 División (del trabajo): 15, 16, 19, 37, 43-44, 47-50, 58, 74, 152-154, 175.  
 Dominación: 43-45, 49-50, 53, 56-59, 61-62.  
 Duración (del trabajo): 17, 52, 54, 92.
- Economía industrial: 54, 72.  
 Economía política: 11, 36-37, 79-80, 82, 97, 111-112.  
 Eficacia (productiva): 71, 79, 85, 103, 152-153, 160, 176.  
 Ejército: 45, 48-49, 53, 136, 152, 156, 158-159, 166-168, 177.  
 Emancipación: 94, 99.  
 Empleo: 18, 51, 61, 85, 109.  
 Empresa: 23, 43, 53, 55, 58, 71, 85, 88-89, 90, 101, 104, 118-119, 156, 160, 171, 175, 181.  
 Encierro: 58, 86.  
 Equipo: 42, 94-96, 103-105, 180.  
 Esclavitud: 117-118, 158.  
     — esclavismo: 37-38.  
 Espacio (de trabajo): 19, 44-45, 104-105.  
 España: 24-25, 26.  
 Estado: 14, 16, 18, 19, 23, 53, 60, 91-92, 96-98, 109, 120, 129, 138-140, 146-149, 162, 164, 171, 176, 179-181.  
 Estrategia: 14, 15, 19, 22, 23, 25, 44, 51-53, 55-56, 60, 63, 76, 83, 87, 121, 161.  
 Explotación: 51, 55, 56-57, 94.
- Fábrica: 12, 13, 14, 15, 18, 19, 20, 21, 23, 26, 45-50, 51-56, 58, 73-78, 175.  
     — ciudad: 15, 76-80, 153-154, 157, 165.  
     — fortaleza: 66-76, 79, 82, 86.  
 Familia: 15, 18, 45, 49, 53, 59, 76, 77-80, 118-119, 129, 173, 180.  
 Fascismo (italiano): 170-172, 176, 179-180.
- Fayol: 80-81, 88-91.  
 Ferroul: 107, 140-148.  
 Feudalismo: 107-108, 118-119, 126, 137, 145.  
 Fourier: 35-36, 39, 50.  
 Franquismo: 24-25.  
 Fuerza(s) productiva(s): 10, 11, 43, 53, 108, 121, 155.  
     — de trabajo: 9, 12, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 26, 44, 54, 56, 111, 114, 167.  
 Función directiva: 12, 14, 23.
- Ganancia (*v.* beneficio).  
 Gran Bretaña (*v.* Inglaterra).  
 Guerra: 62, 167-168, 172, 176-177.
- Hegemonía: 16.  
 Historia: 43-45, 52, 58-59, 90-91, 96, 104, 119, 129, 149, 165, 179.  
 Holgazanería: 55, 85, 87, 95, 102.  
 Huelga: 62, 87, 96, 116, 154, 162, 164, 166-167, 169, 176.
- Identidad: 15.  
 Identificación: 15, 76, 80.  
 Ideología: 49, 55, 103, 105, 167, 168.  
 Incentivo: 86, 103, 154, 158.  
 Indisciplina: 62-63, 181.  
 Industria: 123, 126, 153, 160-161, 166, 175.  
     — industriales: 44-45, 76, 137-138.  
 Inglaterra: 151-165, 175-177, 180.  
 Innovación: 44, 53, 55.  
 Institución: 18, 20, 27, 55.  
     — institucionalización: 22, 164, 181.  
 Interés: 22, 36, 70-71, 74, 79, 84, 86, 95, 102-104, 118, 122, 131, 143, 144, 145.  
 Interinidad: 96, 102, 174.  
 Interiorización: 14, 15, 21, 22, 48, 55-57, 63, 68, 70, 74, 86-88, 92, 95, 157, 171, 180.  
 Investigación: 24-26.  
 Italia: 165-174, 176, 180.
- Jefe: 46, 48, 85-86, 89, 90, 124, 148-149, 179.  
 Jerarquía: 19, 43, 45, 46, 49, 57, 61, 79-81, 85, 87, 89, 92, 114, 117-118, 126, 138, 164, 167-170.
- Legislación: 16, 51, 108, 119, 126, 133-139, 148.  
 Legitimación/Legitimidad: 16, 23, 46-48, 61-62, 79, 85, 87, 92, 112, 119, 134-135, 141, 148, 168, 170, 180.  
 Ley: 49, 97, 107, 115, 119, 124-129, 133-140, 148-149.  
 Limpieza: 72-73.  
 Lucha: 50, 52, 57, 62, 87, 116, 119, 174.  
 Luddismo/Luddite: 50-51, 56, 163.



