

LA ORGANIZACIÓN PRODUCTIVA DEL FORD-TAYLORISMO **Javier Rojas Sandoval.**

Como esquema teórico, el taylorismo y el Ford-taylorismo, se formaron a partir de la perspectiva de la administración y dirección de empresas (management), la sociología del trabajo y la economía política marxista. La primera denominada *Escuela de la Administración Científica*, iniciada por el mismo Taylor. (Chiavenato: 1990; 37 y ss); luego desarrollada por sus seguidores: F.B. Gilbreth, R.F.Hoxie y H. Ford.

La sociología del trabajo introdujo el estudio de las propuestas de Taylor- entre ellas la teoría del mando funcional- desde la década de los sesenta (Lobstein, en Friedmann y Naville: 1985; II, 54-55). Desde el campo de la economía política marxista, una de las referencias primeras es Gramsci (Gramsci,1974), quien cuestionó el taylorismo, en su pretensión de separar el trabajo intelectual del físico, califica al taylorismo de “cinismo brutal”(Gramsci, 1974, 476); y el fordismo como método de producción para exprimir al trabajador. Braverman, con el mismo enfoque marxista, publicó su estudio, ya clásico, titulado: *Trabajo y capital monopolista*, (Braverman, 1974), en la década de los setenta, en el que le dedicó una gran parte al estudio crítico del taylorismo; con la misma interpretación teórica siguió Coriat y Aglieta quienes desarrollaron una crítica profunda y minuciosa del Ford-taylorismo en la misma década de los setenta. (Castillo y Humprey: 1995).

Enseguida se procederá a una sistematización de los conceptos teóricos que identifican tanto al taylorismo y como al fordismo a partir de los antecedentes y de la interpretación marxista y neomarxista.

I. LA DIVISIÓN SOCIAL DEL TRABAJO FORD-TAYLORISTA.

1.Los antecedentes históricos del concepto. La teoría de la división social del trabajo en A. Smith y C. Marx.

1.1. La división social del trabajo en A. Smith.

El concepto de división social del trabajo es una idea central del taylorismo y del fordismo, sin embargo no fue Taylor el primero en bordar el concepto; fue introducido por Adam Smith (Smith, 1997) en el siglo XVIII – el que a su vez lo tomó de Mandeville(1729), de *La fábula de las abejas* -, quien lo desarrolla estableciendo una distinción entre división social del trabajo y división del trabajo en las manufacturas.¹

Tomamos como punto de partida la división social del trabajo en las manufacturas. De acuerdo con A. Smith, la división social del trabajo en las manufacturas admite dos subdivisiones: a) la que se identifica con la práctica de los oficios, por ejemplo:

¹ Marx será el que haga una clara diferenciación entre “división del trabajo en la manufactura” y “división del trabajo en la sociedad”. Ver: C. Marx (1942).*El Capital*, Tomo I.

herrero, carpintero, zapatero, hilandero, tejedor y, b) la que se refiere a la especialización operativa o de tareas².

A. Smith precisa la segunda subdivisión del trabajo, la operativa -que es una fragmentación del trabajo y del oficio- utilizando el ejemplo de la fabricación de alfileres, en donde observó que se ocupaban diez y ocho operaciones o tareas diferentes, entre ellas: estirar el alambre; enderezarlo; cortarlo; hacer las puntas; limar las asperezas de los alfileres; esmaltarlos y finalmente la tarea de envolverlos.

A. Smith precisa que tales operaciones eran realizadas, en algunos casos, por diferentes trabajadores; en otras manufacturas eran tareas desempeñadas por un solo hombre. (Smith, 1997, 8 y 9).

De acuerdo con A. Smith se puede concluir que la división del trabajo en las manufacturas, tiene un doble fin para la realización del proceso productivo: a) simplificar el trabajo, y b) lograr un aumento de la productividad.

Para el mismo autor, la organización del proceso productivo en base al doble fin mencionado, se expresa en la consecución de los siguientes tres objetivos:

- a) Lograr la destreza del obrero, simplificando el trabajo, por medio de la reducción de las tareas a una sencilla operación; es decir, el hecho de que un obrero se especialice en una sola actividad toda su vida, lo hace un experto, y por ello, más productivo.

² El concepto: “Especialización operativa o de tareas”, es una formulación del autor del presente trabajo (Javier Rojas), equivale a lo que C. Marx definirá como “división técnica del trabajo”.

b) Conseguir el ahorro de tiempo* que se pierde al pasar de una tarea a otra distinta. Si el obrero se dedica a una sola y única tarea, no pierde tiempo porque no cambia de actividad, siempre hará la misma tarea. La principal razón de la pérdida del tiempo se debe a que: “Es imposible pasar con mucha rapidez de una labor a otra, cuando la segunda se hace en sitio distinto y con instrumentos completamente diferentes.” (Smith, 1997, 12). Otro factor que contribuye a la pérdida de tiempo, son las pausas de tiempo que debe hacer el trabajador cuando cambia de actividad. Es decir, se pierde intensidad en el ritmo de trabajo.

c) La tercera se refiere a la introducción de maquinaria especializada, que termina especializando al mismo trabajador. (Smith, 1997, 12).

A. Smith también realizó aportaciones sobre la división del trabajo entendida como la división entre el trabajo intelectual y el trabajo manual o físico. En particular relaciona la especialización y sus efectos en las facultades intelectuales de los trabajadores.

Para A. Smith, la división social del trabajo y la especialización trae consigo que los trabajadores dediquen parte de su vida a la realización de operaciones muy sencillas, que le impiden el desarrollo de sus virtudes sociales e intelectuales. (A. Smith, 1997, 687). Esta especialización del trabajo degrada al trabajador y lo

* Más de cien años después este será el punto de partida de Taylor: el desperdicio del tiempo, . (Javier Rojas S.).

convierte en un ser “estúpido e ignorante...la torpeza de su entendimiento no sólo le incapacita para terciar en una conversación y deleitarse con ella, sino concebir pensamientos nobles y generosos, y formular un juicio sensato...adquiere, pues, la destreza en su oficio peculiar, a expensas de sus virtudes intelectuales y sociales...” (A. Smith, 1997, 687 y 688).

A. Smith dejó sentada la tesis de que la especialización del trabajo y los oficios son, por su propia naturaleza, tan sencillos y monótonos que impiden al trabajador ejercitar el entendimiento y pensar en otra cosa distinta.

De lo escrito hasta aquí se puede concluir que con A. Smith se perfilan las definiciones de la división social del trabajo en la manufactura; en particular la fragmentación del oficio.

