

Artículo de
investigación

El legado de Braverman y la salud en el trabajo.

Aportaciones y limitaciones teóricas y epistemológicas

LUIS PÉREZ GARCÍA

A mis hijas, Libertad y Victoria

INTRODUCCIÓN

En principio, este ensayo reflexiona en torno a las principales tesis e hipótesis del libro *Labor and Monopoly Capital*, publicado por Harry Braverman (1) en 1974. El objetivo central es observar, a la luz del debate actual del proceso de trabajo, sus fortalezas y debilidades teóricas y epistemológicas y la manera en que estas a su vez ayudan o entorpecen el entendimiento de la relación trabajo y salud. Tal obra nunca toca directamente el tema de la relación trabajo y salud. ¿Qué justifica entonces cuestionar una obra que nunca abordó expresamente la salud en el trabajo? Existen varias razones, pero estas no se pueden entender fácilmente si antes no se esboza brevemente el texto y contexto de la obra principal de Braverman.

La obra de Braverman es un tratado sobre la descalificación del trabajo capitalista. Se diferencia de los estudios del trabajo de su tiempo en que supone la existencia de una *estructura ordenadora* (determinante) de la descalificación y el control del trabajo. Tal estructura es la necesidad de valorización del capital (1, pp. 200-215). De acuerdo con Braverman, tal necesidad exige el control de la fuerza de trabajo en el proceso productivo y éste se logra no solo por la división del trabajo sino, ante todo, por la extracción

del *saber-hacer* que poseen los trabajadores por la gerencia. Y es esta extracción la que conlleva a la descalificación y precarización del trabajo. La organización científica del trabajo o taylorismo fue la primer forma racional de control-desqualificación del trabajo. Se le conoce como *subsunción formal* del trabajo al capital, caracterizada además por la fragmentación extrema de las tareas y la medición de tiempos y movimientos. Este afán de control se perfeccionaría con la *subsunción real* o fordismo, que no es otra cosa que la mecanización del taylorismo. La noción de control en Braverman también es su noción de poder (2). Esta lucha por el control, según Braverman, terminaría a finales del siglo xx en favor del capital y apoyándose completamente en la *subsunción real* (1, pp. 275-288). Argumentó que la mecanización del trabajo extendería aun más el control de la gerencia sobre el trabajo, ahondando la descalificación y la fragmentación de las tareas. Aun cuando reconoció que en el proceso de reestructuración del trabajo suele darse la recalificación de algunos puestos, los menos, caracterizados por permitir un mayor involucramiento de los trabajadores en la planeación y la ejecución del trabajo, siguió insistiendo en que la tendencia general es hacia el acrecentamiento del control de la gerencia (1, p. 202-203).

RESUMEN

El presente ensayo reflexiona en torno a las principales tesis e hipótesis del libro *Labor and Monopoly Capital*, publicado por Harry Braverman en 1974. El objetivo central es observar, a la luz del debate actual del proceso de trabajo, sus contribuciones y limitaciones teóricas y epistemológicas, y la manera en que éstas a su vez ayudan o dificultan el entendimiento de la relación trabajo y salud.

Palabras clave: proceso de trabajo, legado de Braverman, reestructuración productiva, teoría del proceso de trabajo, dominación objetiva, dominación simbólica, salud laboral, epistemología.

ABSTRACT

This paper is about the main theses and hypotheses of the book *Labor and Monopoly Capital* by Harry Braverman, published in 1974. The central objective is to observe, through the light of the current labor process debate, its contributions and theoretical and epistemological limitations. It has also the purpose to see how these limitations and contributions help or difficult the understanding of the relationship between work and health.

Key words: labor process, Braverman's legacy, productive restructuring, labor process theory, objective dominance, symbolic dominance, labor health, epistemology.

