



Trabajo y Sociedad

Sociología del trabajo- Estudios culturales- Narrativas sociológicas y literarias

Núcleo Básico de Revistas Científicas Argentinas (Caicyt-Conicet)

Nº 35, Vol. XXI, Invierno 2020, Santiago del Estero, Argentina

ISSN 1514-6871 - www.unse.edu.ar/trabajosociedad



Entrevista con Paul Thompson

19 de abril del 2019

Por Alejandro CASTILLO*

Agradezco al profesor Thompson por su buena disposición para organizar esta entrevista en su departamento de Edimburgo. Se trató de una larga jornada de conversaciones en torno a las discusiones de procesos de trabajo en el Reino Unido. (A. Castillo)

Alejandro Castillo: Estoy con Paul Thompson, profesor de la Universidad de Stirling, Reino Unido, y exponente internacionalmente reconocido de la Teoría de Procesos de Trabajo (*Labour Process Theory*). Entre sus libros individuales o en coautoría se encuentran *'The Nature of Work'* (1983; 1989), *'Workplaces of the Future'* (1998), *'New Technology @ Work'* (2008), *'Work Organizations'* (2009) y *'Organization Misbehaviour'* (1999).

En esta entrevista quiero hacerle algunas preguntas sobre sus principales contribuciones a los estudios del trabajo. En primer lugar, pensando en los fundamentos y la trayectoria de la Teoría del Proceso de Trabajo (LPT, en adelante), ¿cuáles son sus elementos y proposiciones fundamentales?

Paul Thompson: Obviamente esta es una pregunta bastante complicada. A menudo se entiende que la LPT comienza con Braverman a mediados de la década de 1970 y se desarrolla a través de una variedad de lo que he llamado 'teoría de la segunda ola', con teóricos como Richard Edwards, Paul Edwards, Michael Buroway, y las diversas contribuciones de la *International Labour Process Conference* (ILPC). Por cierto, los debates sobre el proceso laboral también estaban teniendo lugar tanto antes como después de Braverman en Italia, Francia y Alemania. Esto a menudo se pierde en el tipo de enfoque centrado exclusivamente en Braverman y las reacciones que suscitó su obra. Entonces, el análisis del proceso de trabajo después de un período de treinta a cuarenta años ha acumulado un cuerpo de conocimiento que ha alcanzado un estado de 'ciencia normal' en un sentido kuhniano, vale decir, se trata de un conjunto de conceptos que guían las investigaciones que

* Sociólogo y Magíster en Ciencias Sociales, mención Sociología de la Modernización, por la Universidad de Chile. El entrevistador se encargó de traducir la entrevista del inglés al español. Correo: acastillolarra@gmail.com

producen resultados y que desarrollan ideas que luego son testeadas empíricamente. Con esto quiero decir que es un cuerpo de trabajo establecido guiado por algunas ideas centrales.

Ahora me gustaría explicar lo que no está relacionado con LPT. A fines de 1970, inmediatamente después de la recepción del trabajo de Braverman, hubo una pieza muy famosa producida por un grupo de académicos que se autodenominan '*The Brighton Labour Process Group*'. Este artículo se publica en una revista que todavía es muy prominente y se llama '*Capital & Class*' (C&C). Esta revista y la *Conference of Socialist Economists* (CSE) hicieron mucho para difundir el debate original del Proceso de Trabajo, incluidas las teorías marxistas francesas e italianas. Argumentaron que había tres leyes inmanentes del proceso de trabajo capitalista. Una de ellas, no tenemos tiempo para analizarlas todas, pero una de ellas fue la tesis de la descalificación en el trabajo, y en ese sentido fueron leales a la presunción del argumento de Braverman.

Ahora, para avanzar un poco, en 2010 la revista C&C me pidió que revisara estos debates. Ahí argumento explícitamente que ninguna de las tres leyes inmanentes eran leyes o tesis centrales de la LPT. Ahora, uno puede ver esto de dos maneras diferentes. Por un lado, no es empíricamente cierto que la descalificación sea una ley inmanente del proceso de trabajo capitalista, y algo que empíricamente no es cierto por definición no es una ley inmanente. Si tienes un proyecto de construcción de teoría que prueba ideas a través de la evidencia, debes aceptar que, si no puede sostener un argumento a través de la evidencia, éste no puede pasar a ser un componente teórico central. Sin embargo, por otro lado, la idea de 'leyes inmanentes' no me parece científicamente pertinente. Este es el bagaje del marxismo ortodoxo: las leyes. Cuando alguien me habla en términos de leyes, me escapo hacia los cerros. Tal vez en un nivel de abstracción muy alto uno podría hablar de leyes, pero para algo que se reproduce a nivel empírico, como las habilidades o calificaciones en el trabajo, me parece que es completamente inapropiado.

Pero, entonces, ¿hay algo que sea integral para el análisis de procesos de trabajo que no sea la idea de 'descalificación'? Para responder a esta pregunta, haré una pequeña digresión. En 1989 escribí la segunda edición de mi libro '*The Nature of Work*' y seguí esto en 1990 en un capítulo de un libro llamado *Labour Process Theory*, en el que desarrollo la idea de que hay una teoría central del proceso de trabajo. Lo que tenía en mente con esto era pensar en algo que guiara el trabajo de los investigadores sin cometer el error de vincular esa investigación con tesis que no eran sostenibles – como las ideas de 'descalificación' y 'taylorismo' -. A mediados de la década de 1970, esas tesis fueron destruidas. Ahora, cuando digo 'destruidas', no me refiero a que nadie haya encontrado alguna evidencia de descalificación y persistencia del taylorismo. En realidad, lo importante era demostrar que ninguna de esas ideas constituía tendencias universales o 'leyes inmanentes'.

En este contexto, traté de desarrollar cinco o seis proposiciones que, en un nivel de abstracción ligeramente superior, hablaría sobre algunas de las características fundamentales del proceso de trabajo capitalista y guiaría la investigación sin vincularla con proposiciones empíricas específicas. Pero, entonces, ¿dónde situaríamos a la 'descalificación'? Básicamente, el impulso fundamental del capital no es descalificar, sino que reducir el costo de la fuerza laboral. Eso es universal y es inherente a las relaciones competitivas entre capitales y al proceso de valorización y acumulación. La 'descalificación' es sólo una de las rutas existentes para abaratar el costo de la fuerza de trabajo. En principio, se podría reducir el costo de la mano de obra, por ejemplo, deslocalizando la

producción a lugares con mano de obra semi calificada y mejorando la mano de obra restante en los EE. UU., El Reino Unido, Chile o donde sea que se encuentre. Hay una variedad de rutas para abaratar el costo de la mano de obra.

