

La subjetividad de los trabajadores/as en la era del “toyotismo”

Areli Escobar

Fueron tan intensas las modificaciones que se puede afirmar que la clase-que-vive-del-trabajo sufrió la más aguda crisis de este siglo, que afectó no solo su materialidad, sino que tuvo profundas repercusiones en su subjetividad y en la íntima interrelación de estos niveles, afectó su forma de ser.

R. Antunes, *¿Adiós al trabajo?*

Este trabajo se sitúa desde la necesidad de pensar el mundo de la subjetividad en sus complejas relaciones con el mundo de la materialidad, desde la necesidad de reconocer la imbricación entre estos ámbitos y aprehender los nexos centrales de esa compleja relación. Como Lukács sostiene, en la articulación entre subjetividad y objetividad, la subjetividad es un momento constitutivo de la praxis social, en un vínculo indisoluble entre la esfera del sujeto y la actividad del trabajo.¹ De esta forma, las transformaciones en la materialidad del mundo del trabajo están también produciendo modificaciones en la subjetividad del trabajo, en sus formas de representación, en las formas posfordistas de extrañamiento, en el universo de la identidad y de la conciencia del ser social que vive del trabajo.

Ya a principios del siglo XIX, Charles Babbage reconoció la importancia de la captura de la subjetividad, lo que demuestra que la subsunción de la subjetividad de los trabajadores/as por la lógica del capital es una cuestión instalada y reinstalada por el modo de producción capitalista². Tanto el toyotismo como el fordismo/taylorismo se proponen incrementar la acumulación de capital a través del aumento de la productividad del trabajo, y todos ellos, en mayor o menor proporción, han estado preocupados por el control del elemento subjetivo en el proceso de producción capitalista³. Si bien durante el taylorismo/fordismo la subsunción de la subjetividad de los trabajadores/as operó como una integración más bien

1 Lukács, G. *Historia y conciencia de clase*. Editorial SARPE. España. 1985.

2 Mézsnáros I. *Para Além do Capital*. Ed. Biotempo/Ed. Unicamp. Brasil. 2001.

3 Si bien para los teóricos de la Escuela de la Regulación, el toyotismo es un modo nuevo de regulación del capitalismo, diferente a los anteriores modelos de organización del trabajo, en este artículo se sostiene –siguiendo a Gounet y a Antunes– que aun cuando este modelo tiene un carácter cualitativamente diferente, en rigor no rompe con la lógica del fordismo-taylorismo.

formal, con formas de control de la subjetividad instaladas como iniciativas “educativas” extrafábrica como el “five dollar day”, en el toyotismo se pretende capturar el pensamiento de los trabajadores/as integrando sus iniciativas, imaginación y creatividad en los objetivos de la producción. Como señala Antunes, la subsunción de la subjetividad de los trabajadores/as a la lógica del capital en el toyotismo es de mucho mayor peso y *cualitativamente distinta* a la existente en la era del fordismo.⁴ La presencia de nuevas tecnologías microelectrónicas en la producción, requieren en el toyotismo una mayor interacción entre la subjetividad de los trabajadores/as y la nueva maquinaria, un nuevo tipo de captura de la subjetividad del ser social que vive del trabajo.

En una nueva etapa de mundialización del capital, el modelo actual de producción no se presenta sólo como una continuidad en la preocupación por el elemento subjetivo, sino que este se define como una *precondición* para el desenvolvimiento de la nueva materialidad del capital. El toyotismo realiza una operación de nuevo tipo de captura de la subjetividad de los trabajadores/as, una nueva forma organizacional capaz de profundizar y dar una nueva cualidad a la subsunción real del trabajo al capital, en donde la captura de la subjetividad adquiere su pleno desarrollo⁵.