La mayoría de los críticos de Braverman coinciden en que su mérito fue mover el análisis del proceso de trabajo de su tiempo, centrado más en el análisis del discurso y la identidad de los trabajadores sobre situaciones laborales dadas y ahistóricas, a otro donde el proceso de trabajo no es solo espacio productor de bienes y/o servicios sino de control y poder de clase (3). Empero, también critican severamente su visión objetivista y catastrófica del trabajo. Concretamente, la visión objetivista del control y la necesidad de éste para garantizar la valorización y la reproducción del capital. Entre los críticos más importantes sobresalen Burawoy (4), Thompson (5), Edwards (6) y Friedman (7,8). Más adelante se abunda sobre tales autores. Otro mérito reconocido en la obra de Braverman es iniciar el debate del proceso de trabajo, mismo que continúa a la fecha (2,9,10,11,12,13), y gracias al cual ahora tenemos nuevas y ricas visiones de los procesos de trabajo contemporáneos. Por ejemplo, sabemos "... cuándo, dónde y cómo se descualifican determinados procesos de trabajo;... que la descualificación puede servir, pero no siempre sirve, a los intereses de los empresarios;... que existe [relación] entre la variable género y la descualificación y el enriquecimiento de los procesos de trabajo;... [y] que no es productivo separar el análisis estructural de las experiencias subjetivas e intersubjetivas de los trabajadores y los empresarios (2, p. 3)."

EL PROBLEMA

A pesar de los enormes avances en el entendimiento del proceso de trabajo y de las relaciones sociales en torno a éste, éstos han sido prácticamente olvidados por las pocas investigaciones que han intentado conceptualizar y estudiar la relación trabajo y salud como proceso social. Entre tales experiencias se destacan las que explícitamente dicen apoyarse en las aportaciones de Braverman y otras que apoyándose directamente en Marx caen en algunos de los supuestos fundamentales de la obra de Braverman.

Dos ejemplos los encontramos en América Latina. Obras casi simultáneas, una en 1987 y otra en 1989. Respectivamente, Neffa (14) en Argentina, y Laurell/Noriega (15)

en México. Otro ejemplo lo ubicamos en Estados Unidos, me refiero a las reflexiones críticas que en 1996 Landsbergis y colaboradores (16) realizan en torno al impacto de las nuevas formas de organizar el trabajo en la salud de los trabajadores.

Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CYMAT), es el concepto central de Neffa. Tales condiciones se constituyen por factores socio-técnicos y organizacionales del proceso de producción y por factores de riesgo del medio ambiente de trabajo. Su articulación sinérgica o combinada da lugar a la *carga global del trabajo* ante la cual interaccionan diariamente el cuerpo y la mente de los trabajadores produciéndoles cambios mediatos e inmediatos en su salud. En otras palabras, el *efecto real* en la salud-enfermedad de los trabajadores depende de la interrelación de los siguientes factores: el trabajo efectivamente realizado; las capacidades individuales de adaptación y resistencia; la estructura y lógica de funcionamiento de las empresas u organizaciones; la correlación de fuerzas sociales, y el modo de gestión y uso y venta de la fuerza de trabajo. Sin duda, el cuadro anterior muestra una forma integral muy interesante para acercarse a la salud en el trabajo. Sin embargo, los problemas comienzan al considerar que la forma que adquiere el trabajo y la *carga global de trabajo* es un reflejo de las necesidades de valorización del capital (14, pp. 48-49). Aun cuando se mencionan algunos aspectos mediadores como la individualidad y las políticas económicas y de empleo, no se dice nada acerca de la manera en que éstas se articulan con las necesidades de valorización del capital.

En el caso de Laurell/Noriega, el uso de los supuestos de Braverman es más explícita. En principio tales autores sugieren alejarse de las visiones biológicas y ahistóricas del proceso de trabajo y defender una concepción más sociológica. El proceso salud-enfermedad en el trabajo es social, sostienen, porque resulta del modo en que los hombres se apropian de la naturaleza a través del trabajo socialmente organizado (15 p. 68). Aunque escueto, se trata de un argumento sociológico fuerte. Pero tal fortaleza se diluye cuando Laurell precisa aun más lo dicho. De acuerdo con su muy particular interpretación de Marx, en las sociedades capitalistas, la estructuración de las cargas laborales y el desgaste obrero está determinado por el carácter contradictorio del proceso de trabajo: ser a la vez proceso de trabajo y proceso de valorización del capital. Dicho carácter implica también una relación contradictoria entre capital y trabajo donde el primero, según nuestros autores, apoyándose más en Braverman que en Marx, requiere explotar, descualificar y controlar al último en el proceso productivo empleando para tal efecto determinados métodos encaminados a extraer el *saber-hacer* a los trabajadores y concentrarlo en la gerencia (15 pp. 69-72). Nótese que la referencia a la explotación y al control es solo instrumental, objetiva y con carácter de clase. Finalmente cabe mencionar que Laurell hace caso omiso en sus reflexiones de los ricos conocimientos teóricos y epistemológicos que ya existían en su tiempo acerca del proceso de trabajo, lo anterior debido tal vez a la gran influencia que la obra de Braverman ejerció en América Latina todavía en los años ochenta.

