

ECONOMIA Y SOCIOLOGIA INDUSTRIAL

(UN PROLOGO A LA SOCIOLOGIA DEL TRABAJO, DE CAPLOW)

DURANTE mucho tiempo, la literatura científica no jurídica sobre las relaciones de trabajo ha sido fundamental y casi exclusivamente económica; para bien o para mal el gran Adam Smith, cuyas obras —y no la que menos de entre ellas *La riqueza de las naciones*— fueron y siguen siendo agudos análisis sociológicos, tuvo una prole tan abundante en economistas como escasa en sociólogos; con la extraña particularidad de que aquellos de sus descendientes más o menos directos que se elevaron hasta concepciones generales bien maduras, fueron valorados —desde David Ricardo a John M. Keynes— casi exclusivamente como economistas. La Economía fué, en su siglo, un nuevo y fabuloso Midas que redujo a económico o dió apariencia de económico a la reflexión social no estrictamente filosófica.

Que las relaciones de trabajo, como objeto científico, padecieron de este tratamiento unilateral, es extremo que se comprueba con la observación más somera; especialmente se apercibe de ello quien por formación se aproxima al mundo del trabajo desde el ángulo del Derecho, pretende buscar científicamente el sustrato de la realidad objeto de las normas, y se ve enviado sin transición a un campo en el que todo parece ser oferta, demanda, utilidad marginal, precios de libre concurrencia y precios de monopolio; al terreno propio del economista. Parece como si el Derecho del Trabajo fuera, en fin de cuentas, un Derecho de la Economía, en el sentido de ser relaciones meramente económicas las relaciones de trabajo.

Para un jurista este planteamiento es completamente desconsola-

dor; acostumbrado, por ejemplo, a oír y a ver escrito en normas jurídicas —bien que de carácter, por lo común, meramente declarativo— que el trabajo no es una mercancía o, cuando menos, que no es una mercancía que se pueda comprar o vender o que esté sujeta a las mismas leyes o tendencias que gobiernan la distribución en el mercado de las demás mercancías, ve con sorpresa que en cuanto abandona el terreno para él conocido y seguro de las normas y de los principios jurídicos, se halla con que se le dice bien que el trabajo, como cualquier otra cosa que se puede comprar y vender y cuya cantidad pueda aumentar o disminuir, tiene un precio natural y un precio de mercado, el primero fijado en la cantidad de bienes precisos para que los trabajadores puedan subsistir y reproducirse, y el segundo resultante de la proporción en que se hallan los trabajadores disponibles con las oportunidades de trabajo y con la tendencia, característica del precio de mercado, de cualquier cosa, de que éste sea igual al precio natural; o bien, que el nivel de los salarios viene determinado o tiende a determinarse por la utilidad del último de ellos que el empresario incorpora a su servicio, al más producto resultante del último trabajador arrendado. O se le da otro tipo de explicación del mismo tenor —pues las dos formulaciones a que nos acabamos de referir, como es sabido, no agotan los intentos de explicación económica del salario— pero, en cualquier caso, lo que se le dice es que las premisas de que parte son falsas; que no es cierto que el trabajo no sea una mercancía sino que, muy al contrario, es una mercancía como cualquier otra y que económicamente se comporta, más o menos, como cualquier otra; esto cuando no se le dice sarcásticamente que en lo que el trabajo se diferencia de las demás mercancías es en que el fondo monetario del que salen los precios que por él se pagan es una cantidad fija e inmóvil que condena a la muerte por inanición o a la extinción por no reproducción —a una grosera especie de control económico de los nacimientos— a quienes ofrecen la mercancía-trabajo en el mercado.

Es desconsoladora, además, y en mucha mayor medida, esta formulación para el jurista, por cuanto el eje del trabajo en cuanto disciplina jurídica es para él un contrato, esto es, una composición de intereses lograda por la concurrencia de dos voluntades libres que

recíprocamente se obligan, e inesperadamente se encuentra con que este último y primario fundamento de su discurso aparece sustituido por un simple punto matemático en el que se verifica la intersección de las líneas representativas de la oferta y la demanda de trabajo; jurídicamente es forzoso pensar que el salario se fija mediante un acuerdo porque, de otra forma, siendo el salario un elemento esencial del contrato de trabajo, la inexistencia de pacto sobre el mismo equivale a la inexistencia del contrato; un salario determinado por fuerzas objetivas e impersonales fuera del control de los contratantes equivale a la destrucción del contrato.

