

Modelos reguladores de las relaciones laborales establecidos por el capital

Carmen Añez

Sociólogo. Investigadora del Centro de Estudios de la Empresa de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad del Zulia. Magister en Intervención Social.

E-mail: carmenanez@hotmail.com

María Cristina Useche

Economista. Investigadora del Centro de Estudios de la Empresa de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad del Zulia. Magister en Gerencia de Empresas. Cursante del Doctorado en Ciencias Económicas.

E-mail: mariauseche@yahoo.es

Resumen

Al estudiar las relaciones laborales, es necesario explorar los modelos que las regulan, partiendo del Taylorismo hasta el Toyotismo, en cuanto a las propuestas y estrategias que definen al trabajador y sus derechos básicos, así como, a qué intereses responden dichos modelos. Los resultados destacan que los modelos bajo la óptica capitalista definen el tipo de empleo, las normas de protección y los derechos labo-

rales de los trabajadores, con la finalidad de mantener una fuerza laboral con un mínimo costo, pero con una alta productividad. Se concluye que los modelos reguladores de las relaciones laborales, se han convertido en la normativa que fija las pautas en la organización de los sistemas productivos y laborales, generando el deterioro del mercado laboral y la precarización de los empleos.

Palabras clave: Modelos reguladores, relaciones laborales, relación capital-trabajo.

Regulatory Models of the Labor Relationships Established the Capital

Abstract

When studying labor relationships, it is necessary to explore the models that regulate them, from Taylor-ism to Toyota-ism, in relation to the proposals and strategies that define to the worker and his basic rights, as well as, what interests are behind these models. The results indicate that the capitalistic models define the type of employment, protection norms and labor rights of the

workers, for the purpose of maintaining a labor force with a minimum cost, but with a high productive level. The conclusion is that model regulators of the labor relationships, have become the norms that establish the guidelines in the organization of the productive and labor systems, generating the deterioration of the labor market and labor instability.

Key words: Regulatory models, labor relations, capital-labor relationship.

Introducción

En el proceso de acumulación capitalista, es de vital importancia la regulación de las relaciones laborales, a través de modelos que condicionan el proceso y formas de trabajo, orientados hacia la obtención de una mayor productividad del trabajador y a la subordinación del trabajo al capital, de ahí la aparición de modelos reguladores de los derechos fundamentales de los individuos que conforman el mercado de trabajo.

Entre los modelos reguladores hay que mencionar los tradicionales, tales como; el Taylorismo, el Fayolismo y el Fordismo, los cuales conviven con una nueva corriente denominada Toyotista, entre otros. Dichos modelos tienen

características comunes, resaltando en primer lugar, haber surgido en países desarrollados, como Estados Unidos y Japón, y en segundo lugar, constituyen innovaciones delineadas en el seno de las fábricas, convirtiéndose en principios mundialmente aceptados para la regulación y compensación de la fuerza laboral. Taylor, Fayol, Ford y Ohno se desempeñaron como trabajadores en el sector privado, permitiéndoles detectar las debilidades organizacionales, producto de la empíria y de la inexperiencia de los gerentes en el manejo de la fábrica, en base a este conocimiento sus propuestas estuvieron dirigidas a la búsqueda de un mejor impacto en la inversión del capital y el empleo. Estos modelos, por lo tanto, fueron delineados de

acuerdo a los intereses de los dueños de la producción, haciendo énfasis en *el empleo, el salario directo, la calificación del trabajo, la jornada de trabajo, el proceso de trabajo*; así como, otros aspectos de carácter económico y social referidos a la fuerza laboral. La razón implícita es disciplinar y condicionar al trabajador en función de la búsqueda de la competitividad y valoración del capital; Del Búfalo (1995) señala que el capitalista desarrolla una disciplina de fábrica para que marque las pautas a los trabajos y a la fuerza laboral.

La existencia de los diferentes modelos no es producto del azar, sino que está en consonancia con la crisis del capital o cuando los modelos no responden a sus expectativas, ante esta situación su reestructuración es inminente, modificando y adaptando las relaciones sociales de producción, previstas en cada momento coyuntural. Esta necesidad por parte del capital conduce a que la organización del trabajo y las relaciones laborales se modifiquen tomando en cuenta la racionalidad económica que exija los intereses del mercado, es decir, “ (...) *de un método de elección entre alternativas, o, lo que es lo mismo, un sistema de ordenación de preferencias*” (Martínez, s/f:1), sujeta a las necesidades y recursos que el capital utiliza estratégicamente para estimar el valor y los costos. En este mismo orden de ideas, Lange, citado por Huguet (1993:5) manifiesta que “ se trata del principio general del comportamiento racional, en las condiciones en que el fin y los medios de la acción están cuantifica-

dos. Este principio enseña que el grado máximo de realización del fin se obtiene actuando de forma tal que por un gasto dado de medios se obtenga el grado máximo de realización del fin, o que por un grado dado de realización del fin, se gaste un mínimo de medios”; de acuerdo a estas definiciones, el empresario se preocupa por adecuar medios a fines, buscando obtener el máximo beneficio con el mínimo costo de los factores de producción.

En los modelos tradicionales la racionalidad económica, ha estado centrada hacia *una producción masiva, salarios altos* que eran funcionales a la organización de la producción y de la sociedad, ya que iba al consumo; *un alto grado de intervención del Estado*; así como, un *sindicato* que velaba por los intereses de los trabajadores.

Dichos modelos ya no respondían a la racionalidad económica del capital, producto del alto costo que implicaba la fuerza laboral, en cuanto a salarios y beneficio socioeconómicos; convirtiéndose esto en un obstáculo para sus intereses, mermando la relación costo/beneficio, el crecimiento y expansión del mercado, entre otros, viéndose en la necesidad de definir nuevas alternativas que estratégicamente estimularan la ganancia, mediante el racionamiento de los recursos, para tal fin, se reorganiza el trabajo, con una marcada tendencia hacia la flexibilidad, apareciendo el Toyotismo como nuevo modelo regulador de la relación capital-trabajo. A grosso modo, éste se perfila hacia *prácticas de trabajo flexibles, un papel mínimo de los sindicatos, desregulación y fle-*

xibilización de los derechos de la fuerza laboral, entre otros; condiciones que dotan al capitalista para adecuarse a una nueva fase de desarrollo, situación que acentúa la subordinación del trabajador con el capital, ocupando una posición muy baja como actor del proceso productivo, debido a las condiciones de trabajo y a las nuevas relaciones laborales.