Un tercer ejemplo que también cae dentro de los supuestos de Braverman aunque no de modo explícito lo tenemos en Landsbergis (16). Tal autor, teniendo como



Cubed frog

marco teórico referencial al *Modelo Control-Demanda en el trabajo* desarrollado por Karasek (17), reflexiona en torno a los efectos del sistema *lean production* en la salud de los trabajadores. Para detectar el problema, primero le preguntamos a Landsbergis qué hace nocivo al trabajo. En términos generales, el impacto positivo o negativo del trabajo en la salud obrera proviene de las exigencias y ritmos que impone la organización del trabajo y los sistemas de máquinas, o sea, de los imperativos objetivos del proceso de trabajo. Junto a las restricciones objetivas, Landsbergis también considera importantes las acciones de reestructuración productiva de los actores del proceso de trabajo (trabajadores, empresarios, gerentes, supervisores, sindicatos, etc.) (18). La siguiente pregunta obligada es ¿qué determina las acciones de reestructuración? La respuesta, *grosso modo*, son las necesidades de valorización del capital, ocasionadas por la competencia intercapitalista, sea local o internacional, y la lucha de clases. En Landsbergis, por tanto, es la presión de la competencia internacional la que está obligando a empresarios y gerentes a adoptar el sistema *lean production* (18, sección “*competitive pressure and levels of control*”). En términos ontológicos, lo anterior implica una asociación deductiva entre presión competitiva y reestructuración del proceso de trabajo. En otras palabras, implica la existencia de un cuerpo gerencial sin conciencia ni voluntad, lo que a su vez implica actuar respondiendo a las necesidades de valorización del capital.

Por que los tres casos expuestos caen atrapados explícita o implícitamente en el entramado teórico de Braverman, ampliamente criticado desde su origen, se realiza en la siguiente sección un ajuste de cuentas teórico y epistemológico de las principales tesis e hipótesis de la obra de Braverman. Para ello nos apoyamos en el debate actual del proceso de trabajo. Se pretende, sobre todo, enderezar el rumbo de la investigación de corte marxista de la relación trabajo y salud. Las tesis e hipótesis que se propone revisar son las siguientes:

1. El desarrollo de tecnologías productivas en la sociedad capitalista está estrechamente relacionado con la necesidad de valorización del capital.
2. Existe una tendencia objetiva a la descalificación del trabajo por medio de la continua separación entre saber y hacer, primero por el taylorismo y finalmente por el fordismo, subsunción formal y subsunción real respectivamente.
3. Existe una tendencia objetiva hacia control del trabajo en el proceso productivo por el sistema de máquinas (subsunción real) a fines del siglo XX.

A manera de ordenar la exposición, primero se expone el fundamento teórico de la tesis y sus implicaciones en el entendimiento de la salud en el trabajo; luego se intenta resolver el problema echando mano de las aportaciones del debate del proceso de trabajo.

Antes de comenzar la discusión de cada una de las tesis enumeradas arriba es conveniente dejar claro que todas las tesis enumeradas arriba se articulan en el entramado teórico general de Braverman. Así, lo que se diga de una tesis también suele afectar a las otras. Sin embargo, la división analítica se justifica porque cada una ha generado ricas discusiones y aportaciones teóricas al entendimiento de los trabajos contemporáneos, incluida la salud-enfermedad en el trabajo.

TESIS I

El desarrollo de tecnologías productivas en la sociedad capitalista está estrechamente relacionado con la necesidad de valorización del capital.