Así pues, la idea central de la LPT tiene que ver con la indeterminación del trabajo, es decir, la idea de que los mecanismos de mercado no pueden por sí mismos convertir la fuerza de trabajo en beneficios, por lo que el *management* debe desplegar diversas estrategias que controlen las incertidumbres que representa el indispensable capital variable para los procesos de valorización del capital. Ahora bien, el imperativo de control no especifica una forma de control determinada como solución a la indeterminación de los procesos de trabajo – como el taylorismo y la ‘descalificación’ -. Puede haber múltiples y variadas formas de control que permitan abaratar el costo de la fuerza de trabajo y reducir la indeterminación. Por todo esto, es mejor abandonar las posiciones doctrinarias que estaban en el origen de la tesis de descalificación del trabajo. Así es como la segunda ola en 1980 ‘y la idea de una ‘teoría central’ fueron fundamentales para comenzar a elaborar una LPT que probara las proposiciones que iban emergiendo.

¿Cuáles fueron los límites de los enfoques de procesos de trabajo? El objeto empírico central de LPT es lo que yo llamaría como ‘régimen de control’. Ahora, con eso no me refiero sólo al mecanismo específico de control, sino más bien a lo que entiendo como ‘modelo de negocios’, donde el patrón de acumulación específico de un modelo de negocios cumple con el imperativo de control del capital. El objeto central de la LPT es pensar, por ejemplo, en el modelo de negocios de los *Call Centres*, o de las nuevas plataformas *online* – como *Uber*, *Deliveroo*, entre otros -. ¿Qué es lo que permite reducir los costos de la fuerza de trabajo que se emplea en esa compañía y, al mismo tiempo, hacerla más productiva?

Pero a fines de los ochenta y principios de los noventa, ese objeto no estaba claro y gran parte del análisis se centró en el lugar de trabajo. En otras palabras, la discusión de procesos de trabajo se encontraba dissociada entre la idea del capitalismo en general, por un lado, y de los lugares de trabajo particulares, por el otro. Aunque hubo muchos análisis muy detallados de, por ejemplo, patrones particulares de control en el lugar de trabajo, éstos carecían de un contexto adecuado. El capitalismo, en general, no es un contexto adecuado porque es una categoría muy amplia y hay demasiados mecanismos causales involucrados que no se explican simplemente diciendo "ese es el capitalismo, esa es la forma en que opera el capitalismo".

Alejandro Castillo: Ese es el problema, por ejemplo, con el concepto de ‘régimen de fábrica’ de Michael Burawoy.

Paul Thompson: Para ser justos con Burawoy, sus conceptos sobre los regímenes de control eran realmente el único enfoque que intentaba establecer una conexión entre el capitalismo en general y el lugar de trabajo, pero eran conceptos muy amplios que, a nivel macro, prevenían períodos enteros de desarrollo capitalista. El alcance era demasiado grande teniendo en cuenta que los investigadores necesitan marcos que puedan poner en práctica en su investigación y que les ayuden a interrogar lo que están viendo y oyendo. Un concepto como ‘despotismo hegemónico’ es realmente demasiado amplio. Burawoy ya no escribe sobre procesos de trabajo, pero cuando estaba en conferencias y escuchaba que los estudiantes de doctorado de Burawoy repetían permanentemente que el punto

clave de sus estudios era el ‘despotismo hegemónico’ me sentía como en una novela policial cuando estás esperando a ver quién es el próximo asesinado: ‘¡Oh! Es el despotismo hegemónico’. ¡Pero no siempre puede ser el despotismo hegemónico! Quiero decir, es demasiado conveniente. De todos modos, lo que quiero decir es que mi teoría central, creo, fue útil para alejarnos de las afirmaciones doctrinales sobre la descalificación y el taylorismo – entre otras - pero no resolvió el problema del alcance de la teoría. Entramos en la década de 1990 con un número importante de preguntas sin resolver.

Alejandro Castillo: En los años noventa usted discutía con dos perspectivas laborales que estaban de moda en el Reino Unido en ese momento. Por un lado, criticaba el optimismo sobre los cambios técnicos y organizacionales de las perspectivas posfordistas que se estaban extendiendo en Estados Unidos y el Reino Unido a partir de las famosas obras ‘*The Second Industrial Divide*’, escritas por Piore y Sabel, y ‘*The Machine That Changed The World*’, escrita por Womack, Jones y Roos. Por otro lado, también criticó la falta de problematización en torno a la noción de ‘resistencia’ en la línea foucaultiana y post-estructuralista de los *Critical Management Studies*. ¿Cuáles son los aspectos comunes de estas dos críticas que se hacen en el mismo período? ¿Cuáles fueron los desafíos del LPT en los años noventa?

Paul Thompson: Esa es una buena pregunta. No hay duda de que la década de 1990 fue un período difícil para el análisis del proceso laboral convencional. La década de 1980 ha sido un período en el que el debate sobre el proceso de trabajo fue hegemónico, no solo en el Reino Unido sino también en los Estados Unidos y, en cierta medida, en Alemania también. Luego, en la década de 1990, tienes estos desafíos paralelos de las teorías posfordistas, por un lado, y las teorías postestructuralistas por el otro. No estoy seguro de que haya muchos elementos comunes entre los dos, pero no hay duda de que LPT estuvo a la defensiva durante esa década.

Alejandro Castillo: Pero, por ejemplo, las contribuciones de Willmott y Knights, exponentes de los *Critical Management Studies* foucaultianos y postestructuralistas, están inspiradas en algunos elementos teóricos que surgieron de los enfoques posfordistas. Estoy pensando en conceptos como ‘control normativo’, ‘control cultural’, entre otros.

Paul Thompson: Por supuesto que existen vínculos, aunque en última instancia eran proyectos muy diferentes. Un artículo postestructuralista típico en su formulación se referiría a los cambios cualitativos en el panorama económico político y cultural utilizando parte del lenguaje del postfordismo y negando epistemológicamente el carácter ontológico de esos cambios. El postestructuralismo se basa en la idea de que en realidad no podemos hacer ninguna declaración sobre el carácter real de los cambios estructurales. En el plano epistemológico, ellos enfatizaban en la importancia de centrarse en el ámbito del discurso y la subjetividad, olvidándose por completo de la estructura del capitalismo.

Sobre el postfordismo, prefiero decir que hay varios debates diferentes que van desde la corriente principal hasta el marxismo y la escuela de la regulación. Esta última tiene continuidades considerables con la tradición de procesos de trabajo a través de un tipo de sociología mucho más convencional, que descansaba en una tradición empírica de construcción de teoría, caracterizando industrias estratégicas y los elementos fundamentales del capitalismo. Este período comenzó a fines

de la década de 1980, y en el Reino Unido se asociaron a la revista *Marxism Today*. Luego, a mediados de la década de 1990, comenzaron a transformarse más en ideas y afirmaciones sobre una ‘economía del conocimiento’ y eso duró hasta principios de la década de 2000. Estuvo fuertemente asociado a la idea de ‘sociedad de la red’ de Castells y compañía.