Para fines de este trabajo, se realizó una revisión de los modelos reguladores de las relaciones laborales, seleccionando aquéllos que han surgido del seno de las empresas, de ahí el estudio del taylorismo hasta el toyotismo, con el propósito de identificar desde la óptica del capital, cómo se ha definido la relación capital-trabajo, los beneficios laborales, la concepción que se tiene sobre el trabajador y la repercusión de dichos modelos en la fuerza laboral.

1. Las relaciones laborales desde la óptica del taylorismo hasta el toyotismo

Taylor, quien se desempeñaba como ingeniero de la fábrica Midvale Steel Works, es considerado el creador de la llamada “Dirección Científica” de las Empresas, comúnmente denominado **Taylorismo**, donde se hace especial énfasis en el estudio sistemático del trabajo, colocando *el sistema de salarios estimulante* como elemento central para una mayor productividad del trabajador, con la finalidad de lograr la máxima prosperidad de los actores fundamentales de una empresa, vale decir, capital y trabajo.

Bajo este principio, Taylor (1983: 19) define como “*el objeto principal de*

la administración asegurar la máxima prosperidad para el patrón, junto con la máxima prosperidad para cada uno de los empleados”, con lo cual se aseguraría la expansión de la empresa, y por ende, la prosperidad total y permanente.

La máxima prosperidad del trabajador está condicionada por el logro de una mayor productividad, aunado a una alta eficiencia y calidad del trabajo. El modelo Tayloriano, es una unidad fundamental en la lucha contra la baja productividad del trabajo del obrero, cuyas causas se derivan por la mala utilización del trabajo, la holgazanería sistemática y la mala organización del trabajo; causas que inciden negativamente en los salarios, en la prosperidad y vida de los trabajadores, así como, en la estabilidad y desarrollo de la empresa y del capital.

Para erradicar la baja productividad del trabajador, la administración científica propone el estímulo de un mayor esfuerzo por parte de éste, materializándose en *un sistema ordinario de remuneración por jornada*, lo que implica un *control* estricto del trabajador, para medir la cantidad exacta de trabajo realizado y su eficiencia. Esto permitiría que el salario aumente a medida que la productividad sea mayor.

Al establecer el *salario por jornada*, se pasa de un trabajo a destajo a un trabajo estable, para Taylor (1983:30) “*es en el trabajo a destajo donde se muestra totalmente desarrollado el arte de disminuir el propio rendimiento (...) convirtiéndose en hábito tan arraigado que los operarios reducen la producción de las máqui-*

nas que tienen a su cargo (...)”, propiciando el contrato a destajo un antagonismo entre el trabajador y el patrón; perdiéndose el principio que ambos trabajan para un mismo fin; como es la “máxima prosperidad”.

Ante este posible antagonismo, la administración científica establece como parte de su filosofía que ambos sujetos sociales (patrón-trabajador) tienen los mismos intereses; la prosperidad del patrón depende de la prosperidad del trabajador y viceversa, para su logro debe existir una estrecha *colaboración entre la dirección y los subordinados*. Dicha colaboración pasa por introducir leyes científicas en la empresa, tales como, la *organización y división del trabajo*, donde se norman las responsabilidades, funciones y acciones de acuerdo a la jerarquía del sujeto en la organización.

Bajo esta nueva organización, la *dirección* tiene bajo su responsabilidad orientar al trabajador a través de reglas, leyes y estrategias útiles en la realización de la jornada de trabajo, sustituyendo éstas el criterio de cada uno de los trabajadores. Por otra parte, es la encargada de planificar el trabajo en cuanto a qué hacer, cómo hacerse y el tiempo exacto para hacerlo, la idea central es sustituir los procedimientos empíricos por sistemas científicos, que conlleven a la economía de tiempos, a la estandarización de los procesos y al aumento del rendimiento máximo del trabajador, con lo cual se persigue el interés del patrón, como es la *reducción de los costos*.

El *trabajador* es un simple sujeto ejecutor del proceso productivo, con

mayor responsabilidad en la prosperidad individual y de la empresa; la máxima prosperidad no puede existir más que como resultado del decidido esfuerzo de cada trabajador, al rendir la mayor cantidad posible de trabajo en la jornada.

La dirección tiene la obligación de hacer adoptar las normas y conseguir la colaboración del trabajador para su máximo rendimiento. De acuerdo a Taylor (1983:77), es por medio de la *“estandarización obligada de los procedimientos, de la adopción obligada de los mejores instrumentos y de la colaboración también obligada como se puede conseguir el trabajo más rápido”*.

Esta imposición por parte de la dirección, y la obligación del trabajador a ejecutar lo mandado, es disfrazada con la *“colaboración”* estrecha y personal entre la dirección y los obreros, considerándose ésta la esencia de la administración científica. Esta colaboración tiene como finalidad compartir las tareas, los grandes obstáculos, estimular y crear la sensación en el trabajador que *“todos están trabajando para un mismo fin y de que compartirán los resultados”* (Taylor, 1983:30). La dirección estratégicamente induce a cada trabajador, a realizar sus mayores esfuerzos, utilizar su conocimiento e iniciativa para dar el mejor rendimiento al capital.

Ante esto, el modelo Taylorista deja claro *la organización y división del trabajo*, donde se establece, una dirección rígida, encargada de diseñar reglas que controlen cada movimiento del trabajador, las condiciones

de trabajo, la selección y adiestramiento; así como, la ejecución de las actividades y tareas por parte de la fuerza laboral.

