

## ¿Trabajar sin los otros?

**Danièle Linhart**

ED. UNIVERSITAT DE VALENCIA 2013

**Felipe David Ponce Bollmann** · fponce@ucm.es

SOCIÓLOGO, FUNDACIÓN MIS PASOS

Recibido: 19/10/2018  
Aceptado: 04/12/2018



Desde la irrupción neoliberal hace ya más de 20 años, las relaciones laborales se han fracturado. Esa es la tesis que Danièle Linhart sostiene con gran lucidez y abundante evidencia empírica en su obra recientemente editada en español por la Universitat de Valencia. Si bien sus investigaciones representan un riguroso seguimiento de casi cuarenta años del mundo del trabajo —su evolución y ruptura—, se edita en un momento crucial de la vida laboral en España. Toda su obra, exceptuando *A desmedida do Capital* (2007), está publicada en su lengua materna. Esta primera edición española a la obra de la socióloga francesa se suma a la amplísima discusión en torno a las consecuencias sociales de los procesos de modernización laboral tanto en nuestro país como en gran parte de Europa.

Solo por citar uno de tantos trabajos emblemáticos que giran en torno al problema de la individualización y sus efectos sobre los vínculos sociales en el trabajo, en un contexto de crisis, nos encontramos con un antecedente temprano con la obra de Luis Enrique Alonso *La crisis de la ciudadanía laboral* (2007) en el que ofrece una interesante reflexión acerca de la compleja relación entre trabajo, sociedad y ciudadanía, ante la erosión material y simbólica de los derechos laborales, civiles, políticos y sociales como consecuencia de los procesos de desregulación de todos los aspectos de la vida.<sup>1</sup> Linhart también ahonda en las dimensiones socializadoras, ciudadanas y morales que, como veremos, han sido arrebatadas en los espacios laborales tras las intensas prácticas modernizadoras del *management* moderno.

<sup>1</sup> Para más detalle, véase Paugman, S. (2000) *Le Salarié de la précarité*; Gaulejac, V. (2005), *La société malade de la gestion*; D. Linhart, «Ce que devient le travail moderne», *La revue socialiste*, n.º 38, 2010. En España, Luis Enrique Alonso (1999) «Trabajo y ciudadanía. Estudios sobre la crisis de la sociedad salarial» o Barellona, P. (1999) «Postmodernidad y comunidad. El regreso de la vinculación social».

Planteado el problema, se aventuró a recuperar la perspectiva de Durkheim para reconstruir el vínculo perdido entre el trabajador y su sociedad. Como bien explicaba el clásico francés, en las nacientes industrias modernas sostenidas por una incipiente solidaridad orgánica los trabajadores ocupaban un lugar común, donde fraternizaban y construían eso a lo que llamó «consciencia colectiva» que se ha visto mermada por las lógicas modernizadoras típicas del «espíritu neoliberal». En efecto, se ha extraviado la dimensión socializadora y altruista del trabajo, que la autora identifica a lo largo de la evolución política y social de los espacios laborales.

Lejos de buscar nostálgicamente la Arcadia, las duras condiciones laborales que caracterizaban el viejo orden *fordista* y *taylorista* eran abordadas por los obreros fabriles con una estrecha red de colaboración desinteresada y solidaridad de clase. El Otro estaba siempre presente en las labores rutinarias del operario. Por otra parte, el papel mediador del Estado y el rol activo de los sindicatos en su esfuerzo de organizar a los trabajadores en torno a un objetivo común hacían de ellos un actor preponderante en el proceso productivo. Tenían, pues, un peso político y eso les confería un lugar en la sociedad y les permitía ejercer activamente su ciudadanía; los llevaba a relacionarse con los demás y disputar los derechos al menor intento de arrebato.