Pero bueno, ahora no tenemos tiempo para analizar toda esta ola de estudios sobre postfordismo, pasé una gran cantidad de tiempo criticando estos temas. Volviendo a la LPT, podríamos decir que su posición fue bastante defensiva durante la década de 1990. En la década de 1980, la LPT era el ‘niño chico’ del grupo que hacía estas nuevas afirmaciones y criticaba la noción de postfordismo. De repente, en la década de 1990, los postfordistas y la teoría de la economía del conocimiento decían: ‘Se trata de mejorar las calificaciones y habilidades, invertir en capital humano, y la LPT está completamente desactualizada en eso’. Frente a esta postura del postfordismo, en muchos de los artículos escritos desde el enfoque de procesos de trabajo se argumentaba que la tendencia principal en el capitalismo tardío seguía siendo la ‘descalificación’. Se comenzaron a evaluar críticamente conceptos como el de ‘multicalificación’ y una gran cantidad de investigaciones cuestionaron de manera bastante convincente la idea de *lean production* – producción ajustada, flexible o ligera – y sus supuestos de empoderamiento y mejora de calificaciones y habilidades entre los trabajadores. ¿Realmente existían procesos de empoderamiento y participación o eso no era más que un discurso ideológico del *new management*?

Cuando la investigación de procesos de trabajo comenzó a luchar contra esas teorías de una manera más ofensiva, cambió el rumbo de la discusión. Si piensas en un proyecto de construcción de teoría, siempre hay límites en cuanto a la teoría que puedes construir al mantener una posición defensiva. Es fácil decir: ‘Oh, lo que afirma Piore y Sabel no es cierto’, pero lo difícil es construir una teoría alternativa. Curiosamente, a fines de la década de 1990 la LPT comenzó a ir a la ofensiva en dos esferas. Primero, en la esfera de los servicios a través de conceptos como el ‘trabajo estético’ y ‘emocional’, con aportes tremendamente innovadores. La idea de ‘trabajo emocional’ fue originalmente desarrollada por Hochschild, quien a su vez fue influenciada por Braverman. Posteriormente, otras autoras desarrollaron estas ideas de manera más exhaustiva en el Reino Unido, como el caso de Sharon Bolton con el concepto de ‘trabajo emocional’ - donde introduce una innovadora perspectiva de agencia en los procesos de trabajo -.

Por otra parte, la discusión de procesos de trabajo también se inserta con fuerza a propósito de las discusiones sobre los *Call Centres*. Recuerdo haber asistido a conferencias sobre procesos de trabajo a fines de la década de 1990 y principios de la década de 2000, donde la mitad de los documentos se referían a *Call Centres*. Fue un poco como en la conferencia reciente de la ILPC en Viena, donde la mitad de las presentaciones estaban relacionadas con la economía de plataformas.

Phil Taylor y Peter Bain hicieron el trabajo inicial en los *Call Centres*, y su contribución es muy innovadora. Luego aparecieron muchas contribuciones detrás de eso, incluido mi propio trabajo. Yo diría que el noventa por ciento de los documentos sobre los *Call Centres* fueron producidos por investigadores de procesos de trabajo, y de eso se produjo un cuerpo de conocimiento realmente efectivo. Así es como cada vez más académicos comenzaron a ver las ventajas de la LPT como ‘ciencia normal’. Como emergieron nuevas conceptualizaciones, la LPT salió de esa postura defensiva que la caracterizó durante los noventa.

Finalmente, o bien matamos al postfordismo o éste se termina suicidando al no poder explicar lo que estaba sucediendo en el capitalismo contemporáneo. Ya a mediados de la década del 2000 el postfordismo estaba medio muerto. En ese contexto, mi artículo *Disconnected Capitalism* publicado el 2003 fue un contrapeso clave contra las ideas postfordistas. Pero bueno, eso lo podemos retomar más adelante. Volviendo a los foucaultianos, yo diría que esa fue una batalla completamente diferente y muy extraña por lo demás, porque ellos acudían a las conferencias de la ILPC, lo cual fue claramente un accidente de la historia.

Alejandro Castillo: David Knights y Hugh Willmott fueron los editores de un famoso libro que se llama *Labor Process Theory* en el año 1990.

Paul Thompson: El debate sobre procesos de trabajo fue tan hegemónico en los años 80 en el Reino Unido que casi cualquiera que respiraba iba a la conferencia y, por alguna extraña razón, dos personas que no tenían ningún interés en el proceso de trabajo real terminaron siendo centrales para el funcionamiento de la conferencia, Knights and Willmott. Pero el capítulo que escribieron en el libro que mencionaste no tenía conexión con nada de lo que surgió de la tradición bravermaniana de la LPT. Durante bastante tiempo en la década de 1990, ellos [Knights y Willmott] y sus seguidores más jóvenes vinieron a la conferencia generando un ambiente de conflicto y hostilidades entre los foucaultianos y postestructuralistas y la línea materialista y neomarxista de la LPT.

Así es como tuvimos que pasar gran parte de la década de 1990 teniendo una discusión de alcance completamente diferente: ¿La LPT debería ser una teoría general de la subjetividad? Este es el argumento más estúpido posible para algo llamado LPT. Independiente de si eres o no marxista, y yo no lo soy, la LPT se basa en el análisis del proceso de trabajo capitalista que se desarrolla en la obra de Marx *El Capital Volumen I*. Ahí no existe una teoría general de subjetividad y la discusión nunca tuvo que ver con eso. Pero pasamos años teniendo esta discusión completamente inútil con Knights y Willmott y su séquito de seguidores. La conclusión a la que ellos llegaban siempre era la misma: en la LPT no hay una teoría de la subjetividad, no hay una teoría de la identidad. Ahora, déjame advertir que esa conclusión es una crítica completamente diferente a la de alguien que argumenta, por ejemplo, que Braverman no consideró las respuestas subjetivas de los trabajadores a los procesos de descalificación. Esta última es una pregunta empírica y pertinente que plantea cuestiones bastante concretas: ¿Qué piensan realmente los trabajadores de diversos contextos sobre sus experiencias en el trabajo? En otras palabras, tenemos que hacer preguntas sobre la subjetividad, eso es importante, pero no equivale a las intenciones de construir una teoría general de la identidad. Antes que la noción de ‘subjetividad’, la cual considero demasiado amplia, yo utilizaría conceptos como ‘compromiso’, ‘conformidad’ o ‘resistencia’, los cuales son más operacionalizables y útiles para la investigación social. Ni siquiera me gusta la terminología marxista sobre la ‘consciencia’, es demasiado filosófico para mí.

Alejandro Castillo: Como en las obras de *Fantasia* (...)