Para conseguir la iniciativa y el apego a las normas rígidas por parte del trabajador, se plantea como estrategia el *estímulo especial*, proporcionado de acuerdo a su productividad, tales como, ascensos, salarios altos, reducción de horas de trabajo, entre otros. Esto conduce a tener un *control individual* para cada trabajador, que permite estimular la ambición personal y cambiar la actitud mental hacia la colaboración cordial y sumisa de su trabajo con la dirección; generando como resultado para la empresa una mayor calidad del producto, mayor rendimiento en el trabajador, reducción de costos y relaciones “amistosas” entre la dirección y los empleados, cuestión que imposibilita las dificultades patrón-obrero. En este orden de ideas Del Búfalo (1995:144) señala, que “*el control de la conducta proletaria es responsabilidad del supervisor de la fábrica, del administrador de empresas y de los líderes sindicales, entre otros.*”

El beneficio a cambio de una alta productividad del trabajador, es el pago de un *salario alto* y de una *bonificación extra*, por trabajar a un máximo rendimiento y hacer de la calidad del trabajo un principio. De acuerdo a Taylor (1983:70) “*cuando los trabajadores lleven a cabo una jornada grande de trabajo y a cambio de este esfuerzo extra, se les pagan salarios por encima de los que suelen pagarse, este aumento en la paga no sólo tiende a ha-*

cerlos hombres más económicos sino también (...), se hacen más sobrios y trabajan más seguidamente”; así mismo, señala que el trabajador no se someterá al cumplimiento de normas estrictas y a trabajar con su máxima capacidad, si no recibe paga extra.

Ahora bien, analizando el modelo Taylorista, se puede inferir que el establecimiento de dicho modelo, significó una gran explotación de la fuerza laboral, basada de acuerdo a Hirsch (1994:22) “*en un proceso de descalificación de largo alcance, la destrucción de las formas de poder del trabajador artesanal y la introducción de técnicas eficientes de control y supervisión administrativa*”. Se impone la disciplina del trabajo y de la fuerza laboral, a partir de la reorganización del proceso de trabajo, marcando pautas, dirigidas a la estandarización, la eliminación de tiempo innecesario, el control directo del trabajador, entre otras, permitiendo así, aumentar la productividad, y por ende, la valoración del capital. Esta reorganización fue universalmente aceptada, constituyéndose en la base de un nuevo ciclo de acumulación, generando como resultado la ampliación de los mercados y el cambio de la estructura de la división internacional del trabajo, que desarrolló nuevas formas de explotación.

Sin embargo, una de las bondades del Taylorismo fue el permitir al trabajador organizarse en sindicatos que operaban según Hirsch (1994:26) “*con contratos globales y unificados, asegurando a los asalariados una posición defensiva que los protege de una reducción abrupta y total de los sala-*

rios reales”, esto permitió la creación de las condiciones objetivas para la representación y defensa de los intereses de los trabajadores. Se da una significativa expansión del sindicalismo, realizándose un avance en la lucha por la autonomía y libertad de los sindicatos, destacándose la presencia organizada de los trabajadores, orientados por una definición política e ideológica socialista muy arraigada en el interior del movimiento sindical. Bajo esta posición se buscaba dar respuestas a las necesidades del mercado de trabajo, a través de programas económicos alternativos que proponían mejoras salariales, condiciones de trabajo, entre otros, siendo aceptadas por el capital siempre y cuando “*no se cuestionara el mercado, la legitimidad de la ganancia, el qué y para quién se produce, los elementos básicos del complejo que mueve al capital*” (Antúnez, 1997:134).

Posterior al modelo Tayloriano, aparece el **Fayolismo**, creado por Henry Fayol, quien ocupó la dirección de diversas sociedades y fue fundador del Centro de Estudios Administrativos. Su doctrina estaba basada en facilitar al gobierno de las empresas de cualquier índole, principios, reglas y procedimientos que respondieran a sus necesidades, entre estos la organización racional del personal.

El modelo de Fayol al igual que el Taylorismo, tiene como principio de la administración la organización y *división del trabajo*, definiéndola como un orden natural que tiene por objeto “*llegar a producir más y mejor con el mismo esfuerzo*” (Fayol, 1983:158), a

través de la utilización racional de los individuos en la organización; es decir, reduciendo el esfuerzo y la atención del trabajador sobre varios oficios, orientando el trabajo hacia la *especialización*. Para el modelo, el obrero o jefe que se dedica día a día a realizar la misma actividad, desarrolla habilidades, experiencia, precisión y seguridad, lo que permite obtener un mayor rendimiento, beneficiando así a la empresa, pero limitando el ascenso del trabajador dentro de la organización. Esto se evidencia cuando Fayol (1983) señala, que los cambios de ocupación llevan consigo un esfuerzo del trabajador para adaptarse al nuevo cargo, así como, adquirir habilidad y destreza para su desempeño, generando la disminución de la producción, y por ende, la inestabilidad del trabajador, siendo esto causa de la involución de la empresa, y por supuesto del capital.

Esto nos lleva al principio del *orden social*, que no es más que un lugar para cada persona y cada persona en su lugar, lográndose el orden perfecto en la organización. Este orden pasa de acuerdo a Fayol (1983:179) por “*definir los puestos necesarios dentro de la organización y realizar un buen reclutamiento de agentes que presten un buen servicio*”.

El personal reclutado debe internalizar como principio la *subordinación del interés particular al interés general*; es decir, el interés del trabajador o de un grupo de trabajadores no debe prevalecer contra el interés de la empresa. Intereses diferentes que hay que conciliarlos, de acuerdo a Fa-

yol (1983:166) a través de los siguientes medios; “firmeza y buen ejemplo de los jefes, una convención equitativa y una vigilancia atenta”.

Esta subordinación pasa por la *disciplina* que implica obediencia, asiduidad y respeto a las convenciones establecidas entre la empresa y los trabajadores. Con respecto a estas últimas, el modelo señala que las *convenciones* que relacionan a la empresa con los trabajadores deben ser preocupación de los patronos, debido a que en éstas se expresan las modalidades de la disciplina; por lo tanto, pasan a ser los mayores responsables en el establecimiento de las mismas, cuestionando la participación de las colectividades obreras y la injerencia del Estado, ya que reducen la responsabilidad e interés del patrón.