1.2. La división social del trabajo en C. Marx.

Para C. Marx (El Capital, I, 1942, 272 y ss), la división social del trabajo tiene un primer significado que se refiere a la división social en el conjunto de la sociedad, el punto de partida es la separación entre el campo y la ciudad; dentro de este mismo nivel, una segunda división social del trabajo es la que da lugar a la formación de los sectores, la división sectorial de la economía: Agricultura, industria, comercio, los servicios. Esa misma “...división del trabajo en general...”(Marx,1964, I, 285) da lugar a otras subdivisiones de la actividad económica por ramas; en el sector agrícola: la ganadería y la silvicultura, por

JAVIER ROJAS SANDOVAL.[Escriba aquí]

ejemplo; en la industria, las ramas: textil, zapatera, metalmecánica, minería, siderúrgica, metalúrgica.

Para Marx, el otro nivel de análisis de la división social del trabajo es el que se genera en la manufactura, en donde Marx introduce el concepto de cooperación y combina así dos acciones aparentemente contradictorias: división y cooperación, sintetizada en la fórmula: división cooperativa del trabajo; que se explica en razón de que todo trabajo en la manufactura es al mismo tiempo una división y una cooperación entre trabajadores con oficios diferentes, quienes se reúnen y trabajan en forma coordinada, para producir un determinado tipo de mercancía o valor de uso.

Marx desarrolla la tesis de que la manufactura basada en la división cooperativa del trabajo es “...la forma característica del proceso capitalista de producción...” (Marx, 1942, I, 272). Así mismo precisa que la manufactura surge históricamente de dos maneras: a) de la reunión en un mismo taller bajo el mando de un mismo capitalista de “...obreros –artesanos - de diversos oficios independientes...”, especializados en un aspecto de la producción, quienes fabrican, cada uno por separado, solo una parte del producto total; b) la segunda forma histórica de manufactura es la que reúne en un solo lugar a trabajadores que ejecutan, por separado, el producto total; es decir, cada uno de ellos fabrica el producto en su totalidad.

La forma de producción artesana da lugar a la organización social del trabajo y el trabajador en gremios; al desarrollarse la manufactura esta termina por asimilar a los artesanos y a los gremios, como formas precapitalistas de organización de la producción, justamente porque la manufactura “...somete a obreros antes independientes al mando y a la disciplina del capital...” (Marx, I, 1964, 293).

El trabajo integral³ -característico del trabajador artesano independiente- termina por transformarse debido a la división social del trabajo, que introduce la especialización: “De producto individual de un artesano independiente -dice Marx-, que lo hace todo, la mercancía se convierte en producto social de una colectividad de artesanos, especializados cada uno de ellos en una operación parcial distinta...” (Marx, 1942, I, 273).

“El obrero parcial” (Marx, 1942, I, 281 y 282), es el producto natural de la manufactura capitalista. Al mismo tiempo, la parcialización del trabajo -como se vio en A. Smith- contiene un efecto degradante para el trabajador, en la medida en que lo convierte en un ser desintegrado; al respecto escribe Marx: “La manufactura...convierte la obrero en un monstruo, fomentando artificialmente una de sus habilidades parciales...Además de distribuir los diversos trabajos parciales entre diversos individuos, se secciona al individuo mismo, se le convierte en un aparato automático adscrito a un trabajo parcial” (Marx, I, 1964, 293).

³ “Trabajo integrado” es un concepto del autor de este estudio, Javier Rojas; por oposición al trabajo especializado y fragmentado.

El aspecto de la parcialización y de la degradación del trabajador es importante por cuanto ello tiene que ver con la separación entre el trabajo manual y el trabajo intelectual en el taller. Lo que será luego afinado y profundizado por el taylorismo y el fordismo

Una primera conclusión que se deriva del análisis de la división social del trabajo realizado por C. Marx, es que de la manufactura como forma capitalista de organización de la producción, surge la división manufacturera del trabajo, la que a su vez se basa en la especialización -el oficio- y la parcialización del trabajo y del trabajador.

Como conclusión general es importante precisar que el concepto de división del trabajo tiene una doble connotación: se refiere tanto al oficio como a la especialización de actividades operativas; esto último reduce el trabajo a tareas parciales simplificadas; es decir “... la descomposición de un oficio manual en las diversas operaciones parciales que lo integran...” (Marx, 1942, I, 275).

Por último cabe mencionar que en la etapa de la industria mecanizada la división del trabajo se expresa “...como combinación de diferentes máquinas parciales...” (Marx, 1942,I, 309). En otras palabras, el obrero parcial se funde con la máquina parcial. La máquina especializada necesita de trabajadores especializados. En la etapa de la fábrica automatizada, ya no se requiere de obreros

especializados, los diferentes trabajos terminan siendo homogeneizados. (Marx, 1942,I, 347).

2. La división del trabajo taylorista.

Para Braverman el taylorismo no es otra cosa que “...la verbalización del modo capitalista de producción...”.(Braverman: 1974; 107. Lo mismo afirma Coriat, 1976, 107) y agrega que Taylor lo único que hizo fue sistematizar y desarrollar lo que ya Marx había expuesto en *El Capital*, sobre la parcelación de las tareas, la absorción del conocimiento técnico por las máquinas, la dirección despótica.

La división del trabajo taylorista se ubica en el interior de la fábrica y se refiere a tres procesos: a) A la separación entre el trabajo intelectual y el trabajo manual, entre las funciones de concepción y supervisión y trabajo de ejecución; b) Los oficios y la fragmentación del trabajo; c) El sistema de jerarquías y de mando.

a) La separación entre el trabajo intelectual y el trabajo manual. Las labores de concepción y de ejecución.

En principio la división social del trabajo taylorista se refiere a la separación entre el trabajo intelectual y el trabajo manual, que se da en el lugar de producción, expresada en la separación entre las funciones de planeación y operación. La administración científica taylorista otorgó todo el poder a la gerencia para controlar el diseño y la planeación de la realización del trabajo, dejando al obrero la sola tarea de ejecutarlo. Como lo expone Braverman: “Su sistema- de Taylor- era

simplemente un medio para que la gerencia lograra el control del modo real de ejecución de toda la actividad laboral, desde la más simple hasta la más complicada. Con ésta finalidad él fue el pionero...de una más grande y amplia revolución en la división del trabajo.” (Braverman, 1976, 112).

Este aspecto del taylorismo tiene dos expresiones: 1) La instalación de la oficina de especialistas que poseen el dominio del conocimiento sobre todo el proceso de producción y del trabajo, de su planeación y las técnicas de ejecución; 2) La expropiación por la gerencia de los contenidos y las habilidades del saber de los obreros y el dominio de las técnicas de trabajo, y el uso de las herramientas, es decir, los secretos del oficio.

b) La expropiación del saber obrero por la gerencia.