Paul Thompson: De todos modos, la LPT perdió mucho tiempo en esta discusión sobre subjetividad. Realmente no la quiero volver a retomar nunca, nunca, nunca más. Sin embargo, vale la pena revisar un aspecto de esto, que es la cuestión de la resistencia porque esto es un problema bastante concreto.

Alejandro Castillo: Mucho se ha escrito y discutido sobre la idea de resistencia en los lugares de trabajo, y ha habido grandes dificultades para definirla y operacionalizarla en la investigación empírica. En el libro *Organizational Misbehaviour* que usted escribió en 1999 con Stephen Ackroyd, señala que los ‘malas conductas organizacionales’ no se traducen necesariamente en resistencia en los centros de trabajo. Inclusive, estos comportamientos pueden constituir conductas anómicas en algunos casos. Bajo estas consideraciones, ¿cómo definiría la resistencia en el lugar de trabajo? ¿Cuáles son las herramientas analíticas para estudiarla?

Paul Thompson: Bien, volvamos primero a los debates con los foucaultianos sobre la resistencia. Las discusiones sobre una teoría general de la subjetividad escondían la tesis foucaultiana de que la resistencia había desaparecido de los lugares de trabajo. Esto estaba vinculado a dos planteamientos superpuestos. Por un lado, que las nuevas técnicas de gestión habían erradicado todo tipo de agencia subalterna en los lugares de trabajo y, por otro, que la cultura organizacional del *new management* había eliminado la esfera informal de los espacios de trabajo, y que todos los trabajadores se incorporaron voluntariamente a estas nuevas directrices corporativas. El problema es que no hay forma de resolver un debate sobre una teoría general de la subjetividad con personas a las que no les importa la evidencia. La guerra con los foucaultianos se plasmó en mi artículo con Stephen Ackroyd en 1995 *All Quiet on the Workplace Front?* Ha sido uno de los artículos más citados que he escrito, y fue increíblemente efectivo como crítica. En él se desarrolla una mezcla entre crítica conceptual y empírica – a partir de una colección de observaciones extraídas de la investigación del proceso de trabajo – que pone sobre la mesa la importancia de la agencia de los trabajadores.

Ahora bien, el punto de partida de LPT no es la resistencia como tal, sino la agencia. Esto es importante porque los enfoques del proceso de trabajo se conocieron en los años ochenta como modelos de control y resistencia, ¿no? Y hay un cierto grado de verdad en esta idea de ‘resistir’, pero la agencia es lo fundamental. Ésta surge del concepto de indeterminación del trabajo, elemento central del análisis del proceso de trabajo. Ahora, ¿en qué consiste la agencia? Esta es una pregunta empírica.

En definitiva, a principios de los años 2000 los foucaultianos estaban en retirada porque simplemente no podían sostener el argumento de la ausencia de agencia. Curiosamente, la idea del ‘mala conducta’ en los centros de trabajo fue considerada como ‘aceptable’ por los foucaultianos, a quienes en realidad les molestaba más la noción de ‘resistencia’. Sin embargo, yo diría que el concepto de ‘mala conducta’ es muy consistente con una noción de agencia en el proceso de trabajo. Si volvemos a algunas de estas afirmaciones que los foucaultianos hicieron, sería una tontería argumentar que para contrarrestarlas siempre tenemos que mostrar resistencia. No tenemos que mostrar resistencia, lo que tenemos que mostrar es agencia, en otras palabras, tenemos que mostrar que los trabajadores no necesariamente aceptan las demandas culturales de integración de parte de la empresa u organización. Podemos mostrar disidencia, la cual se puede expresar en formas de mal comportamiento. Por supuesto, nos gustaría mostrar resistencia, pero no tenemos que hacerlo necesariamente. Las prácticas de ‘mala conducta’ en el trabajo constituyen una barrera para los objetivos de valorización del capital. Se trata de ‘cualquier cosa que hagas en el trabajo que supuestamente no deberías hacer’, entendida como todo tipo de comportamiento que no responde normativamente a los intereses de la corporación. Se expresa en muchas formas cotidianas de lo que en el libro denominamos como ‘actitudes recalcitrantes’.

Ahora, el punto sobre la resistencia es que no puedes resistir a menos que primero ‘no hagas lo que te dicen’. El mal comportamiento es un antecedente de resistencia, pero no necesariamente es lo mismo. Tomemos el sabotaje como ejemplo. En el libro doy un ejemplo de sabotaje que solía hacer cuando era un joven trabajador en un molino harinero en Liverpool. Una de las tareas que debíamos hacer consistía en recoger bolsas de harina, colocarlas en un *pallet* y tirarlas por una rampa. Ese era el trabajo básico, increíblemente aburrido. Para compensar la carga y el hastío, los trabajadores afilaban los pequeños bordes del conducto de la rampa y tiraban las bolsas de harina contra estos bordes afilados haciendo que exploten. Observé a toda la gente hacer esto en el trabajo y pensé que yo mismo lo haría también. Esto enseña dos cosas: era entretenido y podías dejar de trabajar durante unos minutos y relajarte. Se trataba de ‘una mala conducta’, pero no de una práctica de resistencia. ¿Por qué? Porque la resistencia es una acción que se dirige intencionalmente en contra de los intereses corporativos. Cuando el sabotaje es resistencia, cooperas con otros trabajadores para sabotear la maquinaria o lo que sea para un objetivo específico.

Alejandro Castillo: Hay una especie de reflexión básica que se puede compartir entre los trabajadores.

Paul Thompson: No creo que la resistencia sea necesariamente colectiva porque uno puede identificar una práctica de resistencia individual increíblemente aguda. Creo que, más bien, la medida para identificarla como ‘resistencia’ es que sea conscientemente dirigida ‘hacia arriba’. Sé que es algo simplista, pero es lo mejor que puedo decir al respecto.

Alejandro Castillo: Esa idea me recuerda la contribución de John Kelly sobre los sentimientos de injusticia que están a la base de la acción colectiva.

Paul Thompson: Soy un gran admirador del argumento de Kelly, pero creo que su obra está dirigida a algo ligeramente diferente, que es una mirada en torno a cuáles son las condiciones que sustentan la resistencia y lo que la hace más o menos efectiva. De todos modos, a John le gustan mis aportes sobre mala conducta, no se opone a ellos. Él sólo está haciendo algo diferente. Como sea, creo que la LPT probablemente siempre estaría más interesada en la resistencia que en la mala conducta porque hay un elemento normativo en el análisis del proceso de trabajo. Una de las mejores publicaciones en torno a agencia y procesos de trabajo es la de Bain y Taylor, llamada *Subterranean Worksick Blue*. Da cuenta del humor en el lugar de trabajo en Call Centres, tomando algunos elementos del humor del libro *Organizational Misbehaviour* que escribí junto a Ackroyd. En ese artículo, los autores se preguntan: ¿en qué condiciones el humor que se burla de los jefes se convierte en una forma de resistencia real? ¿Hasta qué punto el humor es una herramienta de movilización?