Con relación a la *remuneración del personal*, señala que es el precio por el servicio prestado, éste debe ser equitativo y estar en consonancia con la situación económica de la empresa, pero que conduzca a la satisfacción del patrono y del empleado, reconoce que la remuneración del trabajador influye positiva o negativamente en el desarrollo de la organización.

En cuanto a las *formas de pago* al trabajador, señala que el pago por tarea diaria y a destajo son inconvenientes, por ser factores que inciden en la disminución del rendimiento, obligando ante esta situación al patrón a introducir *beneficios suplementarios*: primas, participación en los beneficios, entre otros; como una forma de estimular el rendimiento y de neutralizar los conflictos entre el capital y el

trabajador. Desde su óptica, que lo diferencia del Taylorismo, estos beneficios no pueden ser regla general de remuneración; al implantarse la estabilidad en el empleo, el cumplimiento de disciplina, el respeto de las convenciones, por lo tanto, “*no se necesita un estímulo pecuniario para cumplir integralmente su deber*” (Fayol, 1983: 171-172).

En contraposición al pago de beneficios suplementarios, el modelo propone el establecimiento de otros *medios compensatorios* a lo interno y externo de la organización, que aseguren el máximo rendimiento y la paz relativa de la relación laboral; con respecto a los medios *internos de la empresa*, el empresario para lograr una mayor productividad debe dotar al trabajador de buenas condiciones en el sitio de trabajo, tales como, buena iluminación, limpieza, comedores; y en relación a los medios *externos de la organización*, se debe procurar que la fuerza laboral tenga acceso a alojamiento, alimentación, instrucción y educación. Esta acción patronal, a pesar de no ser explicada dentro del modelo, propone que debe ser discreta y prudente, al respecto Fayol (1983:173) señala que “*el patrón debe prestar sus cuidados, aunque no sea más que en interés del negocio, a la salud, a la fuerza, a la instrucción, a la moralidad y a la estabilidad de su personal*”, como condición indispensable para el logro de la eficiencia y el estímulo del celo del trabajador en todas sus categorías.

Uno de los principios que el modelo de Fayol establece para el éxito total

de la empresa, es la *unión del personal*, basada en la armonía, delegando la acción de este principio a los jefes por tener la *unidad de mando*, de la cual depende el funcionamiento del personal. Esta unión no sólo se expresa en la coordinación de esfuerzos, de estimular el rendimiento y recompensar el mérito del trabajador, sino también, saber armonizar con los sindicatos, para poder neutralizar acciones particulares de los trabajadores, regulando de común acuerdo los intereses mutuos, lo que tiende a garantizar el éxito de las organizaciones sindicales y la satisfacción de los patronos. Por otra parte, para el logro de la armonía, señala la necesidad que el trabajador experimente la “libertad” de proponer y ejecutar acciones que surjan de su propia *iniciativa*, ésta no puede pasar los límites del respeto a la autoridad ni de la disciplina, en tal sentido, Fayol (1983:182) expresa que “*es preciso que el jefe sepa hacer algunos sacrificios del amor propio para dar satisfacciones de esta naturaleza a sus subordinados*”

Tanto el modelo Taylorista como el Fayolista entraron en crisis, debido a que no respondían a los intereses del capital, entre las causas se encuentran; que el proceso de trabajo generó una crisis de productividad, dejando de ser el elemento decisivo de la ganancia capitalista; así mismo, el sistema sindical con sus conquistas reivindicativas y de seguridad social, comenzaron a convertirse en barreras de la maximización de las ganancias. La elevación de los costos de la mano de obra, y la disminución de su efecti-

vidad, crearon las condiciones objetivas para la formulación de nuevos modelos reguladores de las *relaciones laborales*.

Aparece el **Fordismo** creado por Henry Ford (propietario de la FORD COMPANY), como respuesta a la crisis económica, basando su doctrina como señala Bonefeld (1994:52) “*en un régimen de acumulación intensivo, bajo el cual el proceso de trabajo se ve transformado por las formas tecnológicas y de organización del trabajo*”, orientado por un trabajo en línea de montaje.

El Fordismo, al igual que los modelos antes descritos tratan a la fuerza de trabajo, como un elemento fundamental de la reproducción del capital, acentuando la mercantilización de las relaciones sociales y la universalización de la relación salarial, buscando una nueva forma de propiciar la regulación que satisfaga las necesidades del capital.

Uno de los principios del fordismo, es la *producción en masa* como forma de ampliar el mercado, para esto *el trabajo* es descompuesto en una serie de operaciones, que requieren una fuerte *especialización del obrero* con un breve aprendizaje de su oficio, lo que conduce a que las empresas necesiten muy pocos obreros cualificados. Ford de acuerdo a Aubert (1962:113), consideraba que “*los obreros cualificados son demasiados preciosos para perder el tiempo en un trabajo que pueden hacer mejor las máquinas que ellos mismos han preparado*”.

La producción en masa y especialización del trabajo, conlleva a estable-

cer salarios elevados, al respecto el modelo Fordista señala que el éxito del mercado y de la empresa depende de lo que se pague, justificado en que si se reparte mucho dinero, éste se gasta. “*Enriquece a los comerciantes, a los detallistas, a los fabricantes y a los trabajadores de todas clases, y dicha prosperidad se traduce en un aumento de la demanda (...)*” (Aubert, 1962:113).

Relacionada a esta premisa, el fordismo establece el *pago de bonificaciones*, como una forma de incrementar los ingresos de los trabajadores, convirtiéndolos en clientes de sus productos. Estos incrementos no sólo se asignaban con la finalidad de consumo, ni del reparto equitativo de las ganancias, sino que respondían a una política de estímulo hacia el trabajador, para disminuir los *tiempos de producción, el uso eficiente de la máquina y materia prima, así como, una acelerada producción*. Esto condujo como señala Hirsch (1994:24), “*a una sociedad de masas convenientemente modernizada, compuesta por individuos atomizados, caracterizada por relaciones sociales mediadas a través del dinero*”.