## INDICE ANALITICO

- Mando/Mandato: 37, 39, 56, 70, 76, 78-81, 85, 88-91, 103, 105, 112, 114, 119, 123, 126, 138, 143, 152-153.
- Manufactura: 37, 47, 58, 70, 77-78, 129-131, 133, 138.
- Máquina: 15, 21, 42, 47-48, 50-51, 55, 102.  
— (fábrica): 15, 80-91.
- Maquinismo: 21, 45, 52, 56-57, 60-61, 62, 103, 119, 124, 155, 157, 160, 166-168, 170, 175.
- Marchandage: 61, 92-103, 104.
- Marx: 11, 13, 37-39, 45-52, 71-72, 111, 156.  
— marxismo (teoría marxista): 10, 24.  
— marxista: 43-44, 45-52, 111, 137.
- Mecanización (v. Máquina).
- Medios de producción: 10, 12, 19.
- Mercado: 11, 20, 25, 74, 175.  
— de trabajo: 16, 17, 18, 110, 166, 171, 173-174.
- Mercancía: 10-11, 12, 13, 15, 16, 17, 44, 99, 110, 111.
- Militar/Militarización (v. Ejército).
- Modelado: 56, 84, 114.
- Modelo: 45, 49, 53, 69, 74, 77, 83, 90, 92, 100, 104, 117-121, 122, 123, 124, 126, 138, 148, 149, 153, 155, 157, 160, 166-168, 174-176, 180.
- Modo (de producción): 38, 51.
- Montesquieu: 39, 119.
- Moral: 15, 35-37, 71, 72, 74, 82, 112.
- Moralización: 56-57, 70-71, 74, 129, 157, 158.
- Movilidad: 17, 18, 22, 51, 53, 62, 149.
- Movilización: 17, 18, 26, 83, 84, 90, 169.
- Movimiento (obrero): 60-63, 91, 96, 118-119, 164, 170-171.
- Mujeres (trabajo de las): 51, 166.
- Multas: 55, 112, 120, 121-122, 125-126, 140, 141-147.
- Niños (trabajo de los): 51, 77, 118-119.
- Normas: 70, 82, 85, 86, 90, 121, 123, 124, 152, 175.
- Normalización: 19, 42, 115-116, 119, 138, 170-172.
- Normatividad: 15, 81, 90, 114.
- Número (v. Cálculo).
- Obediencia: 111, 114, 118-119, 152.
- Objetivación: 21, 43, 47, 55-57, 79-80, 82, 100.
- Objetividad: 82, 87.
- Orden: 11, 14, 16, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 27, 36-37, 49, 69, 72, 74, 76, 78, 80, 82, 86, 89, 92, 95, 98, 104-105, 109, 112, 115, 117-118, 138, 146-147.
- Organización (del trabajo): 14, 26, 37, 53, 69, 74, 80-81, 83-84, 86-87, 92, 94-97, 99, 101, 103-104, 119, 125, 160-162, 172-173, 176.  
— obrera: 56-57, 60, 100, 103-104, 125, 160-162, 166-167.  
— sindical (v. Sindicatos).
- Organización científica del trabajo: 170-171, 176-177.
- Panoptismo: 54, 56, 59, 64, 66-67, 90, 118-119, 124, 136, 157-160, 174-175.
- Parlamento: 91-92, 125, 139, 140-141.
- Participación: 15, 23, 92, 95-100, 103-104.
- Paternalismo y modelo del padre: 15, 51, 55-57, 74, 76-78, 118-119, 120, 123-124, 149, 154, 157, 159-160, 165-166, 173, 175-176, 179-180.
- Patrón: 16, 18, 46-48, 53-54, 56-62, 73-76, 83, 87, 89-90, 91-93, 95, 97, 110, 112-116, 117-122, 124, 129-130, 134-135, 140, 142, 145, 148-149.
- Periodización: 52, 57.
- Plusvalor/Plusvalía: 11, 13, 18, 52, 55, 57.
- Poder: 9, 11, 12, 13, 15, 16, 19, 20, 21, 23, 24, 37, 43-44, 46-47, 55-57, 79-80, 89-90, 95, 98, 104-105, 108, 118-119, 121, 125, 146-149.
- Policía: 108, 109, 129-131, 132-135, 137, 140.
- Política/lo político: 9, 11, 13, 14, 21, 22, 23, 35-37, 50-51, 159, 160 (v. Democracia, Economía).
- Porosidad (del trabajo): 54, 56.
- Positivismo: 81, 82, 85.
- Prisión: 59, 86, 126.
- Proceso (de trabajo): 13, 17, 19, 20, 21, 26, 42, 44-45, 46, 47, 48, 53, 56-59, 74, 98, 167, 179-180.  
— productivo: 14, 18, 19, 80, 91, 111, 125, 146, 167-169.
- Producción: 10, 11, 14, 16, 19, 39, 43, 44, 52-53, 61, 71, 87, 92-93, 95, 100, 119, 137.
- Productividad: 14, 15, 16, 17, 19, 20, 21, 22, 25, 43, 72, 83-85, 90, 101-102, 118-119, 124, 152, 157-158, 173.
- Producto: 11, 13, 15.
- Propiedad privada: 10, 12.
- Putting-out system (v. trabajo a domicilio).
- Racionalización: 15, 22, 101, 104, 153-154, 176-177.
- Recomposición: 85, 104, 166, 180.
- Rechazo (al trabajo): 61-63, 169.
- Reformismo: 43, 61.
- Régimen (Antiguo): 129-130, 133, 137.
- Reglamento: 107, 130-131, 139-141, 154.  
— interior: 15, 60, 92, 108-129, 136, 138-140, 141-149.