Alejandro Castillo: En su famoso trabajo *Manufacturing consent: Changes in the Labor Process Under Monopoly Capitalism*, Michael Burawoy discute con la idea de ‘resistencia’ en los lugares de trabajo. Plantea la tesis de que, en muchos casos, las prácticas informales en los lugares de trabajo producen formas de consentimiento que oscurecen los mecanismos de explotación. ¿Cuál es su opinión sobre la tesis de Burawoy y los impactos posteriores que ha generado?

Paul Thompson: Simpatizo menos con esa tesis que hace un tiempo atrás. Tengo un capítulo entero sobre esta discusión en mi libro original llamado *The Nature of Work*. Definitivamente, contiene una idea muy importante, el consentimiento es en sí mismo un concepto importante, es parte del problema de la agencia al que nos referimos anteriormente. Lo que las personas realmente hacen en el trabajo puede generar consentimiento, las prácticas informales cotidianas pueden generar consentimiento. Simpatizo con su argumento porque, ya sabes, la caricatura de un argumento de izquierda es que los trabajadores resistirían a todo en el trabajo si no fuera por los aparatos ideológicos del capitalismo – como los medios de comunicación -. Escuchas ese tipo de argumentos y realmente son como un mantra que se repite y se repite pero que no explica nada concreto. ¿Cómo operan los mecanismos ideológicos de control concretamente en los lugares de trabajo? Esa es la pregunta que se aventura a contestar Burawoy, y ahí radica el valor de esa obra en particular.

De todos modos, yo diría que hay dos limitaciones en esa tesis. Primero, Burawoy deliberadamente contrapone el consentimiento que surge de las fuerzas externas, que él más o menos descarta en su análisis, al consentimiento que se produce al interior de los centros de trabajo. Sin embargo, el mundo del trabajo no funciona de manera tan simple como eso supondría. No hay un muro que mantenga las ideas externas a la fábrica fuera del lugar de trabajo. Los trabajadores tienen percepciones, intereses, y comprensiones de sí mismos que simplemente no se pueden ignorar. No se pueden descartar de plano esas fuentes externas de consentimiento. Eso queda demostrado por la evidencia que muestran las teóricas feministas del proceso de trabajo a principio de los ochenta. Las identidades de género, llámese masculinidades o feminidades, no surgen dentro de la fábrica y del lugar de trabajo. Ese argumento simplemente no funciona.

Por otra parte, la idea de que la participación de los trabajadores en los juegos ‘de arreglárselas’ – como los denomina Burawoy - se vincula necesariamente a las relaciones de producción hegemónicas en la compañía es extremadamente dudosa. Burawoy tiene esta famosa declaración en el libro de que ‘no se puede entrar en las dinámicas del juego y cuestionar sus reglas al mismo tiempo’. Sin embargo, yo diría que sí puedes, y la percepción de las reglas puede variar entre los trabajadores. Mira, cualquiera que haya trabajado alguna vez en alguna fábrica, como es mi caso en el molino harinero que te mencione antes y en una fábrica de galletas para perros, sabe de qué se trata esto. Yo solía estar al final de una línea de producción donde los trabajadores simplemente enviaban estos paquetes de galletas de masa, yo los recogía, los ponía en un *pallet* y los llevaba a otra parte para luego regresar y volver a hacerlo de nuevo. Estaba tan aburrido que solía probarme a mí mismo para ver qué tan rápido podía conducir hasta allí y volver. Lo hice una y otra vez hasta que un día recibí una visita del delegado sindical de la tienda que dijo que si continuaba con ese juego ‘algo malo nos iba a pasar en el trabajo’. Este ejemplo ilustra tanto las fortalezas como las debilidades de la conceptualización de Burawoy. La fortaleza es que, sí, estaba jugando un juego que reproduce las relaciones de producción capitalistas. Pero otros trabajadores cuestionaron el juego y me impidieron hacerlo, lo que me llevó a aceptar su punto: a la larga, entre más rápido se desplazaban las cargas, más trabajo nos terminarían asignando. De alguna manera, el consentimiento y los juegos son un elemento interno que deberíamos pensar, nuevamente, no como una ley universal, sino como una tendencia empírica potencial. Este tipo de tesis las podemos ver nuevamente en la idea de *gamification* con respecto al control algorítmico en las modalidades digitales de trabajo. Pero me sorprendería si no tuviéramos estudios en los próximos años que

demuestren que algunos trabajadores digitales rechazan la *gamification*. En otras palabras, la tesis de los juegos debe ser tratada como una pregunta empírica.

Alejandro Castillo: Pensando en una discusión más amplia, últimamente usted ha estado escribiendo una serie de artículos relacionados con la problemática de los patrones de gobernanza de las cadenas de suministro por parte de las grandes firmas líderes de cadenas de valor. Tal es el caso del capítulo que escribió en el libro *Putting Labour in its Place. Labour Process Analysis and Global Value Chains*. ¿Cómo se pueden articular los enfoques de las cadenas globales de valor y la teoría del proceso laboral?

Paul Thompson: Creo que esta es una pregunta realmente interesante, se remonta a la cuestión del alcance de la LPT que planteé anteriormente. Debido a su naturaleza centrada en el lugar de trabajo, esta fue una gran debilidad de la LPT en sus primeras etapas. No es que no tuviera concepciones del capitalismo, pero eran demasiado amplias. Si se recuerda el título del libro de Braverman, él trabajó con la concepción del 'capitalismo monopolista'. El 'capitalismo monopolista' es un concepto aplicado en cierto sentido a una etapa del capitalismo, puede tener sus características útiles, pero es una noción muy amplia y lo que le faltaba a la LPT eran formas de conectarse con la operación concreta de la economía política capitalista que permitiría contextualizar el análisis del lugar de trabajo, particularmente en un panorama donde los lugares de trabajo estaban cada vez más coordinados y fragmentados globalmente en diferentes tipos de unidades de producción. Por lo mismo, se necesitaba un concepto más concreto – a nivel 'meso' - que la idea de 'variedades del capitalismo' que, como alguien dijo, tenía demasiada variedad e insuficiente capitalismo. No se trata de problematizar el capitalismo a nivel general; se trata de entender los arreglos institucionales en las estructuras estatales y en los mercados laborales.