La *valorización del capital* es, sin duda, una necesidad imperante para que el capitalismo persista. El primer paso se da en la explotación de la fuerza de trabajo en el proceso productivo pagando al trabajador menos de lo que realmente le corresponde por su trabajo. A esta extracción se le llama *plus-trabajo* y se realiza en el mercado al vender los productos más allá de los costos de producción. Lo anterior es una aportación de Marx retomada por Braverman. Para este último autor, el *control del trabajo* es importante para garantizar la valorización del capital y que éste se logra mediante el desarrollo de métodos de trabajo (taylorismo y fordismo), diseñados expresamente para extraer el *saber-hacer* a los trabajadores. Estamos de acuerdo en que todo método de trabajo es una forma de control. Empero, este no es el problema que queremos resaltar sino la idea incisiva de que a cada crisis de paradigma productivo le sigue inmediatamente una nueva revolución científica-técnica que resuelve el problema (1, pp. 197-198). Más específicamente, se critica la idea de que la ciencia y la técnica estén al servicio del capital (1, P. 191). Si así fuera, tres serían las implicaciones teóricas más importantes:

- a) Los métodos de trabajo, medios para la descalificación, y los ciclos largos o patrones de acumulación responden a fuerzas objetivas, o sea, a las necesidades de valorización del capital.
- b) Las acciones de reestructuración productiva de empresarios y gerentes carecen de voluntad propia y responde a los intereses del capital.
- c) Finalmente, las acciones de los trabajadores, individual o colectivamente, que inciden positiva o negativamente en la valorización del capital, tienen carácter de clase o se orientan por una falsa conciencia.



Cubed Toad

Si nos atenemos a las asunciones anteriores, la salud en el trabajo tiene que ser investigada y analizada observando la manera en que los elementos objetivos constitutivos del trabajo (medios y objetos de trabajo y trabajo en sí) interactúan entre sí y con el cuerpo y la mente humana, aunque sin olvidar que tal interacción la explica en última instancia las necesidades de valorización del capital. Del mismo modo tendrían que interpretarse los patrones de desgaste físico y mental de los trabajadores asociados con los ciclos largos de acumulación.

La crítica más contundente a la tesis en turno la hizo Schumpeter (19) y los neoschumpeterianos (20). Éstos mostraron que los procesos de reestructuración productiva y los ciclos largos de acumulación están más relacionados con la capacidad real de innovación y difusión tecnológica que con las necesidades de valorización del capital. No se niega la influencia de los costos de producción en la innovación tecnológica, pero dan más importancia al proceso que va de la inversión a la innovación, a la difusión y a la inversión productiva, mediado este por a) las expectativas de empresarios y gerentes del impacto posible de una inversión, b) el desarrollo del aparato científico-tecnológico y c) la conjunción en cada caso de la invención a la inversión de pequeños cambios que no siempre se producen simultáneamente (21, PP. 16-20).

Baste el argumento anterior para dejar claro que no son las necesidades de valorización las que orientan los procesos de reestructuración productiva. Es verdad que la competencia intercapitalista, al igual que los conflictos de clase, hacen que empresarios y gerentes busquen consciente o inconscientemente como resolver estos problemas. Sin embargo, en este proceso ocurren e interactúan una serie de mediaciones de diferente índole que no responden necesariamente a los intereses del capital, mediaciones que incluso deben tomarse en cuenta a la hora de investigar e interpretar los patrones de salud-enfermedad en el trabajo en un espacio y un tiempo determinado.



Cube-itsusun

TESIS II

Existe una tendencia objetiva a la descalificación del trabajo por medio de la continua separación entre saber y hacer, primero por el taylorismo y finalmente por el fordismo, subsunción formal y subsunción real respectivamente.

La necesidad de valorización del capital, previamente criticada, también exige, según Braverman, el control y la descalificación del trabajo en el proceso productivo (1, pp. 240-241). Con tal propósito, sostiene nuestro autor, se han desarrollado métodos de trabajo que llevan a la reducción del trabajo a fracciones minúsculas y, con ello, a la pérdida del *saber-hacer* y del uso discrecional de habilidades y destrezas en el trabajo. Como se ha dicho, el primer paso en esta dirección se da con el taylorismo, y la consolidación con la mecanización del taylorismo, el fordismo. A grandes rasgos esta es la tesis de la descalificación en Braverman. Una tesis en donde en última instancia lo determinante es la necesidad de valorización del capital.