El toyotismo y sus protocolos organizacionales

Como respuesta a la crisis del fordismo en la década del 70', y en la búsqueda de mecanismos de maximización de las ganancias, surge en Japón el toyotismo u ohnismo, que se amplía a muchos países del mundo en la década del 80', como un modelo adecuado a las necesidades de acumulación del capital en la época de crisis de la superproducción y también a la nueva base técnica de producción capitalista.

El toyotismo -como una vía original de racionalización del trabajo que se presenta como una ruptura al interior de la continuidad plena de la lógica taylorista-fordista- se perfila como un modelo de acumulación flexible en la era de la mundialización del capital, que bajo formas diversificadas de acuerdo a las luchas sociales de los trabajadores/as, con diversos niveles de resistencia fordista, mezclado con las situaciones nacionales o sectoriales y con otras formas de racionalización del trabajo, se instala en muchos países del mundo de acuerdo a sus particularidades socio-históricas y culturales. Utilizando un concepto de Lukács, Gounet sostiene que el toyotismo surge en un “momento predominante” de la reestructuración productiva capitalista, en donde asume un nuevo significado más allá de las especificidades de su surgimiento histórico particular.⁶

La flexibilidad es el factor clave determinante de la productividad en el nuevo modelo, que asume una importancia inédita y define al toyotismo como la mayor expresión de acumulación flexible bajo el complejo de reestructuración producti-

4 Antunes, R. *¿Adiós al trabajo? Ensayo sobre las metamorfosis y el rol central del mundo del trabajo*. Editorial Antidoto. Argentina. 1999.

5 Gounet, T. *Fordismo e Toyotismo na Civilização do Automóvel*. Boitempo Ed. São Paulo. 1999.

6 Gounet, op. cit.

va.⁷ La flexibilidad del proceso de trabajo supone, en primer lugar, la introducción de medios de trabajo aptos para ajustar la capacidad productiva a una demanda variable en volumen y en composición, y para utilizar las potencialidades de la automatización en términos de fluidez del proceso de trabajo, es preciso modificar también las formas de organización y división social del trabajo: la base clave del fordismo -trabajador/a especializado/máquina especializada-, debe ser sustituida por una relación equipo polivalente/sistema de máquinas automatizadas⁸. También, y a diferencia de la integración vertical del fordismo, en el toyotismo se potencia la horizontalidad, que reduce la unidad productiva central y subcontrata la producción de una multiplicidad de elementos básicos, para lo cual requiere también flexibilización de la fuerza de trabajo, disponiendo de un reducido número de trabajadores/as estables ligados a un núcleo productivo central, que se amplía de acuerdo a los requerimientos de la demanda a través de subcontratación o trabajo temporal, generando un mercado de trabajo segmentado⁹.

En general, y a diferencia de la definición fordista de los trabajadores/as como "naturalmente" indisciplinados y perezosos y en consecuencia el énfasis en el control y en el establecimiento de rígidos mecanismos de restricciones a la iniciativa obrera, el sistema toyota propone la 'autogestión obrera' en el proceso de producción, para obtener un máximo de flexibilidad, productividad y rapidez. "Mientras que para el taylorismo había que combatirlos como la fuente de todos los peligros de rebelión y de desorden, la auto-organización, el ingenio y la creatividad obreras eran, para el toyotismo, un recurso que se debía desarrollar y explotar. La dominación absoluta, totalmente represiva, de la personalidad obrera debía ser reemplazada por su movilización total."¹⁰ Las jerarquías serán reemplazadas por la "cooperación productiva" que obliga a los trabajadores/as a comprender e intervenir en todo el proceso productivo, para lo cual requieren manejar habilidades antes no utilizadas como la comunicación, la autocrítica, la definición de consensos, y el aprendizaje permanente.

No se trata de regular y vigilar la motricidad corporal, que es el problema taylorista y fordista, sino de producir las condiciones psíquicas que le den sustento subjetivo a la intensidad del trabajo. Es necesaria entonces una "*taylorización de la propia subjetividad*"¹¹. La apuesta al control de los trabajadores/as sobre el proceso de producción requirió al capital definir ciertos procedimientos que evitaran el uso autónomo de los espacios de poder de su manejo. La selección de los trabajadores/

7 Si bien la flexibilidad está presente en algunos aspectos del fordismo, ha sido escasamente desarrollada en este modelo de organización del trabajo.