Se observa ante los principios del fordismo, que su esencia es convertir a la fuerza de trabajo y al consumo masivo en elementos claves del proceso de acumulación y valorización del capital, logrando su expansión y generando el aumento relativo del *pleno empleo*, condición fundamental de la estructura económica para el logro del crecimiento, progreso y consumismo.

Con el modelo fordista se asigna al Estado un papel intervencionista, de-

legándole las funciones de regular la fuerza de trabajo, los salarios y neutralizar los intereses de clase de los trabajadores a favor del capital. De igual forma, los *sindicatos* se transforman, como señala Bonefeld (1994:53) “*en aparatos de integración de masas*”, teniendo como finalidad asegurar la producción y la disciplina de los trabajadores dirigida hacia la política de la empresa, lo que asegura la regulación de los incrementos salariales, a través de acuerdos corporativistas. Esta regulación por parte de los sindicatos, transforma los intereses de clases en intereses por el consumismo, siendo esto una lógica del desarrollo capitalista.

A pesar del crecimiento económico, la estructura de acumulación planteada por el fordismo, se convierte en un obstáculo para la rentabilidad del capital, y por supuesto, en un factor de crisis, aunado al aumento excesivo de los salarios y al endeudamiento del Estado para cumplir con el costo de trabajo; en cuanto a aumento salariales, sistema de seguridad social, protección del trabajador, entre otros, decisiones económicas y sociales, que llevaron a una creciente inflación.

Ante estos obstáculos, el capital plantea “*una transformación esencial en las estructuras institucionales del sistema socio-político, así como, un cambio en las relaciones de poder cristalizadas en su interior; se trata de retroceder a los sindicatos, de reducir las demandas, de dismantelar y reestructurar al Estado benefactor, de desregular y minimizar la intervención estatal*” (Hirsch, 1994:18), posturas que se corresponden al neoliberalismo.

lismo, y bajo la cual se delinea el **To-yotismo**.

Este modelo a diferencia de sus antecesores surge en Japón, siendo su creador Ohno cuando se desempeñaba como ingeniero en la Toyota. En su propuesta consideró preponderante diseñar un nuevo sistema de producción, que permitiese buscar oportunidades de superación económica a favor del capital, realizando una serie de innovaciones en la *organización del trabajo*, basadas en la necesidad de producir pequeñas cantidades de diversos tipos de productos, convirtiéndose en el sistema de producción competitivo eficaz a escala mundial, orientado no por una “*producción de gran volumen sino de pequeños; no en la estandarización y la uniformidad del producto, sino en su diferencia, su variedad (...)*” (Coriat, 1995: 22), permitiendo a las empresas adaptarse a las condiciones del mercado.

Entre las innovaciones, Ohno detectó la necesidad de desempeñarse en una *fábrica mínima y flexible*, donde tuviese únicamente los equipos, las funciones y el personal rigurosamente necesarios para producir exclusivamente lo demandado. Se percató que esta fábrica mínima tenía que ser *flexible*, respondiendo a los cambios cuantitativos y cualitativos, tanto del mercado interno como externo, ante esto, la productividad estaría centrada en *la flexibilidad del trabajo*.

Igualmente, bajo esta nueva concepción de la organización, Ohno considera necesario para incrementar los beneficios del capital reducir los costos, a través de la eliminación del des-

pilfarro en las existencias y de la fuerza de trabajo, argumentando que éstos inciden negativamente en los costos de producción y en la valoración del capital.

Para que la empresa mínima pueda funcionar, uno de los requerimientos es *flexibilizar la fuerza laboral*, que implica la demanda de dos tipos de trabajadores: un trabajador permanente en la fábrica, que se condiciona para mantenerse en un empleo de por vida, y otro, que se contrata eventualmente, de acuerdo a las fluctuaciones en las demandas del mercado.

El primer tipo de trabajador, está regulado por *el mercado interno de trabajo*, el cual condiciona la estabilidad de la fuerza laboral bajo un conjunto de parámetros, entre los cuales se pueden mencionar: prácticas intensas de formación, la movilidad, las promociones internas y el establecimiento del salario.

En cuanto a *la formación del personal*, ésta persigue educar de manera intensa y formal a los trabajadores, basado en una continua formación en el lugar de trabajo, mediante la *rotación* de los empleados en actividades y tareas semejantes para obtener conocimientos prácticos y/o habilidades cercanas unos de otros, de tal manera, que los trabajadores puedan “*manejar diferentes tipos de máquinas (...)* y *hacerse cargo de varios procesos*” (Monden, s/f:133), con la finalidad de que adquieran múltiples aptitudes que los conviertan en *polivalentes*, es decir, no sólo conocer y aprender las actividades en cada puesto de trabajo, sino también, hacer uso de los conoci-

mientos aprendidos para innovar, crear, generar algún tipo de aporte, en función de mejorar los procesos, los trabajos y lograr así, una mayor productividad de la fuerza laboral.

Para el capitalista, el trabajador polivalente le resulta conveniente, porque le permite reducir costos, a través del incremento de la cantidad de trabajo, el movilizarlos internamente a su albedrío, necesidades y conveniencia, elevar los niveles de productividad y producción de bienes de servicios. Así mismo, se utiliza la polivalencia, la formación y *la rotación del trabajador, para que el capital se apropie de los conocimientos*, sugerencias e ideas que la fuerza laboral genera en el desempeño de sus actividades, pretendiendo que ésta detecte problemas y propongan soluciones para mejorar los procesos.

Este trabajador además de cumplir con las tareas asignadas, tiene que asumir funciones que en la organización del trabajo tradicional eran básicas, la flexibilización de la empresa conduce a reasociar tareas en búsqueda de reducir el número de trabajadores, intensificar el trabajo y reducir los costos de la mano de obra, transformando trabajadores especializados en *multifuncionales*, exigiéndosele *“mayor capacidad para operar y vigilar máquinas distintas, participar activamente en el control de la calidad durante todo el proceso y asumir funciones antes reservadas exclusivamente a los departamentos técnicos”* (Alonso, 1991:31); convirtiéndose la polivalencia y multifuncionalidad, en condicionantes para que la fuerza laboral

pueda mantenerse dentro de la empresa y con empleo de por vida, de lo contrario, se establece la posibilidad de su exclusión, no sólo de ésta, sino también de la población económicamente activa.