Históricamente el saber obrero es producto de la tradición oral y del conocimiento empírico que no ha sido sistematizado; se complementa con el manejo de las herramientas. Este conocimiento es la posesión más preciada de los obreros. El taylorismo elabora los instrumentos más eficaces para despojar al obrero de esta posesión. Para lograra dicho propósito, Coriat establece que el plan del taylorismo tiene tres fases: (Coriat: 1976; 87).

1ª Fase: consiste en simplificar lo más posible el conocimiento obrero. El instrumento para lograr dicho propósito es el cronómetro, que permite medir los tiempos y los movimientos de cada operación.

2ª Fase: Una vez descompuestos los actos del trabajo en sus tiempos y movimientos, se pasa a clasificarlos.

3ª Fase: Luego de que la dirección controla el saber obrero y lo desmenuza, lo que sigue es diseñar el esquema para realizar el trabajo. En esta fase lo que hace Taylor es definir “the one best way”, la única y mejor forma de realizar la operación.

La expropiación del saber obrero por la gerencia se instrumenta en el esquema taylorista cuando la dirección asume la responsabilidad de recopilar “...los métodos de trabajo tradicionales utilizados por los obreros, los clasifica, tabula y deduce leyes, reglas y fórmulas para guiar a los obreros en sus tareas diarias...” (Taylor: 1984; 149); ello significa la introducción del método científico para el dominio del proceso de trabajo. Al mismo tiempo, ello permite que la dirección pase a controlar el saber obrero, para determinar cómo y cuando deben hacerse las cosas.

Según Taylor los métodos científicos sólo pueden ser conocidos y desarrollados por la administración, el obrero carece de la capacidad y el tiempo para estudiar científicamente el trabajo. “...El obrero mejor capacitado – dice Taylor – para cargar hierro en lingotes es incapaz de comprender la verdadera ciencia de esta clase de trabajo. Es tan torpe que la palabra “porcentaje” no tiene ningún significado para él, y por consiguiente, debe ser adiestrado por un hombre más inteligente, en el hábito de trabajar de acuerdo con las leyes de esta ciencia...”(Taylor: 1989; 162).

La concepción taylorista de los obreros es de simples ejecutantes de órdenes, porque, según Taylor, carecen de la capacidad y el tiempo para realizar un trabajo intelectual. Este argumento reproduce las tesis formulada por A. Smith de que el

trabajo simplificado y repetitivo impide el desarrollo de las virtudes intelectuales de los trabajadores.

c) La oficina de especialistas.

Taylor parte de la idea de que debe existir una oficina de especialistas encargados del diseño y la planeación. Se trata del conocimiento del proceso de producción en su totalidad que es dominio exclusivo de la gerencia y de los equipos especializados en ingeniería industrial, capacitados para el diseño del proceso de producción, incluida la organización del proceso de trabajo, en el sentido de ubicar a los obreros en los lugares de trabajo según una distribución racional. Es lo que Taylor describe como la oficina en la que los empleados se encargan de diseñar los diagramas y planos, y utilizar a los obreros "...disponiéndolos como las piezas del ajedrez sobre el tablero...(Taylor, 1984, 167).

d) La división del trabajo como división de jerarquías. El sistema taylorista de mando y obediencia.

En este punto la mejor referencia es C. Marx y el mismo Taylor. La tesis marxista sostiene que la división del trabajo en jerarquías se inicia cuando el propietario de una suma de dinero contrata al poseedor de la fuerza de trabajo; con ello se constituye, de acuerdo con Marx: "...una dirección despótica..."(Marx, 1964,I, 268).

La dirección despótica forma parte de las relaciones políticas y de poder que se forman al interior del centro de producción. También indica el establecimiento

JAVIER ROJAS SANDOVAL.[Escriba aquí]

de un sistema en donde el que tiene la autoridad tiene el poder de decisión, creándose con ello un sistema de orden y obediencia. También forma parte de la división del trabajo por cuanto define quién ordena y quién ejecuta, quién trabaja físicamente y quién se encarga de dirigir.

Para Marx, el sistema tiene su cúspide en el patrón quien se excluye del trabajo manual; le siguen las estructuras de mandos intermedios, el ejército de jefes: directores, gerentes, managers; quienes son asistidos por los oficiales: inspectores, capataces, contra maestres. Su función central es la dirección y vigilancia de la fuerza de trabajo y del proceso de trabajo. Mucho de este personal regularmente surge de los mismos obreros asalariados

En el esquema taylorista, la pirámide jerárquica comienza con los directores y los propietarios. En el siguiente nivel ubica a los superintendentes. En el nivel operativo Taylor construye una organización más compleja; sustituye la organización de los trabajadores en cuadrillas, dirigidos por un capataz, por una organización integrada por cronometristas, instructores y personal de oficina. (Taylor, 1984, 168).

Sistema de administración taylorista:

- Personal encargado del estudio de tiempos: los cronometristas.
- Instructores, integrados por obreros expertos.
- Personal encargado del depósito y administración de las herramientas.
- Oficinistas encargados de elaborar las tareas de trabajo.

Además el sistema de organización del trabajo taylorista requiere de un ejército de supervisores, llamado por el mismo Taylor: “Capataces funcionales”. (Taylor, 1984, 199); que consiste en un grupo de instructores encargados de vigilar que los obreros “...entiendan y apliquen las instrucciones escritas”.

Sistema taylorista de capataces funcionales:

- Inspector, encargado de explicarles a los obreros los dibujos y las instrucciones, así como supervisar la calidad.
- Jefe de equipo, responsable de enseñar los movimientos.
- Jefe de velocidad, encargado de enseñar la forma de terminar el trabajo lo más rápido posible.
- Jefe de reparaciones.
- Contador. Es el jefe de rayas, encargado de llevar la contabilidad del salario.
- Empleado de la marcha del trabajo.
- Encargado de la disciplina.

Todos ellos están en un departamento especial, encargado de la preparación del trabajo.

En resumen este es el sistema jerárquico del trabajo intelectual, es el que diseña las órdenes o tareas de trabajo, que deben ser aplicadas por los trabajadores encargados de la producción directa.

e) los oficios y la fragmentación del trabajo.

Antes de la implantación de los principios tayloristas, un problema fundamental para todas las industrias era la disponibilidad de mano de obra capacitada; particularmente de obreros calificados y especializados; es decir, los trabajadores

expertos, que dominaran un oficio. La existencia de obreros capaces, era un factor importante para elegir el sitio donde instalar una fábrica industrial.