Desde esta perspectiva, lo que comenzó a suceder es que la gente comenzó a buscar marcos conceptuales que intentaran vincular la macro y la micro de manera más efectiva, tratando de identificar los mecanismos de 'nivel meso'. Mi colega Chris Smith y su modelo de dominio de la sociedad-sistema (*society-system-dominance model*) fue un intento temprano. Más recientemente, la atención se ha centrado en la familia de marcos superpuestos que van desde los conceptos de las Cadenas Globales de *Commodities* hasta las Redes Globales de Producción y, por cierto, las Cadenas Globales de Valor. Organizamos algunas mesas y paneles durante un par de años en la conferencia (ILPC), y de ahí salió la idea de editar el libro al que te refieres (*Putting Labour in its Place*). De todos modos, volviendo directamente a la pregunta, me parece que no hay una respuesta única en esto porque, en realidad, si se observan estos diversos marcos de nivel de 'meso', podría decirse que tanto el enfoque de Cadenas Global de *Commodities* como el de Redes Globales de Producción están más cerca de la LPT en la capacidad de abordar cuestiones laborales, por ejemplo, desde una tradición que dialoga abiertamente con el marxismo.

Sin embargo, yo he adoptado un enfoque que trata de utilizar un enfoque rediseñado de Cadenas Globales de Valor (GVC en adelante), básicamente porque creo que es más operativo. Mi problema con el enfoque de Redes Globales de Producción (GPN en adelante) es que ha crecido y crecido y tiene un peligro real de convertirse en una 'teoría de todo'. He leído tantos artículos de GPN, donde alguien pregunta: '¿Dónde está el género? Entonces agregan una variable de género. ¿Dónde está el Estado? Y agregan variables de Estado. ¿Dónde está esto y aquello? Y así sucesivamente. Al final

se termina desarrollando una teoría bien amplia que dialoga bastante con los enfoques generales del marxismo. El enfoque de GVC, por su parte, es bastante más estrecho. Su arquitectura es bastante engañosa pues si nos fijamos en las cinco tipologías que proponen – y en sus planteamientos centrales -, nos daremos cuenta de que éstas no son tan consistentes entre sí. A mí sólo me interesa incorporar parte de su terminología en relación a la idea de 'captura de valor'. Se identifican dos ejes, 'valor' y 'poder', nociones bastante flexibles que pueden ser separadas de su matriz teórica.

De todos modos, he producido con algunos colegas investigación que se basa en estos marcos analíticos, pero también desarrollo en mi trabajo sobre la financiarización la idea de cómo las lógicas de valorización capitalista operan en diversos niveles. Desde entonces, trato de integrar el concepto de 'modelo de negocio' para analizar los 'régimenes de control'. Aquí es donde comencé la entrevista: el objeto empírico central del proceso de trabajo es el 'régimen de control', y no sus dimensiones específicas - control técnico más control burocrático, etc. -. El régimen de control tiene ver con cómo el capital busca valorizarse a través del proceso de trabajo. Ahora, el capital también puede obtener beneficios de otras maneras, no soy partidario de la teoría del valor-trabajo. Lo relevante es buscar formas de conectar la economía política capitalista con el lugar de trabajo contemporáneo y, para hacer eso, se necesita algo más concreto que la idea general de 'capitalismo' o de 'variedades de capitalismo', o incluso del concepto de 'capitalismo desconectado' en el que he estado trabajando. Esos constructos teóricos refieren a explicaciones y descripciones de cambios en las dinámicas de los circuitos del capital que funcionan al nivel del régimen de acumulación. Y como no existe solamente un régimen de acumulación para todo el capitalismo global, los circuitos del capitalismo son múltiples y diversos: el régimen de acumulación en China no es el mismo que el de Europa occidental.

En este sentido, si bien la noción de régimen de acumulación puede abrirse a diversas variedades, ésta funciona en un nivel macro que se superpone con los enfoques de regulación. El tema es que necesitamos un enfoque que se aplique a nivel meso de sector, como cuando hablamos del 'sector de plataformas' o de 'call centres', entre otros. Por ejemplo, ahora yo estoy investigando al sector de logística por lo que necesito marcos analíticos que sean más concretos que la idea general de 'capitalismo financiarizado'. En este sentido, la pregunta que surge es: ¿cómo referirse a estos sectores de manera más concreta? Necesitamos enfoques como los de GCV y nociones como 'lógica del valor', 'captura de valor', 'modelo de negocios', entendiendo que la empresa es parte de una red más amplia que se articula a nivel sectorial.

Alejandro Castillo: Claro, ahora me gustaría que conversemos sobre un tema que está muy de moda en el campo de la economía y las ciencias sociales: la cuarta revolución industrial y su impacto en el mundo del trabajo. En una entrevista que te realizó Elizabeth Cotton de la revista *Work, Employment and Society*, criticas las visiones y teorías que han emergido en este contexto de transformaciones tecnológicas sobre la 'sociedad post-trabajo'. En tu opinión, ¿cuáles son las consecuencias empíricas que se pueden observar en estos grandes cambios que implican la automatización y la inteligencia artificial? ¿Cuáles son los desafíos que enfrentamos? ¿Y cuáles deberían ser las respuestas políticas a estas transformaciones?

Paul Thompson: No podemos escapar del desafío que implica refutar estas perspectivas post-trabajo porque, para enfocarnos en los desafíos reales que la automatización y la Inteligencia

Artificial (IA) plantean para el mundo del trabajo, debemos ser capaces de cuestionar críticamente la idea de que la automatización tiende inevitablemente a eliminar un gran número de empleos que son considerados como ‘terribles’ y ‘tediosos’. Si sigues esa ruta del ‘post-trabajo’, entonces inevitable se comenzarán a diseñar políticas sociales ‘post-trabajo’, vale decir, una política que ignora los problemas concretos que enfrentan los trabajadores. En otras palabras, bajo esta idea del ‘post-trabajo’, el foco de la cuestión laboral se va a centrar en cómo pueden vivir las personas sin trabajo. De ahí emergen el tipo de iniciativas ‘post-trabajo’ que demandan la ‘renta básica universal’, lo cual es peligroso si pensamos que existen múltiples problemas laborales que son reales, vale decir, que enfrentan personas reales en trabajos reales. Algunos de mis trabajos actuales de investigación están directamente dirigidos a demoler empíricamente la idea de que la automatización conducirá en el mediano plazo a la destrucción de empleos a gran escala. Hay una amplia gama de razones para defender esta postura crítica frente al pesimismo en torno a las nuevas olas de automatización.

Una razón por la que soy escéptico es que hemos visto este tipo de planteamientos antes, particularmente a fines de los años setenta y principios de los ochenta con la revolución del microprocesador y de las tecnologías de la información y la comunicación en general. Algunos académicos insertos en la discusión sobre procesos de trabajo mantuvieron este tipo de tesis pesimistas, señalando que las ‘nuevas’ tecnologías de ese entonces gatillarían procesos de descalificación y degradación del trabajo. Y si uno lee los estudios de casos que se hicieron en el contexto post-Braverman, tomaron una línea muy pesimista sobre la trayectoria de las organizaciones, las habilidades laborales y la división técnica del trabajo. Esto, de alguna manera, potenció la tesis que indicaba una fuerte correlación entre descalificación y pérdida de empleos.