8 Bühr, A. *Da Grande Noite à Alternativa (O Movimento Operário em Crise)*. Ed. Boitempo. São Paulo. 1998.

9 Si bien la generación de mercados de trabajo duales o segmentados -compuestos, por una parte, por un sector de trabajadores de mayor calificación y productividad con protección social y salarios en promedio más altos, y por otra, por un segmento de trabajadores de menor calificación y productividad, con contratos temporales o sin contrato y con salarios generalmente más bajos- ha sido reconocida en diversos estudios Piore y De la Garza han cuestionado estas definiciones, al reconocer la existencia de un nuevo segmento laboral al interior del sector primario, y sostener la extensión de la precarización del empleo a todos los sectores en América Latina, respectivamente.

10 Gorz, A. *Miserias del Presente, riqueza de lo posible*. Paidós. 1997.

11 Pérez, S. C. *Comunistas otra vez. Para una crítica del poder burocrático*. Universidad ARCIS- LOM ediciones. Chile. 2001.

as adquiere una importancia fundamental, las empresas “...no contratan más que a obreros despojados de su identidad de clase, de su lugar y de su pertenencia a la sociedad global”.¹²

Durante los decenios del 70' y 80', diversos principios y técnicas fueron importadas desde Japón, tales como los CCQ (Círculos de Control de Calidad), el Kanban, el Just in Time (JIT), el concepto de la calidad total, la polivalencia, las innovaciones institucionales intrafirma (nuevas formas de pago de salarios) o interfirmas (tercerización), protocolos organizacionales del toyotismo que se inscriben en una nueva vía de racionalización del trabajo y que asumen diversas formas de acuerdo a las particularidades sociales, históricas y culturales, modificándose de acuerdo al desarrollo del capitalismo y de la lucha social de los trabajadores/as¹³. A diferencia de la producción masiva del fordismo, en el toyotismo se utiliza el sistema kanban-JIT que permite flexibilizar la producción de acuerdo a la demanda. El kanban —originado en la reposición de productos en los supermercados— permite mantener un stock mínimo que sólo se repone cuando la demanda así lo requiere, aplicándose el principio del stock limitado y de la mejor utilización del tiempo de producción del JIT.

El toyotismo desarrolla también dispositivos organizacionales que pretenden colocar la responsabilidad de la calidad de los productos en los propios puestos de fabricación -para lo cual es necesaria una nueva concepción de linearización de la producción, donde las máquinas se organizan de modo que ellas sean el soporte de operaciones sucesivas-, y un nuevo perfil de trabajadores/as polivalentes o profesionales pluri-operadores¹⁴. El trabajador/a polivalente realiza tareas de diagnóstico, reparación, mantención y control de calidad en los propios puestos de producción, estas labores ya no son responsabilidad de departamentos como en el fordismo, sino que se realizan en cada punto de la producción. Los CCQ depositan la responsabilidad de la productividad en el propio autocontrol del grupo de trabajadores/as, utilizando una política de sanciones y beneficios que limitan el ausentismo y garantizan la productividad.

Bajo el principio de la “fábrica mínima” o *lean production*, se aplica una racionalización intrafábrica, una economía que para el toyotismo significa prescindir de stock, de exceso de personal y de equipamientos. Como Gounet señala, el toyotismo no tuvo la pretensión de instaurar una “sociedad racionalizada” sino sólo una “fábrica racionalizada”.¹⁵ Es a partir del proceso de producción intrafábrica que se procura reconstituir la hegemonía del capital, instaurando de modo pleno la subsunción real de la subjetividad de los trabajadores/as a la lógica del capital. Así, la nueva captura de la subjetividad se vuelve un factor clave del nuevo modelo, el nuevo extrañamiento es indispensable para el desenvolvimiento de la producción en las condiciones de mundialización.