Esto último es un indicador de la importancia del oficio. Pero la importancia no solo es técnica, sino principalmente económica. El taylorismo significa un ataque frontal contra el obrero de oficio (Coriat, 1982, 22), porque el oficio contiene obstáculos que impiden el desarrollo de la acumulación del capital, por una razón fundamental: los secretos del oficio permiten al obrero una eficaz resistencia a la intensificación del trabajo. Una razón adicional es que al mantener el obrero el control exclusivo de los secretos del oficio, controla el tiempo y la forma de hacer el trabajo, lo cual le permite imponer el ritmo a la producción.

Por ello una de las más importantes acciones de la administración científica taylorista consiste en expropiar al obrero de su saber y los secretos del oficio. Al mismo tiempo, al introducir el cronómetro para medir los tiempos y los movimientos del trabajo, el taylorismo simplifica las tareas a su mínima expresión; al grado de convertir los movimientos del trabajo a simples gestos mecánicos y repetitivos.

El medio más eficaz del control taylorista sobre el trabajo de los obreros es el principio de la tarea; es la lista de actividades que deben ejecutar los obreros, preparada con anticipación por el departamento de diseño. Lo que trae como resultado reducir el trabajo a simples acciones repetitivas, que posibiliten

realizarlas en tiempos mínimos. también significa introducir una separación entre las labores de producción y mantenimiento. En tercer lugar, la reducción a su mínima expresión de las exigencias de cualificación de los conocimientos para realizar el trabajo.

Ello conduce a que el taylorismo disminuya la importancia del oficio y prefiera al trabajador especializado en tareas especializadas. El peón y el ayudante son figuras cada vez más frecuentes en la plantilla laboral.

3. El fordismo y la división del trabajo.

El verdadero golpe mortal al oficio es el fordismo, porque a partir de él se generaliza la fragmentación de las tareas y la homogeneización del trabajo. Pero el fordismo es más que una técnica de organización del trabajo.

Henry Ford fue el encargado de poner en práctica y desarrollar los principios de Taylor. Al respecto Coriat afirma: “...Ford desarrolla a Taylor...” (Coriat, 1979; 44–45), lo mismo sostiene Aglieta: “..el fordismo retoma y aplica de forma más eficaz los principios del taylorismo a fin de intensificar cada vez más el trabajo...”. (Aglieta, 1979; 94).

En primer lugar, con la organización del trabajo fordista, basado en la cadena de montaje o banda transportadora, se fragmentaron a su mínima expresión las funciones del trabajo, dando lugar con ello al obrero masa, en detrimento del obrero de oficio; en segundo lugar, se perfeccionó el sistema de supervisión, por el hecho

JAVIER ROJAS SANDOVAL.[Escriba aquí]

de que al trabajar los obreros en línea fueron más fáciles de observar de manera panorámica.

Con la introducción de la cadena de montaje, la máquina terminó de imponerle al obrero - desde el exterior a su voluntad- la velocidad y el ritmo de trabajo(Coriat, 1989). El trabajo en cadena profundiza la separación entre el trabajo intelectual y el trabajo manual. El departamento de ingeniería diseña y planifica el trabajo, con ello se mantiene la división taylorista del trabajo.

En sistema de trabajo en cadena sale sobrando el experto en el oficio, la cadena de montaje requiere solo habilidad para mover los músculos, no capacidad para pensar y resolver problemas de razonamiento; en el trabajo en serie el trabajo es simple y repetitivo. El obrero se reduce a un simple autómeta, el fordismo convierte al trabajador en un simple obrero-masa.

Para el fordismo el trabajo repetitivo representa una característica que identifica un tipo de obreros, poco creativos, que rehuyen el ejercicio del pensamiento y prefieren realizar labores continuas y repetitivas (Ford, 1924; 350). El criterio fordista de descalificar al obrero retoma el principio taylorista. Para ambos el trabajo repetitivo representa el signo que diferencia el trabajo intelectual y el manual.

I. LA REVOLUCION TAYLORISTA: EL PROCESO DE TRABAJO EN MANOS DE LA GERENCIA.

Para Braverman, el taylorismo no es otra cosa que “...la verbalización del modo capitalista de producción...”.(Braverman: 1974; 107). En esencia su versión teórica del taylorismo se resume en los siguientes tres principios:

1.“El primer principio puede ser llamado disociación del proceso del trabajo de la pericia de los obreros... no debe depender para nada de las capacidades de los obreros sino enteramente de las prácticas de la gerencia..”. (Braverman, 1975, 138-145). Lo que se ha interpretado por otros autores como el principio taylorista de despojar al obrero de los conocimientos del oficio y ponerlos en manos de la dirección gerencial.

Ello significa la apropiación de los conocimientos del obrero por parte de la administración para decirle qué debe hacer, cómo y en qué tiempo debe hacerlo.

2. El segundo principio: “...Separación de la concepción de la ejecución...o separación del trabajo mental del trabajo manual...” (Braverman, 139-140).

Es una derivación del primer principio, ya que una vez que la gerencia le ha expropiado el conocimiento al obrero, a éste le corresponde solamente ejecutar el trabajo operatorio. Se establece así el principio de que la gerencia piensa y el obrero ejecuta.

3. Tercer principio: La tarea.

II. CORIAT: LOS PRINCIPIOS TAYLORISTAS. (LA EXPROPIACIÓN DEL SABER OBRERO).

Ha sido un economista francés, Benjamín Coriat, (Coriat: 1989), quien ha formulado los cuestionamientos más radicales y consistentes sobre el taylorismo.

En el texto titulado: *El taller y el cronómetro*, Coriat estudia la relación entre el

proceso de trabajo y acumulación del capital; analiza las técnicas de organización del trabajo relacionadas con los modelos económicos; es decir, desde el nivel macroeconómico.

En una obra anterior, *Ciencia, técnica y capital*, Coriat (Coriat: 1976; 87)*, define el taylorismo como una “técnica de organización del trabajo” y otras “técnicas (herramientas) de producción”, cuyo fin es “la expropiación del saber obrero”; esta última tesis coincide con el esquema conceptual de Braverman, mencionado anteriormente.

Para Coriat, las propuestas de Taylor contenidas en dos de sus escritos: “Shop management”(1903) y “Principles of scientific management” (1906), se orientan a producir una revolución en la organización del trabajo, introducir cambios en el proceso de trabajo, y en particular quebrar los sindicatos de los obreros de oficio y transformar la composición social de los trabajadores, a quienes después de expropiarlos del oficio se los convierte en simples obreros-masa, trabajadores de cadena. (Coriat: 1976; 88)

1. LA “PÉRDIDA DE TIEMPO” O LA RESISTENCIA DE LOS OBREROS AL TRABAJO ASALARIADO.

El aspecto central de la teoría taylorista es lo que él llama: “derroche de tiempo”, que se expresa- según Taylor- en la tendencia de los obreros a trabajar menos de lo que su patrón espera que trabajen; lo que Taylor denomina “simulación de trabajar”. (Taylor: 1984; 134).