Sin embargo, estas tesis se demostraron incorrectas porque, aunque la tecnología eliminó muchas habilidades, la mayoría de las veces se crearon nuevas. No hubo necesariamente un proceso de mejora de habilidades, pero ciertamente fue un proceso de ‘reconstrucción de habilidades’ o ‘transferencia de habilidades’. Con esto me refiero a que, por ejemplo, las secretarías y los trabajadores de oficina (*clerical workers*) no desaparecieron sólo porque algunas de las habilidades tradicionales requeridas para ese tipo de trabajos desaparecieron, sino que continuaron haciendo otras tareas con nuevas herramientas y tecnologías. En definitiva, esa experiencia muestra que los estudiosos críticos del trabajo no siempre deben asumir la posición más pesimista en este tipo de debates y problemáticas.

El capitalismo es, como Marx reconoce en el Manifiesto Comunista, un sistema extraordinariamente dinámico que está involucrado, como dijo el gran economista Joseph Schumpeter, en un proceso interminable de ‘destrucción creativa’. Y las organizaciones laborales constantemente intentan limitar, regular y transformar las posiciones laborales en esos procesos de destrucción creativa y algunos de los resultados en ciertos sectores pueden ser positivos para los trabajadores. Debemos recordar que algunas viejas habilidades y formas de trabajo rutinario no eran para nada deseables en sí mismas. Asimismo, yo diría que el hecho de que viejos sindicatos participen y defiendan determinadas formas tradicionales de organización del trabajo no quiere decir que esas prácticas sean positivas para nuevos perfiles de trabajadores y trabajadoras.

De todos modos, si el patrón se repite en este contexto se eliminarían algunos empleos y se crearían otros nuevos, considerando que el capital siempre está buscando nuevos mercados y nuevas formas de actividad humana para mercantilizar. Así es como veremos la expansión de muchos más servicios humanos en los próximos veinte o treinta años, vinculados, por ejemplo, al cuidado de los ancianos. Y este tipo de trabajos no pueden automatizarse, es decir, pueden existir procesos de automatización que eliminen tareas específicas, modifiquen ciertas actividades y transformen procesos de trabajo, pero la automatización que realmente reemplaza el trabajo humano es muy poco probable en gran parte del sector de servicios.

Esto nos lleva a la conclusión de que hay una gran variedad de transformaciones que están sucediendo y que sucederán en las próximas décadas en relación con la automatización y la fuerza de trabajo. Una de ellas es la aparición de nuevos modelos de negocios, como los trabajados de plataforma que han emergido con fuerza en la última década. A todo esto, no me gustan términos tan genéricos como ‘capitalismo de plataformas’ porque las tecnologías no definen las relaciones sociales de producción – ni mucho menos el capitalismo -. Prefiero utilizar la noción de ‘modelo de negocio de plataforma’, que es más preciso. Si bien la emergencia de estas nuevas formas de trabajo digital ha conllevado grandes problemas para la organización sindical, soy optimista sobre la proyección que pueda tener la organización de los trabajadores. Al menos en el Reino Unido y en algunos países de Europa occidental han emergido nuevas formas de organización laboral fuera de los sindicatos tradicionales – que no han estado a la altura de estos nuevos desafíos -. Estas organizaciones han crecido rápidamente y han logrado desafiar la idea de que las personas empleadas en plataformas como *Deliveroo* o *Uber* sean consideradas como ‘contratistas independientes’.

Alejandro Castillo: Hablando de organizaciones laborales, algunos académicos críticos de estudios laborales en el Reino Unido hablan sobre la importancia de llevar a cabo una investigación políticamente comprometida que promueva espacios de participación y diálogo entre investigadores y trabajadores. Otros hablan de la importancia de construir una sociología del trabajo pública y orgánica. ¿Cuál es tu visión al respecto? ¿Cómo debería pensarse la relación entre académicos críticos del trabajo y organizaciones laborales - como sindicatos -?

Paul Thompson: Hay varios términos que han dado vuelta en torno a esta pregunta: investigación crítica o partisana, sociología pública orgánica, intelectuales conectados, algunas derivadas del documento del 2013 de Brook y Darlington en *Work, Employment and Society*. Respeto mucho a estos colegas, así que comencemos con algunas cuestiones que compartimos. El trabajo de los académicos laborales, al menos en conjunto, necesita estar conectado con movimientos laborales y sociales más amplios. Durante muchos años en la ILPC hemos acogido ponencias de dirigentes de sindicatos y movimientos laborales y sociales, además de un panel organizado con activistas que ha permitido establecer vínculos entre ideas y prácticas laborales. Antes de que vuelvas a Chile, te daré una copia de mi segundo libro, *Working the System*, que escribí junto a un compañero dirigente sindical Eddie Bannon y que da cuenta de las luchas dentro de la Compañía Plessey. En su lanzamiento en Liverpool, asistieron muchos dirigentes sindicales. Algunos de los libros de la serie ILPC se basan en las experiencias del activismo laboral, incluidos los volúmenes recientes sobre trabajo sexual y estudios sobre procesos de trabajo en China. Este tipo de investigaciones enriquece nuestra comprensión sobre el trabajo y proporciona enlaces con políticas y prácticas progresistas sin

las cuales lo que hacemos como académicos o intelectuales sería en última instancia árido. Si esto es una sociología pública orgánica, entonces está perfecto.

Sin embargo, tengo dos aprensiones sobre la investigación partisana. La primera tiene que ver con las 'voces' de los trabajadores (*labor voices*). Necesitamos capturar con precisión la complejidad y variedad de las voces, y estoy firmemente de acuerdo con la tradición de mirar 'bajo la superficie' de lo formal y tradicional. Al coeditar la revista *Work, Employment and Society*, inicié una nueva sección llamada '*On the front line*', donde publicamos una contribución temprana de Maurizio Atzeni sobre las luchas de los trabajadores argentinos. Cuando la moda en la década de 1990 era decir que la resistencia había desaparecido, yo y otros colegas de la LPT discutimos e investigamos para demostrar que este no era el caso. Ahora bien, si corremos el velo en los centros de trabajo, también tenemos que estar preparados para que no siempre nos guste lo que encontramos. Cuando se enfatiza en el partidismo y el compromiso militante en el trabajo, existe el peligro de sustituir lo normativo - lo que nos gustaría que fuera cierto - por lo real. Esto sucede en parte porque muchos académicos laborales también son activistas y, por lo mismo, tienden a privilegiar la voz de los trabajadores activistas. Eso está bien si su tema son las redes de activistas, por ejemplo, pero es problemático si las opiniones que respaldamos tienen prioridad sobre lo que la mayoría de los trabajadores piensan, sienten o hacen. En este último caso no sólo sería una 'mala ciencia' sino también una política ineficaz. Se trata del problema del 'privilegio de voz': el partidismo lleva a discusiones interminables sobre quién habla mejor por 'los trabajadores'. El historial de la izquierda en esto, seamos sinceros, no es bueno. Uno de los grandes logros de ILPC ha sido proporcionar un foro pro-trabajadores en el que los marxistas y otros académicos materialistas, desde socialdemócratas hasta socialistas revolucionarios, puedan interactuar productivamente y con respeto mutuo.