De esta forma, el toyotismo requiere instalar ciertas pre-condiciones institucionales capaces de potenciar, al nivel de la conciencia, la captura de la subjetividad de los

12 Gorz, op. cit.

13 Gounet, op. cit.

14 Coriat, B. *L'Atelier et le robot*. Christian Bourgois. París. 1990. Citado por Gorz, op. cit.

15 Gounet, op. cit.

trabajadores/as por el capital, mecanismos orientados a la obtención del involucramiento de los trabajadores a través de un control social de nuevo tipo¹⁶. Las obsoletas restricciones, controles y jerarquías no son adecuados para generar la dinámica y las capacidades humanas necesarias para el toyotismo, el trabajador/a debe aceptar y naturalizar los requerimientos impuestos. De esta forma, el ámbito del conflicto trasciende las empresas y se ubica en todos los espacios sociales donde la subjetividad y la identidad se configuran.

Un papel clave en la operación de subsunción de la subjetividad de los trabajadores/as a la lógica del capital es dado entonces por los mercados internos de las empresas. Si bien estos procedimientos no son específicos del toyotismo, este tiene la particularidad de relevar el perfil individual, especialmente a través del incentivo salarial y de la presión del trabajo en equipo, que operan como mecanismos de captura real del consentimiento de los trabajadores/as. Los incentivos salariales son formas de estimular el compromiso -pues sin necesidad de control externo, la calidad e intensidad del trabajo es regulada por el propio trabajador/a a fin de aumentar su salario- y el control del comportamiento de los trabajadores/as por medio del trabajo en equipo, elimina el personal específico para estas funciones propio del fordismo e incrementa la manipulación a través de la supervisión ejercida entre los propios trabajadores/as.

En un modelo que se basa en la externalización, los mecanismos de captura de la subjetividad que aseguran la subsunción del trabajo al capital operarían no sólo al interior de las empresas centrales, sino también en toda la red de subcontratación. Así, para el capital es relevante propiciar la conciliación de intereses tanto entre capital/trabajo al interior de la empresa, como entre la empresa central y las empresas subcontratadas que sostienen la red productiva.

Las apariencias de autonomía y libertad de los trabajadores/as

Si bien la "jerarquía horizontal" del toyotismo, que incentiva las capacidades de autonomía e iniciativa de los trabajadores/as, es planteada por los teóricos de la "intelectualidad de masas" como una posibilidad cierta de que los trabajadores/as realicen su autonomía en todos los espacios de la sociedad, es necesario considerar que esta no suprime la subsunción del trabajo al capital, sino por el contrario, instaura una nueva forma de división jerárquica del trabajo y de dominación del capital sobre el trabajo.¹⁷ Como sostiene Alves, los teóricos de la "intelectualidad de masas" tienden a despreciar la persistencia del metabolismo social del capital que permanece bajo los nuevos modelos productivos y las nuevas bases materiales de desenvolvimiento de la producción capitalista.¹⁸

La eliminación de la separación entre la concepción y la producción en el toyotismo, es sólo aparente, porque la decisión de qué y cómo producir continúa siendo del capital, el resultado del proceso y del producto del trabajo permanece

16 En Japón estas pre-condiciones institucionales operaron fundamentalmente a través del empleo vitalicio, el salario por antigüedad y el sindicalismo de empresa.