Esta tendencia de los obreros a perder el tiempo en el trabajo, obedece- según Taylor- a tres razones:

* Las ideas de este apartado proceden del texto citado: Benjamín Coriat (1976), *Ciencia técnica y capital*, Blume Ediciones, Madrid, España.

a) El temor a perder empleos.

Existe entre los obreros la creencia de que si aceleran el ritmo de trabajo, terminarán por perder el empleo, ellos mismos así como muchos de sus compañeros. Debido a ello hacen todo lo posible por frenar deliberadamente el ritmo de su trabajo. Por su parte, los sindicatos realizan acciones para limitar la producción.

Coriat concluye que la actitud de los obreros y sus sindicatos por disminuir el ritmo de trabajo se debe a tres razones: 1. La pérdida de empleos por la introducción de máquinas a la producción. Por ello la lucha por el empleo asume la forma de “la delimitación negociada de un número preciso y limitado de tareas por oficio.” (Coriat: 1976; 89). 2. En razón de que durante los tiempos en que se aplicó el taylorismo, no existía ningún tipo de seguridad social o salario indirecto, los obreros trataban de evitar el desgaste de su fuerza de trabajo, evitando, lo más posible, la intensidad del trabajo. 3. El cálculo de la forma del salario.

b) El salario a destajo.

De acuerdo con Coriat, es la segunda causa de la tendencia de los obreros a disminuir el ritmo de trabajo; debido a que los obreros al buscar un mejor salario produciendo mayor número de piezas, establecen tiempos estándar de producción muy altos, lo que trae consigo incrementar la intensidad del trabajo; por ello – según las ideas tayloristas- los obreros viejos y sus sindicatos hacen todo lo posible por no sobrepasar los ritmos de trabajo.

c) La actitud del obrero de hacer el trabajo a su manera.

El obrero experto que domina el manejo de su oficio y las herramientas, tiene la autonomía y el poder de hacer las cosas como mejor le conviene. De ahí que Taylor recomiende que la dirección debe pasar a controlar el conocimiento del oficio y el manejo de las herramientas.

2. LA EXPROPIACIÓN DEL SABER OBRERO: LA SEPARACIÓN ENTRE EL TRABAJO MANUAL Y EL TRABAJO INTELECTUAL, ENTRE CONCEPCIÓN Y EJECUCIÓN.

El saber obrero es producto de la tradición oral y del conocimiento empírico, que no ha sido sistematizado; se complementa con el manejo de las herramientas. Este conocimiento es la posesión más preciada de los obreros. El taylorismo elabora los instrumentos más eficaces para despojar al obrero de esta posesión. Para lograr dicho propósito, Coriat establece que el plan del taylorismo tiene tres fases:

1ª Fase: consiste en simplificar lo más posible el conocimiento obrero. El instrumento para lograr dicho propósito es el cronómetro, que permite medir los tiempos y los movimientos de cada operación.

2ª Fase: Una vez descompuestos los actos del trabajo en sus tiempos y movimientos, se pasa a clasificarlos.

3ª Fase: Luego de que la dirección controla el saber obrero y de haberlo desmenuzado, lo que sigue es diseñar el esquema para realizar el trabajo. En esta fase lo que hace Taylor es definir “the one best way”, la única y mejor forma de realizar la operación.

para finalmente aplicar los siguientes cuatro principios

- Primer principio: Reemplazar los métodos empíricos por métodos científicos.

Este es un trabajo que debe realizarlo un equipo de especialistas, lo cual expresa la división social del trabajo: la separación entre la concepción y la ejecución. Los métodos científicos sólo pueden ser conocidos y desarrollados por la administración; el obrero carece de la capacidad y el tiempo para estudiar científicamente el trabajo. “...El obrero mejor capacitado – dice Taylor – para cargar hierro en lingotes es incapaz de comprender la verdadera ciencia de esta clase de trabajo. Es tan torpe que la palabra “porcentaje” no tiene ningún significado para él, y por consiguiente, debe ser adiestrado por un hombre más inteligente, en el hábito de trabajar de acuerdo con las leyes de esta ciencia...”(Taylor: 1989; 162).

- Segundo principio: Seleccionar científicamente y luego instruir, enseñar y formar al obrero.

En otros tiempos los obreros se formaban así mismos, en base a la experiencia, Taylor propone que sea la administración la encargada de capacitar a los obreros. ¿En qué consiste la selección científica de un obrero? En escoger los obreros con la capacidad apropiada para el trabajo apropiado. También en este punto Taylor es claro: los obreros no pueden seleccionarse así mismos, la selección de personal debe estar a cargo de la administración. Taylor lo dice en los siguientes términos: a) Establecer como regla inflexible de la administración científica, elegir y hablar con los obreros de manera individual, no tratar con los obreros en masa; b) elegir al obrero más adecuado y capaz de trabajar a la

velocidad requerida; c) observar la aptitud física; d) investigar su historia, lo más remotamente posible; e) conocer su carácter, sus hábitos y su ambición. Luego de realizar todo lo anterior impartirle la capacitación apropiada. (Taylor: 1989; 153).

- Tercer principio: Cooperar cordialmente con los obreros para que apliquen los principios científicos en todo el trabajo.

Sobre este principio Taylor es contradictorio. Por un lado propone obtener la cooperación cordial de los obreros, y por otra exige de los obreros una cooperación forzosa. El taylorismo puede ser definido como el sistema de la zanahoria y el garrote. Al respecto Taylor dice: “El deber de hacer cumplir esas obligaciones e imponer esa cooperación descansa solamente en la dirección....Todos aquellos que después de una enseñanza correcta no quieren o no puedan trabajar de acuerdo con los nuevos métodos y a la mayor rapidez, deben ser despedidos.”(Taylor: 1989; 175).

- Cuarto principio. La administración asume la responsabilidad por el trabajo que antes era confiado a los obreros.

De hecho este debería ser el principio general del taylorismo, que es precisamente el punto de partida del sistema de la administración científica que consiste en que la dirección asume la responsabilidad de recopilar “...los métodos de trabajo tradicionales utilizados por los obreros, los clasifica, tabula y deduce leyes, reglas y

fórmulas para guiar a los obreros en sus tareas diarias...” (Taylor: 1984; 149), de donde se deriva la idea de tarea.