Si nos propusiéramos estudiar la relación descalificación laboral y enfermedad, podríamos dar cuenta, en un espacio determinado, de los conocimientos, tiempos y movimientos productivos que son monopolizados por la gerencia y/o por los sistemas de máquinas y aquellos que son controlados por los trabajadores. Teniendo como parámetro las características del taylorismo y del fordismo, los trabajadores se agruparían por su grado de calificación-descalificación y luego se procederá a encontrar el nivel de asociación entre descalificación y enfermedad. De acuerdo con la tesis de Braverman, los trabajadores menos calificados tendrán el peor perfil de salud-enfermedad y la baja calificación estaría determinada en última instancia por la necesidad de valorización del capital.

Por otro lado, las acciones de trabajadores, empresarios y gerentes con respecto a la estructuración del proceso productivo influyen, sin duda, en la variación del perfil salud-enfermedad de los trabajadores. Sin embargo, su interpretación no puede ir más allá de la lucha de clases y la falsa conciencia.

El *debate del proceso de trabajo* ha mostrado que el fenómeno de la calificación-descalificación del trabajo es mucho más complejo de lo dicho hasta ahora. Desembarazados de la visión objetivista, estudios de corte histórico muestran que si hay una tendencia a la imposición de métodos de trabajo que dan poca libertad a los trabajadores (9, p. 49). Sin embargo, también observan que no es una tendencia lineal: en el mismo proceso ciertos trabajos suelen obtener calificación. Las tendencias varían dependiendo del sector, la ocupación y el tipo de organización (9, p. 50).

Otros estudios de la calificación en el trabajo concluyen que ésta no depende únicamente de la manipulación instrumental del *saber-hacer* en el trabajo. Ésta también está relacionada con los intereses, la cultura, el poder y las relaciones de género en el lugar de trabajo. Argumentan fundamentalmente que la calificación como una construcción social ha sido olvidada. Veamos algunos ejemplos: a) los empresarios o gerentes suelen descalificar los trabajos de mujeres que requieren altos niveles de entrenamiento y habilidad y otorgar a las habilidades masculinas un alto estatus (9,52); b) los puestos de trabajo también son calificados o

descalificados por la gerencia para enfrentar específicas estrategias de resistencia de los trabajadores (9,52); c) en contra de la definición individualista de la calificación, esta también puede obtenerse en una red interconectada de especialidades (22,23, P. 45); finalmente, d) los puestos descalificados por razones técnicas, por adjudicación o estatus suelen involucrar más habilidades de las que Braverman permite (9, p. 49). Por ejemplo, la descalificación no sería necesaria ni dependería únicamente de la voluntad del *management*: una parte de la calificación sería tácita generada por las rutinas de la producción, en el aprendizaje de trucos no rutinarios de la producción y de capacidades obreras colectivas que no pueden ser expropiadas por los desarrollos organizacionales y técnicos (24).

Baste lo anterior para mostrar que el proceso calificación-descalificación del trabajo es un proceso social mucho más complejo de lo que supone Braverman. En adelante, los estudios sobre la relación descalificación y enfermedad deben dar paso a la calificación-descalificación del trabajo mediada por intereses, cultura, poder y relaciones de género en el lugar de trabajo.

TESIS III

Hay tendencia objetiva hacia el control del trabajo en el proceso productivo por el sistema de máquinas (subsunción real) a fines del siglo XX.

La tendencia objetiva a la descalificación de la fuerza de trabajo se criticó en la sección anterior. En este caso, igual que en la descalificación, la pérdida del saber-hacer también significa la pérdida de control y la pérdida de poder frente a la gerencia. Estos son también los cimientos de la noción de poder en Braverman, al suponer que la lucha por el control del trabajo es principalmente una lucha entre capital y trabajo (*). De acuerdo con Braverman, este conflicto lo ganaría el capital a finales del siglo XX a través de la subsunción real. En consecuencia, las críticas a la tesis de la descalificación también son válidas para la tesis de la pérdida del control del trabajo. Por tal motivo, en las siguientes líneas se hace referencia breve a ésta y se dedica más espacio a las investigaciones empíricas y a las premisas teóricas que se han generado en torno a la tesis en cuestión.