En lo referido al *sistema general de salario*, el modelo determina tres condiciones básicas para la fijación del mismo, como son: las evaluaciones en los períodos de formación, la capacidad del trabajador en trasladar los conocimientos adquiridos en sus actividades organizacionales y en la antigüedad que éste tenga en la empresa, por lo que, el sistema salarial responde a *la productividad* que haya tenido el trabajador en el desempeño de sus tareas, lo que hace que el salario no sea homogéneo para todos, sino que se establece individualmente. Estas condiciones son tomadas en cuenta a su vez para *el incremento del salario*, generando que el plazo entre un incremento y otro sea muy largo, situación que afecta al trabajador a corto plazo, ya que su condición socioeconómica desmejora al no existir una relación equitativa entre el salario real y las variables macro y microeconómicas, por lo tanto, se da una desvalorización del poder adquisitivo del trabajador, repercutiendo negativamente en su calidad de vida.

Resulta necesario resaltar que el salario no es el único beneficio que obtiene el trabajador, sino que además la empresa ha creado otros *estímulos* para lograr una mayor productividad, como, primas y bonos, con el objeto de incentivar a los trabajadores a realizar su mejor y mayor esfuerzo en el

desempeño de sus tareas, y a la vez, para mantenerlos contentos; sin embargo, éstos dependerán de la situación económica en la que se encuentra la empresa y la repercusión que tengan en el ejercicio fiscal de la misma. En realidad lo que hacen esos estímulos es incrementar los ingresos y la acumulación de capital, a costa de salarios y beneficios que no se corresponden con la productividad real generada por la fuerza laboral. Así mismo, se trata de encubrir la explotación del trabajador.

De lo anteriormente expresado, Coriat (1995:77) señala que el *empleo de por vida*, depende del “*modo de formación de las calificaciones y conocimientos prácticos, modo de fijación y establecimiento del salario*”, condiciones que el trabajador tiene que asumir y someterse para asegurar su permanencia y trayectoria dentro de la empresa; por lo que, es utilizado por ésta para estimularlos a una mayor productividad e intensificación del trabajo, que justifique la inversión realizada en los planes de desarrollo, crecimiento profesional e incremento salarial.

El otro tipo de trabajador es el *contratado eventualmente*, utilizado por la empresa de acuerdo a los requerimientos de la producción y exigencias del mercado; a diferencia del trabajador permanente, no goza de estabilidad laboral, de una negociación colectiva, ni de la protección de los sindicatos, debido a que su contratación es temporal e individual (trabajador-patrón). Esta forma de contratación conduce a la división de la fuerza laboral

y a la conformación de una nueva mano de obra, que de acuerdo a Ermida (1999) tiende a hacer más heterogénea. La contratación eventual se caracteriza por ser segmentada, con bajo costo salarial, pérdida de poder social y de derechos laborales por parte del trabajador; así como, inestable y sujeta a los constantes cambios del mercado laboral, en pocas palabras, este tipo de contratación genera una nueva relación entre el trabajador y el empleador, favoreciendo los empleos a tiempo parcial y otras formas de subcontratación, que conducen a la precarización de la fuerza laboral.

Este tipo de contrato, ha tomado mayor auge en las organizaciones, ya que facilita reducir la mano de obra y contratar sólo la requerida rápida y fácilmente, así como, desprenderse de ésta sin ningún tipo de compromiso y costos, aspectos que son considerados indispensables por el capital para aumentar sus ganancias.

Por último, otro aspecto que ha jugado un papel significativo en las relaciones laborales en el Toyotismo, ha sido el *Sindicato de Empresa*, el cual ha venido sustituyendo al sindicato tradicional, subordinando a los trabajadores a los requerimientos de los empresarios, funcionando “*según reglas y procedimiento nuevos, decretados por la empresa*” (Coriat, 1995: 36). Este ha sido utilizado por el capital para acabar con las huelgas, los conflictos laborales y manejar a los trabajadores a través de pactos, acuerdos, formas de cooperación, entre otros, que redunden de manera general en el beneficio del capitalista. Por lo tan-

to, los sindicatos de empresa al sumarse a la ideología de los dueños de los medios de producción permiten la incorporación del trabajo precario, la subproletización e inestabilidad laboral, entre otros, dejando al libre albedrío el establecimiento de las condiciones laborales al capital. Ante esto, se puede señalar que en el modelo toyotista se evidencia más claramente la fuerza que tiene el capital sobre el trabajador, en cuanto a su regulación y acondicionamiento, en función de la competitividad del mercado.

2. ¿A qué intereses responden los modelos reguladores de las relaciones laborales?

Los diferentes modelos reguladores del trabajo han generado un fuerte impacto sobre las relaciones laborales. En los diferentes contextos del capitalismo y de acuerdo a los intereses del capital se han establecido según Abramo (1999:19) “(...) *la definición de los empleos, las formas de contratación y los puestos de trabajo, las normas e instituciones de protección y los derechos básicos*” de los trabajadores.

La definición y aplicación de los modelos Taylorista, Fayolista, Fordista y Toyotista surgen del seno de las empresas. El enfoque por lo tanto, ha sido dirigido desde la óptica del capital, como condición para el mantenimiento de una clase trabajadora adecuada a los requerimientos y patrones de producción, vale decir, un trabajador que implique el mínimo costo, pero con una alta productividad. Al respecto Cocco y Vercellone (2001: 8) señalan que se concibe “*el trabajo asalariado como un horizonte limitado y*

limitador de su existencia y sus aspiraciones”.

Los modelos tradicionales (Taylor, Fayol, Ford) han sido criticados por el Toyotismo, debido a su inflexibilidad en los procesos productivos, la organización del trabajo y su relación con los sindicatos, para el establecimiento de relaciones laborales que implican un alto costo, considerado un obstáculo para la maximización de la ganancia.