17 Gorz, op. cit.

18 Alves, G. *Reestructuración productiva y crisis del sindicalismo en Brasil*. Tesis de Doctorado. IFCH/UNICAMP. Campinas. 1998.

ajeno al trabajador/a, la apropiación del trabajo no es social ni colectiva. Además, la aparente libertad de los trabajadores/as en el espacio productivo tiene como limitación por una parte, el apego de estos/as a los intereses del capital, bajo riesgo de ser sustituidos por otros trabajadores/as que si demuestran el perfil “adecuado”, y por otra parte, la restricción de la capacidad de propuesta de los trabajadores/as a los deseos del mercado consumidor, que como parte estructurante del sistema productivo capitalista, es necesaria para la propia empresa. No es posible una actividad autodeterminada en el proceso productivo toyotista en cuanto se realiza en la lógica del sistema productor de mercancías, en donde el trabajo debe *pensar y obrar* para el capital¹⁹.

En esta fase, el capital se apropia crecientemente de la dimensión intelectual de los trabajadores/as, de sus capacidades cognitivas, procurando capturar y manipular más intensamente su subjetividad. Si bien la naturaleza del toyotismo y del neoproductivismo se basa en la introducción de nuevas tecnologías microelectrónicas de producción (trabajo muerto), observamos que ante la imposibilidad de suprimir el trabajo vivo, se necesita una mayor interacción entre la subjetividad del ser social que trabaja y la nueva tecnología, “*E, nesse processo, o envolvimento interativo aumenta ainda mais o estranhamento do trabalho, amplia as formas modernas da reificação, distanciando ainda mais a subjetividade do exercício de uma cotidianidade autêntica e autodeterminada*”.²⁰

Se constata entonces que estas características específicas del trabajo en el mundo del trabajo contemporáneo no suprimen el extrañamiento, sino al contrario, éste se vuelve más profundo e interiorizado, y se constituye, según Gounet, como un “*extrañamiento postfordista*”, un extrañamiento de nuevo tipo.²¹ Se desarrolla un “*involucramiento cooptado*”, que le posibilita al capital apropiarse no sólo del hacer de los trabajadores/as sino también de su saber, una nueva apropiación gratuita de las fuerzas naturales del trabajo social, sin costo para el capital, que promueve la intensificación de la explotación del trabajo.

Extrañamiento de nuevo tipo y subsunción de la subjetividad laboral

En términos generales, el concepto clásico de extrañamiento hace mención a la relación del trabajador/a con el producto de su trabajo como algo ajeno, y en esta apropiación como enajenación, el trabajo se vuelve externo al trabajador/a, este se niega a sí mismo en el trabajo y sólo se siente en sí como ser humano fuera de él. La enajenación del trabajador/a se expresa no sólo en relación al producto de su trabajo sino también en la misma actividad productiva, el proceso de trabajo se vuelve un medio de subsistencia, una actividad independiente, dirigida contra el trabajador/a²².

19 Antunes, R. *Os sentidos do trabalho. Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. Editora Boitempo. São Paulo. 2002.

20 Antunes, op. cit.

21 Gounet, op. cit.

22 Marx, K. *Manuscritos Economía y Filosofía*. Alianza Editorial. España. 1993.

Si bien el extrañamiento es un elemento propio del capitalismo, como Lukács sostiene, este se presenta bajo formas diversas en cada formación histórico-social. Así, observamos que en el capitalismo contemporáneo se genera un proceso de intensificación y de mayor interiorización que en el fordismo, en la medida en que se genera un "involucramiento manipulatorio", como Gounet sostiene: "...o resultado da captura da subjetividade operária pela lógica do capital, que tende a se tornar "mais consensual, mais envolvente, mais participativa: em verdade, mais manipulatória". Surge um "estranhamento pós-fordista", sob o toyotismo, que possui uma densidade manipulatória maior do que em outros períodos do capitalismo monopolista. Não é apenas o "fazer" e o "saber" operário que são capturados pela lógica do capital, mas a sua disposição intelectual-afetiva que é constituída para coopear com a lógica da valorização".²³

Un eje clave que permite entender las formas complejas que asume el extrañamiento en el toyotismo, es su extensión a otros ámbitos de la vida social. Si bien originariamente el extrañamiento se objetiviza en el proceso de producción, en el capitalismo avanzado se extendió a las esferas del consumo -manipulando las necesidades de consumo- y de la vida fuera del trabajo -restringiendo el tiempo libre a los valores del sistema dominante.²⁴