El pensamiento *managerial* de Fayol, Ford o Taylor estaba basado en principios de orden colectivo, donde la autoridad, la jerarquía, la disciplina, el orden y la centralización formaban el eje central de la organización de una fuerza de trabajo que por los mismos principios administrativos forjaba una identidad horizontal basada en la solidaridad de clase frente a la patronal. La identificación de estos principios servirá de base para el trabajo empírico de Linhart. La crisis de los años '70 rompió con el orden keynesiano anterior dando lugar al famoso 'Consenso de Washington' que tendría importantes repercusiones sobre la vida política, social y económica de las naciones occidentales, y por supuesto tuvo también consecuencias directas en el mercado de trabajo. Ese desplazamiento radical supuso en el mundo laboral un reordenamiento de la estructura productiva y organizativa de las empresas. Usando la expresión de Polanyi, esta «gran transformación» supuso también un desplazamiento semántico en cuanto al «derecho al trabajo» que rápidamente se sustituyó por la «libertad al trabajo». Eso supuso al menos dos cuestiones: 1) individualización de las relaciones laborales; y 2) precarización laboral.

La ruptura con el orden laboral anterior supuso la actualización del cuerpo de saberes propios del *management*, confiriendo centralidad y reconocimiento a la subjetividad. Es bien conocido el «efecto Hawthorne» basado en las investigaciones realizadas por Elton Mayo en una compañía eléctrica en Chicago, donde llegó a la conclusión de que los sentimientos importan, son rentables. Para la autora, este «raptó» de la subjetividad de los trabajadores, o más bien la intervención sobre sus emociones, resulta una «manifestación más sutil de esta lucha inscrita en la relación capitalista». Para ella este nuevo pacto social reconfigura las reglas del juego, en el que la precariedad, la incertidumbre y la (auto) exigencia permanente genera en las sociedades modernas nuevas paradojas, tales como

«cuanto más autónomo y personal es el individuo, más se afirma en la moral del trabajo»; o «entre más aislado se encuentra, más depende de la sociedad». Linhart piensa que este vuelco «antropocéntrico» de las direcciones no es más que un esfuerzo por cosificar el sentido del trabajo y romper definitivamente con los lazos altruistas con la sociedad.

En definitiva, identifica uno de los rasgos más característicos de la lógica metabólica del sistema capitalista, a saber, que las relaciones salariales se basan en un nuevo pacto laboral donde los modos de vida social y el viejo espacio de socialización e interdependencia —ese «cordón umbilical»— se rompe. El destino común de los trabajadores cambió de rumbo a un destino individualizado y enfrentado al de los otros. Pues bien, para la socióloga francesa la individualización de las relaciones laborales es el camino perverso de la modernización en donde se edificarían grandes murallas de exclusión y enfrentamiento entre los mismos compañeros de trabajo.

Hubiese sido de gran interés que abordara el problema de la precariedad laboral como una sofisticada tecnología disciplinaria del nuevo *management* moderno porque nos permitiría abordar el problema de aislamiento de los operarios, el enfrentamiento de unos contra otros y la incesante competencia como una innovación productiva basada en la descentralización de la disciplina y la organización reduciendo así los costes asociados al control sobre el proceso productivo. Bastaba con hacer del miedo un gran aliado de la patronal.

Linhart demuestra en su trabajo de campo en los mataderos que los obreros no son una masa que marcha al unísono de la Marcha Fúnebre, sino que también toman consciencia de sí y reclaman el derecho al reconocimiento y a la identidad. Uno de los registros etnográficos de Linhart nos muestra las reivindicaciones de las obreras del matadero «¡No somos agentes comerciales, somos obreras!». Vemos ahí el problema de desarraigo que se vive en las empresas e industrias asoladas por los procesos de modernización neoliberal en el que la construcción de una identidad y reconocimiento mutuos se caen al abismo y, pero aún, el extravío de la identidad supone el quiebre del destino común, de las preocupaciones y anhelos colectivos que concluyen en una gran supernova fragmentada en pequeñas parcelas de interés individual, quedando así fuera de juego esa vieja consciencia de pertenecer a la sociedad.