Para alivio del jurista, las investigaciones de sociología industrial, si algo sustancial han venido a demostrar no es ello sino que los puros esquemas económicos eran falsos en cuanto aplicados a las relaciones de trabajo o, cuando menos, que estaban sujetos a tantas y tales atemperaciones que aún podía continuar con su fe en que, en fin de cuentas, el trabajo no era una mercancía, en el sentido vulgar ni el económico del término, y el contrato de trabajo era real y efectivamente un contrato; al jurista le devuelve la sociología industrial la ya casi perdida certeza acerca de que en el campo del trabajo existen relaciones jurídicas que tienen a los hombres como sujetos y no meras relaciones mecánicas que tuvieran a los hombres como objeto.

Hay que señalar a este respecto que los comienzos de la investigación sociológica empírica sobre las relaciones de trabajo no pudieron ser menos alentadores; como los clásicos estaban, cuando no olvidados, dejados al lado con el razonamiento simplista de que se movían en los planos de la Filosofía o de la Economía, pareció necesario empezar a construir desde la nada, operando directamente sobre los hechos, y las primeras investigaciones estuvieron presididas por un signo aún más desolador que el surgido de las interpretaciones, más o menos correctas, de las obras clásicas de Smith, de Ricardo, de Hegel, de Marx o de Malthus. Es la época, por fortuna relativamente breve —aunque, por desgracia, periódicamente surjan trasnochados redescubridores— que alumbró a F. W. Taylor y todo el movimiento del *Scientific Management*; porque lo que el taylorismo implicaba no era tan sólo un conjunto de mediciones de tiempos y de movi-

mientos con la mira fija de aumentar el rendimiento por hombre-hora sino, mucho más allá de esto, una concepción según la cual el trabajador era un bien capital, con todas las características propias de una herramienta o de un útil de fabricación; quizá el giro de Taylor, en este aspecto, consistiera sencillamente en no decir, en general, que el trabajo era una mercancía sino, con más precisión, que el trabajador era una máquina que debía trabajar a la intensidad y con la velocidad máxima compatibles con una depreciación o desgaste no excesivos. Apenas le pasó por la cabeza a Taylor que el trabajador fuera un ser dotado de inteligencia y, en cualquier caso, estimó que ésta era por completo innecesaria en la situación de trabajo; en sus propias palabras lo que del trabajador exigía la «dirección científica» era que hiciera lo que se le mandaba rápidamente, sin hacer preguntas ni sugerencias; la dirección basada en la medición —que así fué llamado el taylorismo— hacía abstracción de cualesquiera tipos de condicionantes de la actitud o del rendimiento del trabajador no sometibles a un reloj o a una cubicación.

Y fué precisamente esto lo que se hundió frente a la investigación de Elton Mayo y de sus colaboradores; impensadamente ocurrió que para un grupo de trabajadores el mero hecho de sentirse observados con interés, de ver que sus problemas eran analizados con atención, de sentirse personalizados, tenía más influencia sobre el rendimiento que las condiciones materiales en que el proceso productivo se desarrollaba. Desde una situación inicial de trabajo correspondiente a un cierto rendimiento, se fué pasando a situaciones sucesivas mejor organizadas técnicamente —mejores materiales, supresión de movimientos inútiles, períodos de descanso cuidadosamente calculados— produciéndose mejoras correlativas de rendimiento dentro de la más pura línea taylorista; la sorpresa fué que, cuando en un determinado momento se retrocedió a la situación inicial, el rendimiento no bajó, ni siquiera se mantuvo estable, sino que siguió su curva ascendente, cosa impropia de una máquina cuyo rendimiento está en razón directa de las condiciones en que trabaja.

Desde entonces cientos de investigaciones concretas han venido a mostrar que no son sólo las condiciones materiales de ejecución del trabajo las determinantes del rendimiento, y que motivaciones psico-

lógicas o actitudes sociológicas son, cuando menos, igualmente relevantes; sacándose como conclusión obligada de este hallazgo la que, no ya por consideraciones de tipo ético, sino por razones puramente económicas —disminución de los costos al aumentar la productividad de la unidad tiempo de trabajo— convenía mejorar lo que dió en llamarse moral del trabajador.