Además, si bien el extrañamiento de nuevo tipo es un fenómeno vinculado a la totalidad de los seres sociales que viven del trabajo, los diversos segmentos laborales -el reducido sector de trabajadores/as estables ligados al trabajo intelectual, un amplio sector de trabajadores/as precarios y la creciente masa de desempleados- son afectados diferenciadamente. En tanto en el núcleo central se complejiza, en los sectores precarios se intensifica profundamente, y se amplía a la masa de trabajadores/as desempleados con efectos que varían desde el rechazo a la vida social, a la apatía o la violencia directa.²⁵

Podemos sostener entonces, que lejos de la superación del extrañamiento, en el capitalismo contemporáneo observamos que este se encuentra preservado y que más que debilitarse, "... en el universo de la empresa de la era de la producción japonesa se vive un proceso de extrañamiento del ser social que trabaja, que tendencialmente se aproxima al límite".²⁶

El universo de la identidad y la conciencia de los trabajadores/as

Como corroboran diversos estudios empíricos realizados en América Latina los profundos cambios en el modo de producir y de organizar el trabajo en el capitalismo moderno y el extrañamiento de nuevo tipo, han transformado las bases objetivas y subjetivas de constitución de la identidad y conciencia de los trabaja-

23 Gounet, op. cit.

24 Antunes, *Os sentidos do trabalho. Ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho*, op. cit.

25 Ramtim, R. *A note on automation and alienation*. 1997. Citado por Antunes, 2002.

26 R. Antunes, Antunes, R. *¿Adiós al trabajo? Ensayo sobre las metamorfosis y el rol central del mundo del trabajo*, op.cit.

dores/as.²⁷ Elementos de alta significación en la configuración de una identidad laboral específica, tales como el lugar común de trabajo, el territorio local inmediato y el oficio o profesión, se han modificado profundamente en el último período, transformando, según Agacino, el sentido de pertenencia e identificación como clase trabajadora.²⁸

Un elemento relevante es el proceso de heterogeneización del status de los trabajadores/as en el toyotismo. Como Birh²⁹ sostiene, desde que existen relaciones capitalistas de producción se observa al mismo tiempo una tendencia a la homogeneización y heterogeneización del status de los trabajadores/as. Si bien durante el fordismo la tendencia a la homogeneización se impuso sobre las heterogeneidades constantes dando origen al obrero-masa, en el capitalismo contemporáneo, el desempleo, la inestabilidad y el desmantelamiento parcial del estado de bienestar, entre otros factores, tienden a fragmentar, a desmasificar, a heterogeneizar el status de los seres sociales que viven del trabajo.³⁰

La fragmentación produce modificaciones en la composición de los trabajadores/as: las figuras claves del fordismo -el obrero calificado y el obrero especializado- tienden a disolverse y son reemplazadas por nuevas categorías de 'calificados' surgidos de los nuevos procesos automatizados y por trabajadores/as inestables.³¹ Los efectos globales de la desmasificación del proletariado, constituyen grandes amenazas a la integridad de la conciencia colectiva de los trabajadores/as. Además, como señala Castel, junto a las transformaciones en los procesos productivos, se han generado cambios en las normas de consumo que profundizan el proceso de fragmentación, al reforzar las desigualdades sociales e instalar una brecha entre trabajadores/as estables con garantías y desempleados-inestables.³²

Vinculado a la fragmentación de los trabajadores/as, el profundo proceso de individualización que afecta al ser social que trabaja se evidencia como un aspecto significativo en la constitución de identidad en el mundo del trabajo. La individualización se impone en el intercambio social -se validan las relaciones de proxi-