De acuerdo con las críticas hasta ahora expuestas, estamos ante una noción de control demasiado frágil, teórica y epistemológicamente, y fue precisamente tal fragilidad la que contribuyó a iniciar una serie de debates que generaron de ricos conocimientos y métodos para entender el control en el trabajo, mismos que a su vez, deben ser tomados en cuenta a la hora de estudiar la relación control del trabajo y salud-enfermedad.

Por cuestiones de espacio no se hace referencia a todas las aportaciones generadas al respecto. Aun cuando tienen la lucha de clase como variable independiente, los estudios de corte histórico (6), teniendo en mente la tesis de Braverman, muestran que: a) la estrategia de control a través de la separación entre saber y hacer es solo una estrategia entre tantas: algunos trabajos están altamente estandarizados y

regulados, pero otros promueven la calificación y la libertad de decisión en la organización del trabajo (2, p. 16), y b) los intentos por privar a los trabajadores de calificación, discrecionalidad y autonomía (léase control) provocaban en algunos casos la resistencia de los trabajadores, e incluso algunos intentos fueron revertidos (2, p. 7). Aun cuando la perspectiva de clase social tiene limitaciones teóricas y epistemológicas, a saber: a) el control del trabajo es uno de los objetivos para garantizar la valorización del capital; b) los empresarios buscan concientemente el control del trabajo; c) el control del trabajo depende de razones técnicas (métodos de trabajo), y d) los cambios en el control varían de acuerdo con estrategias y resistencias de clase, la aportación de los estudios históricos es señalar que el control del trabajo no es lineal sino cíclico: a veces control directo, a veces técnico y a veces burocrático (25, p. 5).

De acuerdo con las críticas anteriores, la salud ocupacional tampoco es lineal; los patrones de salud-enfermedad pueden variar incluso en un mismo espacio laboral. Son varios los estudios que contribuyen a resolver los problemas del control del trabajo dejados por los estudios históricos. Entre los autores más destacados están Friedman y Burawoy. Friedman (7, p. 8), por ejemplo, distingue tres tipos de control. El control simple o directo, el control técnico y la autonomía responsable. El primero se caracteriza por la supervisión estrecha, la estandarización y la rutinización de tareas, el segundo por la estandarización y rutinización a través de los dispositivos de funcionamiento de las máquinas y el tercero por el empoderamiento de los trabajadores por la gerencia, sea formal o informalmente, para que tomen decisiones respecto a la planeación y ejecución del trabajo. El control en este último caso ya no responde estrictamente a la separación entre saber y hacer sino al regreso del saber a los trabajadores. ¿En qué consiste el control en estos casos? ¿Cómo controlar a aquellos trabajadores que tienen amplia libertad de decisión laboral? En general, todo diseño organizativo requiere que alguien lo obedezca en aras de los objetivos y metas trazados, y la única manera de lograrlo sin coerción directa o despótica es la búsqueda del consentimiento a través de distintas estrategias ideológicas y de intercambio. Esta es la "autonomía responsable"



Worth 1990.com

Cubaby

* Por lucha de clases se entiende la lucha entre capital y trabajo mediada siempre por la conciencia de clase. Si estas acciones no reflejan los intereses de *clase en sí* suelen explicarse como "falsa conciencia."

En la misma línea de la autonomía responsable, Burawoy (4) en su obra *Manufacturing consent* sugiere la noción de control contingente del proceso de trabajo. En este estudio la subjetividad es ahora la variable independiente. Se muestra que los trabajadores sí se resisten a las estrategias de control alienantes y desprovistas de poder y autonomía, pero que suelen hacerlo en términos coherentes con los objetivos de empresarios y gerentes —no del capital. ¿Por qué los trabajadores son capaces de participar en su propia subyugación? ¿Cómo se logra este entrelazamiento de intereses y objetivos? La respuesta de Burawoy es que en el proceso de trabajo llegan a constituirse juegos de poder informales donde a través de instrumentos ideológicos y promesas los intereses de trabajadores llegan a concordar con los intereses de empresarios y gerentes. La manufactura del consenso es, por tanto, la base del control en el trabajo de todo tipo de trabajadores, y no únicamente de trabajadores con alta libertad de decisión laboral.