Coriat relaciona el taylorismo con el oficio y el sindicato...” el cronómetro es un ataque contra la forma organizada y combativa de la clase obrera...el obrero profesional de oficio y su sindicato.”⁴ La relación entre el oficio y el sindicato reside en que un particular tipo de sindicato agrupaba a obreros por oficios. Coriat menciona la American Federation Labor (AFL), que era un conjunto de uniones de obreros por oficio. El centro del ataque taylorista a los sindicatos se debía a que la AFL funcionaba como subcontratista y proporcionaba y administraba la fuerza de trabajo: “... Garantiza el aprovisionamiento de la fuerza de trabajo, administra la afluencia en cantidad y calidad...”⁵ Este tipo de sindicato exige a cambio de proporcionar la mano de obra que el fabricante respete la tarifa salarial sindical.

La fuerza del sindicato residía en que ejercía el derecho de monopolio, impedía que entraran a trabajar los obreros libres, no sindicalizados. Con el taylorismo se reivindica el derecho de los patrones a contratar obreros libres, es decir, no sindicalizados; se trata de los “open shop campaign”.

En relación al oficio, para Coriat el taylorismo permitió al capital un ataque contra la especialización artesanal, que se consideraba como un obstáculo a la acumulación de la plusvalía, de trabajo no pagado. Era un obstáculo porque en la

⁴ Ibid, p. 2

⁵ Ibid, pp 12-13.

medida en que el obrero mantuviera el control del oficio, controlaba los tiempos de producción. El dominio de los secretos que permite el conocimiento especializado, es lo que interesa al taylorismo, porque ello permite al obrero imponer los tiempos de producción y de ese modo administrar el ritmo del trabajo.

Coriat puntualiza que Taylor puso en claro un doble descubrimiento:

- a) La propiedad exclusiva y el dominio del oficio por parte del obrero,
- b) El control obrero de los tiempos de producción.

A partir de lo anterior Taylor se dedicó a diseñar el instrumento y el sistema de organización del trabajo para posibilitar al capital imponer y controlar la norma de rendimiento, mediante la aplicación del cronómetro. Con lo cual el taylorismo terminó por eliminar los poros de los tiempos muertos de trabajo debido a la holganza obrera que producía la pérdida de tiempo.

El centro del sistema taylorista es terminar con el oficio para impedir el control obrero y su sindicato sobre los tiempos de producción. Esa es la aportación histórica del taylorismo a la organización del trabajo y la producción modernas: “...liberar al proceso de trabajo del poder que éste ejerce sobre él para instalar en sus lugar la ley y la norma patronales...” (Coriat: 1989; 24).

Coriat le dedica especial importancia al análisis de las manifestaciones de la crisis de la organización científica del trabajo taylorista; ⁶ desde su visión, los efectos de la aplicación del cronómetro sobre los trabajadores fue devastadora. Después de esto, a partir de la década de los años treinta y hasta los sesenta, se presenta un movimiento de resistencia obrera contra el tipo de trabajo repetitivo y parcelado: el

⁶ Ibid, p. 121.

centro de la protesta es el taylorismo y su sistema de administración científica del trabajo.

1. El Ford-taylorismo.

Una vez que expuestas las ideas principales de Taylor y Ford, pasamos a precisar los puntos de convergencia entre ambos, para de allí sacar una síntesis, para definir el Ford-taylorismo.

Ford fue el encargado de poner en práctica y desarrollar los principios de Taylor. Al respecto Coriat afirma: “...Ford desarrolla a Taylor...” (Coriat, 1979; 44–45), lo mismo sostiene Aglieta: “..el fordismo retoma y aplica de forma más eficaz los principios del taylorismo a fin de intensificar cada vez más el trabajo...”. (Aglieta, 1979; 94).

En primer lugar, con la introducción de la banda transportadora Ford eliminó la tendencia a la simulación del trabajo, la pérdida de tiempo o los tiempos muertos en el proceso de producción; en segundo lugar, con la organización del trabajo fordista, basado en la cadena de montaje, se fragmentaron a su mínima expresión las funciones del trabajo, dando lugar con ello al obrero masa, en detrimento del obrero de oficio; en tercer lugar, se perfeccionó el sistema de supervisión, por el hecho de que al trabajar los obreros en línea fueron más fáciles de observar de manera panorámica.

Tanto Ford como Taylor coincidían en erradicar el desperdicio de tiempo en el taller de producción; lo que Taylor llamaba “holgazanería sistemática”, Ford definía como “ocio”, del cual decía: “...A mi entender, nada hay mas repugnante que una vida ociosa. Ninguno de nosotros tiene derecho de vivir en el ocio y la civilización no está creada para los holgazanes...”, (Ford, 1924; 23).

Al mismo tiempo la productividad derivada de la organización del trabajo fordista, hizo posible la producción masiva y el salario como determinante de la

norma del consumo de masas; en tal sentido Aglieta afirma que, “...El fordismo es, pues, el principio de una articulación *del proceso de producción y del modo de consumo*, que instaura la producción en masa, clave de la universalización del trabajo asalariado...” (Aglieta, 1979; 94). Todo ello en un contexto histórico en el que el propio Estado contribuyó a la expansión del mercado.

Podemos concluir que el Ford-taylorismo es un modelo de organización del trabajo,

El Ford-taylorismo puede resumirse en los siguientes principios teóricos:

1. Una división del trabajo, entendida como la separación entre quienes piensan y diseñan el trabajo y quienes lo ejecutan. Lo que cobra existencia con la oficina de diseño y el área de operación en planta, a cargo de los obreros y los técnicos. También se puede entender como la división del trabajo entre los mismos obreros, la diferenciación de las tareas; las diferentes categorías. La división del trabajo entre labores de operación y labores de mantenimiento.

2. El Ford-taylorismo, la teoría de la regulación y la relación salarial.

El Ford-taylorismo ha merecido atención especial por los autores de la teoría de la regulación y en particular por Aglieta y Robert Boyer. Las propuestas teóricas de Aglieta se ubican dentro de la corriente de pensamiento denominada neomarxista, ya que sus conceptos remiten a la lectura de los clásicos del marxismo y de manera especial al fundador de la escuela: Carlos Marx. Lo que a continuación se escribe es una exposición de los puntos centrales de la teoría de la regulación propuestos por Aglieta y Boyer.