Por otro lado, los estudios empíricos pusieron de manifiesto una realidad intuída bastante tiempo atrás (el propio Taylor conocía su existencia y no escapó a la aguda percepción de Thorstein Veblen), a saber, que el grupo de trabajadores ejercita un control, en ocasiones extremadamente riguroso, sobre el rendimiento de cada uno de sus miembros, fijando a un determinado nivel la tarea diaria u horaria e imponiéndolo coactivamente; el rendimiento medio se fija en el punto en que puede ser alcanzado sin esfuerzo excesivo por un trabajador normal, lo que quiere decir que queda por debajo de la capacidad del trabajador de aptitudes extraordinarias y de la capacidad extraordinaria del trabajador normal; se comprobó que este tipo de restricción se daba tanto entre trabajadores sindicados como entre trabajadores no sindicados, y que aparecía lo mismo en los trabajos remunerados por tiempo que en los remunerados por unidades de obra, en este último supuesto porque, sobre las ideas anteriores, se montaba la creencia de que no merecía la pena forzar la velocidad del trabajo para obtener una mayor remuneración si había de correr, al tiempo, el riesgo de que se procediera por el empresario a una nueva valoración de las primas que reputara como tiempo base normal el que era resultado del esfuerzo no normal. Este relativo control del trabajador sobre su producción tiene una importancia esencial porque, jurídicamente, la producción no es otra cosa sino la prestación a que el trabajador viene obligado por virtud del contrato de trabajo que tiene al salario como contraprestación del empresario, y al controlarla lo que tiene en sus manos el trabajador contratante es un mecanismo por virtud del cual puede adecuar en una cierta medida sus propias prestaciones a las prestaciones empresariales. No puede extrañar entonces —más bien se halla aquí uno de sus fundamentos— que a salarios bajos respondan rendimientos asimismo bajos; ocurriendo esto en buena medida como consecuencia de decisiones

humanas; saliendo así robustecida del estudio la noción de la existencia de voluntades, única que puede prestar su fundamento jurídico a un contrato. Resulta así que aunque la situación sociológica niegue al trabajador la posibilidad de discusión sobre los salarios, éste sigue reteniendo y ejercitando un último punto de libertad en virtud del cual puede atemperar su propia prestación de trabajo al salario que se le impone, sustentando así con sus decisiones la bilateralidad del contrato de trabajo y su carácter sinalagmático.

Muy posiblemente —y el lector encontrará indicaciones precisas al respecto en la obra que se prologa— este tipo de reacción en cuanto a la cantidad de trabajo que es debida y, en general, en cuanto a cualquier tipo de obligación autoritariamente impuesta por la empresa, no es característica específica y propia de la situación de trabajo, sino que aparece allí donde la situación sociológica coloca a un grupo de hombres bajo la autoridad formalmente no discutible de otro; pero en la situación de trabajo tiene tanto más valor cuanto que el trabajo es una de las actividades sustanciales del hombre y negar la libertad en la misma vale tanto como admitir una degradación de la naturaleza humana en una de las vertientes más importantes de su personalidad.

Esta *Sociología del Trabajo*, de Caplow, viene, por lo pronto, a recapitular y a mostrarnos el estado actual de las investigaciones de sociología industrial, al tiempo que hace un sensacional redescubrimiento de los clásicos monopolizados por los economistas; sobre todo, aparece ante nuestros ojos un nuevo Adam Smith que ahora resulta no sólo haber puesto las bases de la teoría económica moderna, sino, además, haber abierto una vía, casi en seguida abandonada y hoy nuevamente transitada, para el estudio sociológico de la división y del mercado de trabajo y para la elaboración de la sociología de los grupos profesionales, los sindicales entre ellos. Y, por si esto fuera poco, Caplow aporta al tratamiento sociológico-científico, de las realidades laborales las técnicas y los principios propios de la ciencia general sociológica ya en plena madurez, siendo el resultado de todo ello la obtención de una *Sociología del Trabajo* enormemente atrayente tanto por lo que revela como por lo que sugiere, por las ideas generalizadas que confirma y a las que pone fundamento sólido

y por los lugares comunes cuya falsedad evidente demuestra. E insisto en que para un jurista —y más para el especializado o el estudioso de esa tan singular y compleja rama del Derecho que es el Derecho del Trabajo— el interés sustancial de la obra de Caplow consiste en la apertura que hace hacia terrenos no puramente económicos ni filosóficos, exponiendo vertientes libres del trabajo humano en general, y del trabajo humano por cuenta ajena que es el susttrato del Derecho del Trabajo, pues al conciliar la posibilidad de existencia de un trabajo prestado por cuenta de otro, a quien automáticamente y por virtud de un contrato se trasladan los frutos del trabajo, con la libertad en la prestación de este mismo trabajo y en la adecuación de la calidad y la cantidad de los frutos, deja o devuelve al jurista la esencial tranquilidad de que efectivamente son relaciones jurídicas las que constituyen el objeto de sus elaboraciones.

MANUEL ALONSO OLEA