Entre las aportaciones más importantes de los teóricos del control contingente del proceso de trabajo (2, p. 7) se destacan las siguientes: a) el control del trabajo no proviene únicamente de dispositivos técnicos y organizativos, en este proceso también queda abierta la posibilidad de la dominación ideológica; b) la clase social ya no ordena las relaciones de resistencia y poder en el proceso de investigación sino la subjetividad; c) la resistencia, además, no significa necesariamente falta de cooperación con los objetivos de la producción, y d) la conciencia, la resistencia, la cooperación y el consentimiento se modelan en el lugar de trabajo con el flujo y reflujo de las relaciones sociales mediadas por una subjetividad que está lejos de responder a los intereses de clase.

Sin lugar a duda, las aportaciones de Burawoy contribuyen a resolver los problemas dejados por los historicistas, contribuciones trascendentes también para entender la salud en el trabajo. Sin embargo, también enfrentan un problema serio, a saber, la contingencia o indeterminación en que quedan el control y el poder en el lugar de trabajo (26). Al dar importancia suprema a las identidades construidas en el lugar de trabajo y olvidar la importancia de las estructuras sociales, el control del trabajo resulta indeterminado.

Otras críticas importantes están relacionadas con la ausencia de las nociones de género, raza y etnia en el análisis del control del trabajo. Al respecto, Smith (2,14) sostiene que “la descripción del consentimiento y la resistencia, de la agencia y los intereses” está incompleta si no ponemos en las diferencias de género y de etnia.

En fin, una de las principales críticas al control contingente es dar primacía a la subjetividad como variable independiente, supuesto que niega la existencia de estructuras, normas y reglas de comportamiento.

CONCLUSIONES

Esta sección se limita a señalar brevemente dos cosas fundamentales: 1) las aportaciones del debate del proceso de trabajo y su contribución al entendimiento de la salud en el trabajo y 2) los vacíos teóricos y epistemológicos que quedan por resolver.

Es verdad que los procesos productivos se caracterizan por una cierta estructura tecnológica y organizativa que

tiene como mira cumplir con determinados objetivos y metas. Tal estructura puede conservarse por ciclos largos de acumulación determinando, entre otras cosas, específicos patrones de desgaste de la clase trabajadora. Las estructuras productivas pueden transformarse exigidas por el mercado, pero ya no es posible admitir que tales modificaciones sean, *per se*, producto de las necesidades de valorización del capital. En ello, entre otras cosas que recordaremos, influyen la capacidad de innovación y difusión tecnológica que no responden a las necesidades del capital.

Con respecto a la calificación-descalificación del trabajo, podemos dar cuenta de los perfiles de salud-enfermedad de los trabajadores a partir de la mayor o menor oportunidad que los sistemas organizacionales y los sistemas de máquinas permiten a los trabajadores en la planeación y ejecución del trabajo. Esta es una estrategia de investigación útil para generar acciones prácticas preventivas en salud pública. Sin embargo, con lo que ahora conocemos, es imprudente olvidar que en el proceso de calificación-descalificación del trabajo también juegan un papel importante la subjetividad, los intereses y las relaciones de poder mediadas por el género, la raza y el origen étnico.

Finalmente, con respecto al control del trabajo, los estudios de corte histórico muestran que la necesidad de valorización del capital no exige necesariamente el control del trabajo en el sentido tayloriano, léase pérdida del *saber-hacer*. También muestran que no hay una tendencia lineal hacia el control despótico de los sistemas de máquinas, ni tampoco una tendencia lineal a la precarización del trabajo. Los teóricos del control contingente del proceso de trabajo encuentran que el control también es posible regresando el saber a los trabajadores dándoles una mayor participación en la planeación y ejecución del trabajo. Además, agregan la posibilidad del control simbólico en el proceso de trabajo, incluso de aquellos trabajadores con poca libertad de decisión en su trabajo. Todo lo anterior confiere mayor complejidad a la noción de control laboral que no puede ser soslayada por los investigadores de la salud en el trabajo.