Mi segunda aprensión es sobre el proceso de investigación en sí mismo. Queremos llegar 'más allá de la academia', pero no creo que los académicos radicales del trabajo deberían aplicar un conjunto diferente de reglas con respecto a la teoría, el método y la evidencia en las ciencias sociales. Quiero que lo que hagamos sea un proyecto exitoso de construcción de teorías que demuestre su valor a través de sus explicaciones plausibles y rigurosas, cuyos resultados de investigación sean útiles para activistas, formuladores de política social y actores políticos progresistas. Como realista crítico, considero que el diseño de la investigación y sus métodos deberían ser apropiados para la tarea de lo que estamos tratando de explicar. Estoy en contra de privilegiar metodologías particulares. Eso es lo que me preocupa de esta idea, defendida por Brook y Darlington, de que la investigación acción participativa involucra la democratización de las relaciones entre investigadores e investigados. Reconozcamos que este enfoque puede ser apropiado para proyectos particulares que son locales a pequeña escala y centrados en los actores. Pero, ¿qué pasa con una gran investigación internacional sobre multinacionales o en torno a mercados laborales? Algunos aspectos de este tipo de investigaciones serían necesariamente cuantitativos. ¿Y qué pasa cuando entrevistamos a agentes gerenciales? ¿También son cocreadores de conocimiento? La democracia es una medida de investigación difícil y quizás inapropiada. Algunas de las etnografías más famosas, por ejemplo, se han llevado a cabo sin el consentimiento activo de los sujetos. A los académicos críticos del trabajo no se les haría ningún favor si se les animara a restringir las metodologías de sus investigaciones en aras de favorecer soluciones políticamente comprometidas.

Alejandro Castillo: Finalmente, me gustaría hacerte una última pregunta que tiene que ver con la actualidad y la proyección de la LPT. ¿Cuáles son los principales desafíos que LPT tiene que enfrentar en los tiempos actuales?

Paul Thompson: Hay dos tipos de desafíos externos interrelacionados que se han abordado en preguntas anteriores. El primero es defender efectivamente los propósitos básicos del análisis del proceso de trabajo, que básicamente buscan comprender la dinámica de las relaciones entre la economía política capitalista y las relaciones de producción. En la década de 1990 enfrentamos a las tesis posmodernas que afirmaban que la identidad y la cultura habían desplazado los intereses en conflicto en los lugares de lugar de trabajo. En tiempos más recientes, ha surgido un nuevo desafío que involucra discutir las tesis y propuestas de los defensores de las perspectivas y políticas post-trabajo y post-capitalistas. Si bien sus argumentos a menudo se presentan utilizando una terminología marxista, el resultado de su mensaje es absolutamente conservador y regresivo: el trabajo ya no importa y el capitalismo ya no opera a través de la acumulación en las relaciones de producción. En años anteriores hemos cubierto gran parte de este terreno en disputa y, por supuesto, tal ‘defensa’ de la centralidad del trabajo no es propiedad exclusiva de LPT. Existen fuertes tradiciones de la sociología del trabajo y la economía política comparada en el Reino Unido y otros países.

Anteriormente dije que una parte clave de la lucha contra los argumentos postfordistas y posmodernos en la década de 1990 fue el desarrollo de nuevas contribuciones sobre el trabajo de servicio en los *Call Centres* y nuevas formas de control, como el *management* emocional. Hoy nos enfrentamos a otro desafío externo, el de entender lo que se ha denominado como ‘nuevas modalidades laborales’, en particular, el trabajo en plataformas. La evidencia hasta ahora es muy alentadora. En la reciente ILPC en Viena había muchas ponencias de jóvenes académicos muy diversas y profunda. Cabe destacar el artículo que Alessandro Gandini publicó en la revista *Human Relations* donde reflexiona en torno al trabajo de plataformas y la LPT, argumentando que estos trabajos digitales constituyen un punto estratégico de producción en el capitalismo contemporáneo.

Este y otros artículos recientes que aplican conceptos de procesos de trabajo han desarrollado relatos plausibles sobre cómo operan los controles algorítmicos, pero también dando espacio para la agencia colectiva e individual en el trabajo. Es importante que esta nueva generación de investigadores aprenda de algunas de las limitaciones del pasado, particularmente, sobre el sesgo que tuvieron los ‘estudios de caso’ anteriores que se centraron exclusivamente en las dinámicas existentes en el lugar de trabajo. Hay signos positivos de que esto suceda, considerando el trabajo comparado que realizan colegas del *Oxford Internet Institute* y otras contribuciones que identifican los modelos de negocio de los principales actores corporativos. Otro desarrollo positivo, que aborda las limitaciones anteriores, es una atención mucho más cercana a las interacciones entre el mercado laboral y la dinámica del proceso de trabajo. Como dije antes, el impulso para obligar a los trabajadores a actuar como contratistas independientes es un elemento fundamental de los modelos de negocio de las plataformas. Y es interesante que los trabajadores de plataformas hayan ganado varios litigios legales al demostrar que están sujetos a un control sustantivo sobre su trabajo en forma de horarios, objetivos, metas productivas, etc. Esto refuerza las observaciones anteriores sobre las posibilidades de la investigación partisana para apoyar la acción reivindicativa y defender los derechos sociales de los trabajadores.

Finalmente, y de manera breve, quiero mencionar lo que podría entenderse como un desafío interno. La conferencia ILPC está en su 37º año. Inevitablemente, la LPT ha tenido sus altibajos, ha entrado y salido de la moda intelectual y política. Debido a una serie de tendencias en el mundo laboral, en particular, la disminución de los empleos de calidad, el aumento de la intensidad de los ritmos de trabajo, los altos niveles de vigilancia y control directo, y los impactos del colapso financiero global, estamos en un período receptivo a nuestras ideas. La ILPC necesita estar en una mejor posición para aprovechar estas oportunidades y convocar a una audiencia más amplia. Afortunadamente, debido a los esfuerzos realizados para internacionalizar y profesionalizar la conferencia en los últimos quince años, estamos en una buena posición para hacerlo. Debemos continuar los esfuerzos para difundir el alcance geográfico y relacionarnos con nuevas redes de académicos del trabajo. Pero también estamos expandiendo nuestro propio programa de publicaciones considerando que, por primera vez, nos planteamos la posibilidad de tener nuestra propia revista. Cumplir con este tipo de planes tan ambiciosos sin duda será un gran desafío.