En principio Aglieta se ubica en una dimensión conceptual abstracta y espacialmente macroeconómica. Toma como punto de partida la teoría marxista del modo de producción capitalista como marco general del “...modo de organización

del trabajo social...”(Aglieta: 1979; 21). Cabe aclarar que el modo de producción es un concepto más amplio que la organización del trabajo; la teoría de la regulación se refiere al modo de producción capitalista. Ello hace suponer que en otras etapas de la historia social el trabajo ha asumido otros modos de organizarse. Por ejemplo, durante la etapa prehispánica de la historia de las sociedades latinoamericanas, el trabajo no asumió las características de la economía mercantil, típicas del modo de producción social capitalista desarrollado.

Una segunda característica del modelo teórico propuesto por Aglieta es la introducción y el desarrollo del concepto de “valor” y de manera específica, el “plusvalor”, como determinantes del proceso de acumulación del capital, que desemboca en la formación del modo de producción capitalista. De ambos conceptos, el que resulta clave para comprender las relaciones sociales de producción capitalistas, es el de plusvalor, que permite explicar la producción y reproducción del capital, mediante la apropiación y capitalización privada de los productos del trabajo social.

El modo de producción, el modo de organización del trabajo y la apropiación del plusvalor determinan la configuración de las relaciones sociales típicas del modo de producción capitalista.

El siguiente paso del esfuerzo teórico de Aglieta es relacionar los conceptos de valor y trabajo abstracto. El valor es un concepto determinante para poder tener una referencia o patrón que permita medir la diversidad de trabajos que introduce la división social del trabajo, de ello nace el concepto de trabajo abstracto. La segunda condición es que el trabajo pueda ser considerado como una mercancía, que es la característica de la sociedad mercantil.

De acuerdo a la teoría marxista, el valor asume dos modalidades: valor de cambio y valor de uso.(Marx; 1964, I, 3). El valor de cambio es una magnitud cuantitativa y el valor de uso es una máscara con la que se presenta el valor;

representa la diversidad de formas que asume la mercancía. Por su parte, el valor de cambio contiene una sustancia homogénea, un factor común a todas las mercancías, el trabajo; en otras palabras toda mercancía es producto del trabajo humano, lo cual permite su intercambio.

El trabajo abstracto como teoría nace de la siguiente observación: considerar el trabajo no en su forma concreta sino como la expresión de “..un simple coágulo de trabajo humano indistinto, es decir, de empleo de fuerza humana de trabajo, sin atender para nada la forma en que esta fuerza se emplee. Estos objetos sólo nos dicen que en su producción se ha invertido fuerza humana de trabajo, se ha acumulado trabajo humano.”(Marx; 1964, I, 7).

En este punto resulta importante plantearse que al ser considerado el trabajo en su doble expresión: valor de uso y valor de cambio, conviene responder la pregunta de la forma en que el trabajo se convierte en mercancía. La respuesta es que el trabajo debe ser ejecutado para beneficio de otro, es decir que el trabajador vende su tiempo de trabajo a otro; con ese acto el trabajo se convierte en mercancía; y por lo tanto el trabajo se sujeta a la misma dinámica de cualquier otra mercancía: se compra y se vende; con la peculiaridad de que el valor de uso de la mercancía fuerza de trabajo, es el trabajo, es decir la capacidad de producir otros valores de uso y valores de cambio.

La condición de que la capacidad productiva del trabajo pueda convertirse en mercancía, basado en el hecho de que el trabajo sea realizado – enajenado - en beneficio de otro sujeto, obteniendo a cambio un salario, da lugar al establecimiento de un sistema de relaciones sociales cuyo campo es el ámbito de la producción: la relación salarial; de lo cual se concluye que la relación salarial es la relación fundamental que define el modo de producción capitalista. Esta relación salarial divide a la sociedad en dos polos: el segmento de la sociedad que se apropia

del plusvalor que produce la otra parte de la sociedad, la que vende su fuerza de trabajo por un salario.

Para Aglieta, “...la relación salarial es a la vez una relación de intercambio y una relación de producción...”.(Aglieta, 1979; 29)

Es una formulación circular, dado que es una relación de producción porque se genera en el espacio de la producción de bienes de uso; y es una relación de intercambio porque su condición de relación salarial se debe a que es producto de un intercambio mercantil, su identidad es el resultado de intercambiar salario por fuerza de trabajo, fuerza de trabajo que produce plusvalor, por ello es interesante para el propietario del capital.

En palabras de Aglieta, la relación salarial es un concepto que: “...define plenamente el capital social, es decir el capital en su determinación más general. El capital es la relación social de apropiación, en tanto que mercancías, de los productos del trabajo y de las fuerzas de trabajo vendidas por individuos libres. Así definido, el capital polariza la sociedad en dos clases sociales cuya situación en la producción es totalmente diferente.” (Aglieta, 1979; 30).

Como se puede observar la relación salarial articula dos niveles: lo económico y lo social. Por una parte se trata del estudio de las relaciones entre productores directos y propietarios del capital, que dan lugar a relaciones que se dan en el ámbito de la producción, remiten al salario y al plusvalor; por otro lado, hacen referencia a la formación de grupos sociales con posiciones diferenciadas y encontradas en el sistema social, por la división social del trabajo.

En este punto se requiere de una breve referencia a una teoría del salario, a partir de las tesis de Carlos Marx, relacionándolas con las propuestas de Aglieta.

En la sección sexta del primer tomo de El Capital, Marx – después de una extensa parte dedicada al análisis de la producción de la plusvalía- estudia el salario y lo aborda dando respuesta a la pregunta: “Cómo el valor o precio de la fuerza de

trabajo se convierte en salario”. (Marx, 1965; 448 y ss). En este capítulo Marx comienza aclarando que es una visión superficial considerar que el precio del trabajo es el salario; descubriendo en dicha formulación un equívoco, ya que el trabajo es una propiedad intrínseca del ser humano, es decir, no se puede separar el trabajo del trabajador mismo; de tal suerte que si el precio del trabajo es el trabajador mismo, el que se estaría vendiendo sería el portador del trabajo: la persona. Visto desde otro aspecto, si el trabajo fuera una cosa separada de su portador, se estaría en la posibilidad de vender una cosa despersonalizada; pero en la realidad las cosas son un tanto diferentes.

Puestas las cosas de esa manera, lo que Marx plantea es observar el valor del trabajo como el valor de toda mercancía; pero no el valor del trabajo sino de la fuerza de trabajo. ¿Cuál es el valor de toda mercancía.? Su costo de producción. De ello Marx concluye que el valor de la fuerza de trabajo es el valor de la producción y reproducción del portador de la fuerza de trabajo: el obrero. El punto concluyente del análisis es que el valor y el precio de la fuerza de trabajo se expresa en el salario.

Una vez definidos los conceptos fundamentales de la relación salarial que como se observa se ubican en el nivel del modo de producción, el siguiente paso es averiguar qué entiende Aglieta por “regulación”.