EL ORDEN Y LA PRODUCCION

- Regulación (papel de): 15, 57, 61, 100, 160, 162, 164.
- Reivindicación: 53, 162-163, 172-173, 180.
- Representación (patronal): 74-76, 79-80, 88-90, 94-95, 98-99, 104-105, 111-112, 117-118, 126-127, 141-142, 155.
- Reproducción: 9, 12, 14, 17, 23, 24.
- Resistencia (obrera): 50-51, 55-56, 87, 117-118, 129, 146, 162.
- Responsabilidad: 91-92, 115-116, 142-143, 180.
- Revolución: 55, 129-130, 172.
- Revolución francesa: 124, 131, 132-134, 135-138.
- Revolución industrial: 35, 58, 156, 159.
- Revuelta: 50-51, 55, 117-118.
- Salario: 20, 22, 36, 44, 56-57, 61, 83-86, 92, 93-95, 101-102, 109, 111-112, 120-122, 134, 143-145, 157, 158-161, 165.
- Sanción: 88, 112-113, 120-121, 139-140, 144-145, 147-148.
- Sansimonismo: 45, 52, 63, 155.
- Servidumbre (productiva): 35-37, 86-87, 105.
- Silencio: 72-73.
- Símbolo: 16, 19, 21, 23.
- Sindicatos/Sindicalismo: 18, 22, 25, 45, 50, 61, 63, 98-101, 104, 146, 148, 160-164, 166-168, 172-173, 176-177, 180-181.
- Smith: 69, 70, 112, 125.
- Socialdemocracia: 61, 63-64.
- Socialismo/Socialistas: 107, 122, 125, 139, 140, 144-146, 166.
- Socialización: 10, 11, 12, 24.
- Solidaridad: 51, 115.
- Subcontratación: 96, 104, 174.
- Subjetividad: 11, 22, 80, 82, 86-87, 104-105, 117-118, 172.
- Subordinación: 11, 14, 16, 22, 42-43, 45, 58, 68, 99, 110-112, 114, 134-135, 138.
- Subsunción: 11-12, 13, 15, 22, 24-25.
- Sujeto: 10, 11, 15, 22.
- Sumisión: 46-48, 72-73, 76, 86-87, 88, 98, 111-112, 121, 152.
- Tamaño (de empresa): 90, 103.
- Taylor/Tayloriano/Taylorismo: 15, 21, 24, 52, 56, 60, 83-91, 96, 101-104, 154, 155 n. 14, 168-169, 170, 176-177.
- Técnica/Tecnología: 19, 22, 25, 42, 47-48, 50, 54, 61-62, 87, 180.
- Tiempo (de trabajo): 19, 44, 54, 56, 73, 84-85, 101, 114, 121.
- Trabajador: 12, 14, 15, 16, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 25, 42, 51, 54-55, 61-62.
- Trabajo: 9, 10, 11, 15, 16, 18, 20, 21, 26, 35-39, 171.  
— a domicilio: 44, 46, 58.  
— colectivo: 46, 85.  
— libertad de: 16, 133-134.
- Utilitarismo: 36, 82.
- Utopía: 35, 36, 39, 70, 74, 79, 87, 90, 105, 157, 165.
- Valor: 11.
- Valorización: 9, 13, 16, 17, 19, 24, 25, 91, 102, 108, 114, 124, 125, 149, 161, 165, 167, 174.
- Vigilancia: 15, 21, 44, 47-48, 54-56, 72, 74, 86, 89-90, 132-133.

## **Jean-Paul de Gaudemar**

Doctor en Ciencias Económicas. Ha desarrollado su actividad docente en la Universidad de París I y de Aix-Marseille II. En esta Universidad ha dirigido el Centro de Estudios de Relaciones Sociales. Igualmente, ha sido director científico del Laboratorio de Ordenación Regional y Urbana del Instituto Industrial del Norte (Lille) y director de investigación de la Escuela de Altos Estudios en Ciencias Sociales del CNRS. Actualmente es rector de la Academia de Estrasburgo. Sus áreas de investigación se desarrollan en dos campos fundamentales: la movilidad del trabajo y las formas de disciplinamiento industrial de la fuerza de trabajo, y las cuestiones de desarrollo regional. Es autor, entre otras, de las siguientes obras: *Movilidad del trabajo y acumulación del capital* (1976) y *La movilización general* (1979).

## **Carlos Alberto Castillo Mendoza**

Diplomado en Sociología Política por el Instituto de Estudios Políticos de Madrid, licenciado en Sociología, y candidato a Doctor, por la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología de la Universidad Complutense de Madrid. Inició su actividad docente como profesor ayudante en la Pontificia Universidad Católica del Perú, desarrollándola posteriormente en el Instituto de Sociología y Desarrollo del Area Ibérica de Madrid y en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad Complutense de Madrid. Actualmente su trabajo de investigación se centra en cuestiones relacionadas con la organización y control de los procesos de trabajo.