Desde la perspectiva de este modelo, aunado a la modernización económica y empresarial, se introduce el término flexibilización, con el cual se define una nueva relación laboral directa entre el empresario y el trabajador sin la mediación de los sindicatos, lo que ocasiona la modificación de contratos colectivos, eliminación de beneficios económicos y sociales, así como, la rotación interna del trabajador, basado este último en la polivalencia, criterio utilizado por el empresario para cambiar a los trabajadores de acuerdo a los requerimientos y necesidades de la empresa. En este orden de ideas Battistini (2000a:12) señala, que “*las relaciones de trabajo (...) están fuertemente marcadas por la cultura de la empresa y la organización de la producción. Por otra parte, esta misma cultura de producción permea las relaciones con los sindicatos*”.

Las transformaciones de la economía y del mercado obligan al empresario a reformar su organización productiva, adaptándola a la competitividad exigida, esto define cambios sustanciales en la relación capital-trabajo. La realidad actual de las empresas vuelve obsoleto los modelos anteriores que regulaban las relaciones labo-

rales, que de acuerdo al planteamiento de Battistini (2000a) tendían a hacer funcional y homogéneo el empleo.

En el nuevo contexto económico se reafirma la explotación del trabajador, convirtiéndose la flexibilización laboral en el elemento central bajo el cual se definen las nuevas relaciones capital-trabajo. Bajo este principio, de acuerdo a Cocco y Vercellone (2001:8) el cambio al modelo toyotista "(...) no es más que el intento capitalista de reducir, mediante la reestructuración, la cualidad del nuevo sujeto a elemento objetivo de un nuevo ciclo de acumulación".

Sobre la base de estos planteamientos estaríamos en presencia de la conformación de un nuevo mercado laboral, caracterizado de acuerdo a Sotelo (1999:119) "(...) como mercados flexibles, segmentados, polivalentes, precarizados y ajustados a los imperativos que va definiendo la acumulación de capital, la productividad y la competitividad internacional".

Estas nuevas características que ha impuesto el capital al mercado laboral, y por ende, a las relaciones de trabajo, neutralizan el sujeto mediador entre el capital y el trabajador, nos referimos a los sindicatos. Estos en los modelos tradicionales tenían medianamente injerencia en la definición de las condiciones laborales, existiendo un enfrentamiento con el capital para defender los derechos de los trabajadores.

Sin embargo, con el modelo Toyotista, el empresario presiona para imponer sus estrategias de modernización, tales como: la flexibilidad, reduc-

ción de costos, entre otros, involucrando a los sindicatos de empresa para su implantación, al respecto Battistini (2000b:2) expresa que los "*sindicatos aparecen como funcionales a la implementación de las nuevas técnicas flexibilizadoras (...) constituyéndose en un riesgo para los trabajadores que pretendan permanecer en el mercado de trabajo.*"

El resultado es evidente, las relaciones laborales y el trabajador siempre han sufrido los embates del capital, al respecto Ermida (1999:222) afirma "*que en el sistema económico anterior, de sustitución de importaciones, tanto para el empleador como para el gobierno era egoístamente necesario atender a las buenas condiciones de vida de la población, porque en ella radicaba el poder de compra de su mercado (...), hoy, ni para el empleador ni para el gobierno es egoístamente necesario hacerse responsable del poder de compra de la población, porque el mercado está afuera*". Estos dos momentos demuestran la posición de poder de los empresarios, lo cual representa la pérdida de poder del trabajador en manos del capital.

Conclusiones

Entre los distintos modelos que se ocupan del trabajo, se incluyen las relaciones laborales, entendidas como la relación entre los trabajadores y el patrón. A partir de esta definición, que aparece explícita tanto en los modelos tradicionales (Taylorismo, Fayolismo, Fordismo) como en el Toyotismo, se reconoce en éstos estrategias y herramientas que disciplinan la relación patrón-trabajador, consti-

tuyéndose en la normativa que fija las pautas en cuanto al funcionamiento, contratación, salario, protección social, seguridad social y el bienestar general de los trabajadores. Normativa impuesta por el capital y reconocida por la clase trabajadora, la cual apunta a uniformar las formas de organizar los sistemas productivos y los sistemas laborales; esto permite decir que, los modelos reguladores de las relaciones laborales se han institucionalizado, tanto en las empresas como en las organizaciones de los trabajadores.

Dichos modelos han convertido a la fuerza de trabajo en el elemento clave del proceso de acumulación y valoración del capital, eso significa que las condiciones básicas de producción, así como, el mantenimiento de la fuerza de trabajo, tienen que estar reguladas bajo las condiciones capitalistas, las cuales varían de acuerdo a los patrones impuestos por el mercado y de la competitividad de la estructura económica que se imponga, explicando así, el surgimiento de diferentes modelos reguladores de las relaciones laborales.

El propósito de estos modelos es garantizar el orden de la mano de obra, así como, mantener las normas mínimas referidas a las condiciones de trabajo y los beneficios de los trabajadores; es decir, se han convertido en el patrón de las regulaciones colectivas e individuales, legitimándose el capital como actor principal de poder en el sistema de relaciones laborales, mientras el trabajador vende su fuerza de trabajo a cambio de un salario, convirtiéndose en mercancía.

En las distintas regulaciones laborales, se observan modificaciones importantes que influyen en las condiciones laborales y en los beneficios sociales de la fuerza de trabajo. Con la introducción de la flexibilización por parte del Toyotismo, se trastocan derechos fundamentales, como: la estabilidad laboral, al facilitar contratos eventuales; con los cuales se pierde el principio de antigüedad, la negociación colectiva, la reducción o eliminación de prestaciones, el derecho a la sindicalización, entre otros, concesiones que el capital se vio obligado a garantizar en los modelos tradicionales para lograr la paz laboral.