En principio Aglieta parte de la oposición conceptual entre “equilibrio” y “regulación”, para explicar la forma en que el capitalismo como sistema, logra superar los momentos de crisis. Por ello su propuesta es buscar los mecanismos que regulan al sistema capitalista. Encontrar las leyes que ordenan, normalizan y ajustan el sistema en condiciones de crisis. Luego entonces, la teoría de la regulaciones se ubica como un esfuerzo teórico por dar una explicación de la crisis que se generó en el capitalismo a partir de la crisis de 1929, y que tuvo como epicentro la economía norteamericana.

Aunque su propuesta teórica es más ambiciosa, por ello nos dice:
“Hablar de la regulación de un modo de producción es intentar expresar mediante leyes generales como se reproduce la estructura determinante de una sociedad. el objeto de la presente obra es el estudio de las leyes de regulación del modo de producción capitalista”. (Aglieta, 1979, 4).

Es en este contexto histórico y teórico en que Aglieta inserta el estudio del taylorismo, primero y luego el fordismo.

Para Aglieta el *taylorismo* es una etapa de la historia de las transformaciones del proceso del trabajo, que corresponde al maquinismo, en el cual los trabajadores, “...en lugar de dirigir los instrumentos (...) se convierten en apéndices de la máquina.” (Aglieta, p 90).

Conviene advertir que Aglieta parte del esquema teórico sobre el uso del concepto marxista de “proceso de trabajo”, el cual, según dicho modelo teórico, está compuesto por los siguientes tres elementos:

- el trabajo como actividad humana,
- el objeto de trabajo, principalmente la materia prima,
- los medios de trabajo, como las herramientas y las máquinas.

Marx añade al “proceso de trabajo”: “...todas las condiciones materiales que han de concurrir para que el proceso de trabajo se efectúe...los locales en que se trabaja, los canales, las calles, etc...” (Marx; 1965, 133).

Con ello se aclara la idea de que el taylorismo es un cambio en el proceso del trabajo, como lo entiende y lo formula Marx.

Es decir, se trata de una transformación en el proceso y las condiciones de materiales de realización del trabajo, lo que coincide con la etapa del maquinismo, con mayor precisión: la etapa del maquinismo y la gran industria. La etapa anterior es la manufactura, en la cual la división del trabajo dentro del proceso de la producción es esencialmente manual.

Ahora bien, la sustitución del trabajo manual por el uso de las máquina trae como consecuencia la reducción de los movimientos físicos del trabajo a una serie de acciones homogéneas y repetitivas caracterizadas exclusivamente por su duración, que da lugar a la norma de rendimiento.(Aglieta,1979,91). Al reducir el estudio del proceso de trabajo físico a la medición de sus movimientos, se centra el problema en su temporalidad. Se trata de la combinación de dos variables: la norma de rendimiento y la temporalidad; que remiten al número de acciones realizadas dentro de un tiempo de trabajo efectivo durante la jornada de trabajo.

Se trata de medir el tiempo trabajado durante la jornada y disminuir a su mínima expresión los tiempos muertos. Es decir, lograr el máximo de rendimiento de trabajo efectivo, descontando los tiempos de desplazamiento, reparación y mantenimiento.

Aglieta define con la siguiente formulación el taylorismo:

“...Puede definirse el taylorismo como el conjunto de relaciones de producción internas en el proceso de trabajo que tienden a acelerar la cadencia de los ciclos de movimientos en los puestos de trabajo y a disminuir el tiempo muerto de la jornada de trabajo...” (Aglieta, 1979, 92)

En la lógica de las relaciones de trabajo, el taylorismo es un sistema que permite a la dirección de la empresa controlar las condiciones de ejecución del trabajo, mediante el establecimiento de un rígido sistema de supervisión. Con ello se reduce el grado de autonomía de los obreros sobre el proceso de trabajo y disminuye su resistencia a su intensidad.

De lo anterior se deriva la característica del taylorismo como un sistema que conlleva a una rígida división del trabajo dentro del espacio de la organización de la producción.

Por lo que se refiere al fordismo, la teoría de la regulación lo considera como un desarrollo y profundización del taylorismo; sin embargo, el fordismo añade el

consumo de masas, con lo cual se crea “...una articulación entre el proceso de producción y el modo de consumo...”(Aglieta, 1975; 94).

En este punto es importante introducir los conceptos de regulación y relación salarial, ambos formulados y desarrollados por Aglieta y Boyer; dicho esquema teórico introduce una periodización del Fod-taylorismo, que se asemeja mucho a la descrita anteriormente.

En principio conviene tener en claro la definición de los dos conceptos, a fin de poder utilizarlos en el análisis. Como se dijo en otra parte, *la regulación* es un concepto que explica las relaciones entre las estructuras económicas y las formas jurídicas, que le dan coherencia a un sistema social. Para mayor precisión Boyer establece que “... se entenderá por regulación el proceso dinámico de adaptación de la producción y la demanda social resultante de la conjunción de ajustes económicos asociados a una configuración dada de las formas institucionales...”(Boyer, 1986; 29-30). El concepto tiene una temporalidad que abarca partes de dos siglos, el XIX y el XX; dividida en tres etapas: a) una regulación a la antigua; b) una regulación competitiva y, c) una regulación monopolista.

Por lo que se refiere al concepto de *relación salarial*, el centro de su definición es la forma de organización del “... trabajo por cuenta ajena...”. Además comprende “... las condiciones jurídicas e institucionales que regulan el uso de la fuerza de trabajo asalariado, así como la reproducción de la existencia de los trabajadores...”. (Boyer, 1986; 31).

La relación salarial tiene cinco componentes:

- “La organización del proceso de trabajo,
- La jerarquía de las cualificaciones,
- La movilidad de los trabajadores (dentro de la empresa y entre empresas),

- El principio de formación del salario, directo e indirecto,
- La utilización de la renta salarial.” (Boyer, 1986; 31).

Es importante precisar que el autor que venimos citando, define dos formas de relación salarial, que corresponden a diferentes períodos de la historia del capitalismo industrial:

- a) “Podemos calificar de *tayloriana la relación salarial* que se introduce progresivamente en la industria a partir del siglo XIX...”
- b) “ Por el contrario, la figura dominante de *la relación salarial* después de 1950 es de tipo *fordiano...*” (Boyer, 1986; 32).

Podemos concluir que la relación salarial como esquema conceptual, tiene un doble significado, por una parte permite interpretar elementos a nivel macroeconómico (Aglieta, 1975; 30) y también posibilita el análisis a nivel la producción, por cuanto sistematiza componentes de la organización del trabajo, que es el propósito central del presente estudio.