El problema teórico que queda por resolver, dejado más por los teóricos del control contingente que por Braverman, es cómo articular dialécticamente subjetividades, estructuras y acciones sociales en el proceso de trabajo si queremos investigar los procesos de explotación, reestructuración productiva, descalificación y control del trabajo y su relación con la salud en el trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Braverman H. Trabajo y capital monopolista. La degradación del trabajo en el siglo XX. México, Nuestro Tiempo; 1977.
2. Smith V. “El legado de Braverman. La tradición del proceso de trabajo veinte años más tarde”. *Sociología del trabajo*, invierno 1995/1996;26:5.
3. Burawoy M. “A Classic of its time”. *Contemp Sociol*, 1996;3(25):296-99.
4. Burawoy M. *Manufacturing consent*. Changes in the labour process under monopoly capitalism. London, Mac Millan; 1979.
5. Thompson P. *The Nature of Work*. London, MacMillan; 1983.
6. Edwards R. *Contested Terrain: the transformation of the work in the twentieth century*. London, Heinemann; 1979.
7. Friedman A. “Responsible Autonomy, Versus Direct Control Over Labour Process”. *Capital and Class*, 1977, 1.
8. Friedman A. *Industry and labour: Class struggle at work and Monopoly capitalism*. Londres, MacMillan; 1977.
9. Meiksins P. “Labor and monopoly capital for the 1990s: A review and

- critique of the labor process debate". Monthly review, 1994.
10. Palmer B. "Before Braverman: Harry Frankel and the American workers' movement, 1999". Monthly Review, Jan. Available at: www.findarticles.com/cf_0/m1132/8_50/53972890/print.html
 11. Yates M. "Braverman and the class struggle" Monthly Review, 1999, Jan. Available at: www.findarticles.com/cf_0/m1132/8_50/53972886/print.html
 12. John Bellamy. "A classic of our time: Labor and Monopoly Capital after a quarter-century". Mon Rev, 1999;8(50):12-18.
 13. Greenbaum J. "On twenty-five years with Braverman's Labor and Monopoly Capital (or, how did control and coordination of labor get into the software so quickly?)". Mon Rev, 1999;8(50):28-32.
 14. Neffa J C. ¿Qué son las condiciones y medio ambiente de trabajo (CYMAT)? Buenos Aires, Argentina, Humanitas; 1987, 49-57 y 137-155 Págs.
 15. Laurell A C. y Noriega M. La salud en la fábrica. Estudio sobre la industria siderúrgica en México. México, Ediciones Era; 1989.
 16. Landsbergis P.A., J. Cahill and P. Schnall. "New systems of work organization: impacts on job characteristics and health". International Congress on Occupational Health. Stockholm, Sweden. September 17, 1996. Available at: www.workhealth.org/whatsnew/lpnewsys.html.
 17. Karasek R. "Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign". Adm Sci Q, 1979;(24):285-307.
 18. Job Stress Network. "Lean production and stress. A Dialogue between Dr. Paul Adler and Dr. Paul Landsbergis on". January 1997. Available at: www.workhealth.org/whatsnew/lpdialog.html.
 19. Shumpeter A. Teoría del desenvolvimiento económico. México, FCE.; 1960.
 20. Mandel E. El capitalismo tardío. México, Era; 1980.
 21. apud De la Garza E. Reestructuración productiva y respuesta sindical en México. México, UNAM/IIIE, 1993, 16-20 págs.
 22. Kusterer K. Know-How on the Job: The Important Working Knowledge of "Unskilled workers". Boulder, Westview Press, 1978.

23. Elger T. Braverman. Capital Accumulation and Deskillling. In: Wood S. Ed. The degradation of Work. London, Hutchinson; 1982. 23-55 Págs.
24. Wood S. "The Japanization of Fordism". Economic and Industrial Relations, 14, 1993.
25. Edwards R. Industrial Relations. London, Blackwell, 1995.

LUIS PÉREZ GARCÍA

Profesor-investigador. Departamento de Ciencias Sociales. División de Disciplinas Básicas para la Salud. Centro Universitario de Ciencias de la Salud. Universidad de Guadalajara.

CORRESPONDENCIA

FRANKCITO, ME FALTAN ESTOS DATOS, LUEGO TE LOS PASO!!! Chintrole!!!
luisperezga@yahoo.com.mx

CONFLICTO DE INTERÉS NO DECLARADO



SqrEgg