Esta concepción basada en la flexibilización, requiere del desprendimiento de los beneficios de las relaciones laborales que caracterizaron los modelos que lo antecedieron; esto implica una variación de la relación capital-trabajo, entre el patrón y el sindicato, y de las normas institucionales, variaciones que permiten la adaptación de la organización del trabajo y de la fuerza laboral a una producción flexible, de acuerdo a los requerimientos del mercado.

Por otra parte, los cambios suscitados tienden a conformar la individualización de la fuerza laboral, que conduce necesariamente a la eliminación del trabajo colectivo, caracterizando un trabajador flexible, con bajos ingresos y sin seguridad social. Se trata por lo tanto, de sustituir los patrones anteriores por un proceso de desintegración social que delinea un nuevo modelo de relaciones laborales, denominado posmodernismo por algunos

estudiosos del tema. Ante esto se puede afirmar, que los modelos tradicionales de la organización del trabajo y las relaciones laborales, ya no son apropiados para la expansión y valoración del capital, de tal manera, se trata con el modelo Toyotista de detener el avance económico, social y político de la clase trabajadora.

Con la implantación del toyotismo, el mercado de trabajo experimenta la reducción de empleos estables, y el aumento de trabajadores eventuales, generando la ampliación del número de fuerza de trabajo excluida y subempleada sin protecciones sociales, afectando negativamente su capacidad de consumo, la demanda de bienes y servicios, y por ende, su calidad de vida. Por otra parte, se restringen los conflictos con los trabajadores al no acceder a un derecho como es la sindicalización, desviando la esencia del conflicto capital-trabajo, dado que se deja a un lado la defensa de los derechos laborales y pasa a tener relevancia la supervivencia del trabajador, llevando esta situación a la precarización laboral y social.

Sobre la base de lo anteriormente expuesto, se puede concluir que los modelos reguladores de las relaciones laborales, instrumentalizan el factor trabajo, transformándolo en una mercancía de acuerdo a las exigencias del mercado y de las economías. El capital juega un papel fundamental en la dirección y ajuste de dichos modelos, ya que tienen que adaptarse a los modos de organizar la producción, a los cambios tecnológicos y a la filosofía que impere en el mercado. Ante esto, los

sindicatos no son capaces de definir estrategias que den respuestas al desempleo, a la eliminación de beneficios socio-económicos, a la precarización, entre otros; esto explica, como las relaciones laborales son influidas por los intereses del capital, lo que tiende a disminuir el poder y participación de la organización sindical en la defensa de los derechos laborales, convirtiéndose en un peligro latente para el trabajador al quedar desprotegido de la lucha gremial.

Esta realidad hace necesario que la fuerza sindical sea capaz de volver a la resistencia y luchas ideológicas a favor de los trabajadores, elaborando desde su óptica y una perspectiva política crítica propuestas alternativas que incorporen a la fuerza laboral activa y excluida del mercado de trabajo, con la finalidad de involucrar e identificar al nuevo sindicalismo con los elementos necesarios para contrarrestar el dominio y el modelo que quiera imponer el capital.

Referencias Bibliográficas

ABRAMO, Laís. "La Necesidad de Nuevas Formas de Regulación" En: **Trabajo y Empresas entre Dos Siglos**. MONTERO, Cecilia; ALBURQUEQUE, Mario y ENSIGNIA, Jaime. Editorial Nueva Sociedad. Caracas. 1999.

ALONSO, Osvaldo. **Automatización y Estrategia Sindical**. Editorial Nueva Sociedad. Caracas. 1991.

ANTUNES, Ricardo. **¿Adiós al trabajo?** Editorial Piedra Azul. Caracas. 1997.

AUBERT, Jane. **Gestión de la Empresa**. Editorial Ariel. Barcelona. 1962.

BATTISTINI, Osvaldo. **Toyotismo y Representación Sindical. Dos Culturas dentro de la misma Contradicción**. Buenos Aires. 2000a.

BATTISTINI, Osvaldo. **Representación Sindical: Una forma sin contenido**. Buenos Aires. 2000b.

BONEFELD, Wernwer. "Reformulación de la Teoría del Estado". En: **¿Un Nuevo Estado?** BONEFELD, Wernwer. Editorial CAMBIO XXI. México. 1994.

COCCO, Giuseppe y VERCELLONE, Carlo. **Los Paradigmas Sociales del Posfordismo**. www.rebelio.org/izquierda/paradigmas_posfordismo250201.htm. Consulta: 2/10/01. 2001.

CORIAT, Benjamin. **Pensar al Revés**. Siglo Veintiuno. Editores. México. 1991.

DEL BUFALO, Enzo. **Opciones Teóricas en Economía**. Vol 2. Universidad Central de Venezuela. Caracas. 1995.

ERMIDA, Oscar. "Globalización y Relaciones Laborales". En: **Revista Venezolana de Gerencia**. Año 4, No. 9. Vicerrectorado Académico-LUZ. Venezuela. 1999.

FAYOL, Henry. "Administración Industrial y General". En: **Principios de la Administración Científica**. Editorial Herrero Hermanos, Sucs. México. 1983.

HIRSCH, Joachim. "Fordismo y Posfordismo. La Crisis Social Actual y sus Consecuencias". En: **¿Un Nuevo Estado?** BONEFELD, Wernwer. Editorial CAMBIO XXI. México. 1994.

HUGUET POLO, Andrés. **Sobre la Racionalidad en Economía** (Anotaciones para un marco teórico de entendimiento de la organización de la población en contextos de pobreza en el Perú contemporáneo). Perú.. <http://members.tripod.com/~Huguet/racio.htm>. 1993. Consulta: 06/06/2003.

MARTINEZ, Juan. Las Racionalidades. Documento de Trabajo. <http://www.eumed.net/flechas/racio-divers.htm>. Consulta: 20/03/2003. s/f.

MONDEN, Yasuhiro. **El Just in time Hoy en Toyota**. Editorial Deusto. Barcelona. s/f.

SOTELO, Adrián. **Globalización y Precariedad del Trabajo en México**. Ediciones El Caballito. México. 1999.

TAYLOR, Frederick. **Principios de la Administración Científica**. Editorial Herrero Hermanos, Sucs. México. 1983.