27 Amendolario, R. *Prácticas autogestivas y producción de subjetividad*; Battistini, O. *El infierno de la clase obrera*; Grinberg, S. *Racionalidad, biopolítica y relatos de la formación de la subjetividad competente*; Murillo, S. *Algunas consideraciones acerca del trabajo y las subjetividades en la Buenos Aires actual*; Xiques, M. *Fábricas ocupadas. Algunas hipótesis a partir de los casos de Brukman y Zanó*, ponencias presentadas al XXIV Congreso Latinoamericano de Sociología. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa-Perú. 2003; CEIL-PIETTE, "El trabajo: una mediación entre identidad y política", en Bialakowsky, A. (comp.) *Dilución o mutación del trabajo en América Latina*; "O trabalho: entre a perenidade e superfluidade", *Revista Herramienta*, Buenos Aires, 2003; K. Escobar, A. *Trabajo, desocupación y configuración de la subjetividad laboral en la región del Biobío-Chile*. Tesis para optar al Grado de Magíster en Investigación Social y Desarrollo. Universidad de Concepción. 2004.

28 Agacino, R., "Notas sobre el capitalismo chileno y antecedentes para una plataforma de lucha por los derechos generales de los trabajadores", en *Revista Economía crítica & Desarrollo*. Año 1 N° 2. Semestre II. Chile. 2002.

29 Birh, op. cit.

30 Desigualdades entre calificados y no calificados, entre hombres y mujeres, nacionales y extranjeros.

31 Birh, op. cit.

32 Castel, R. *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Paidós. Argentina. 1997.

midad personal que las regulaciones generales durante el fordismo habían desdibujado- y en la particularización de los derechos sociales, que dejan de ser derechos colectivos.³³ En esta misma dirección Castells afirma: "*La reestructuración de las empresas y organizaciones, permitida por la tecnología de la información y estimulada por la competencia global, está llevando a una transformación fundamental del trabajo: la individualización del trabajador en el proceso de trabajo*".³⁴ Con la flexibilidad se adoptan nuevos mecanismos de formación del salario directo, las convenciones salariales son desdibujadas y la remuneración se establece entre la empresa y cada uno de los empleados considerado como un trabajador/a independiente de acuerdo a su "performance" individual. Los trabajadores no son tratados como partes de una profesión definida o de una colectividad, sino como "proveedores de servicios particulares" en condiciones específicas. "*Ya no ofrecen trabajo abstracto, trabajo en general, separable de su persona que los califica como individuos sociales en general... su estatuto ya no está más regido por el derecho del trabajo, gracias al cual la pertenencia del trabajador a la sociedad prevalecería sobre su pertenencia a la empresa*".³⁵

Así como el contrato individual de trabajo impuso una uniformidad de derechos que perfiló la identidad de los trabajadores/as, instaló al trabajo en regulaciones y convenciones colectivas, generando un proceso de desindividualización, en la nueva organización del trabajo la flexibilidad y la desregulación desdibujan las convenciones colectivas e instalan la individualización más extrema, un "*individualismo de masas*", en donde los propios individuos deben definir su propia identidad laboral y hacerla reconocer en la interacción personal.³⁶

Según Castel este proceso se explica en la "*desinstitucionalización*" del conjunto de la vida social, en donde la desvinculación de los marcos objetivos que estructuran la vida de los sujetos, junto con generar la pérdida de las protecciones y precariedad, releva la determinación de la identidad individual.³⁷

Por otra parte, en el capitalismo contemporáneo se generan mecanismos orientados a producir la subsunción del ideario del trabajador/a al ideario del capital. La empresa propone una 'identidad corporativa' que logra ser impuesta a los trabajadores/as ante una sociedad de identidades fragmentarias. Según Gorz, la "*cultura de la empresa*", logra sustituir el sentido de pertenencia social de los trabajadores/as y se convierte en una "*comunidad*" de trabajo y de pertenencia, en una "*gran familia*" en la cual no existirían conflictos de intereses, pues se presupone que funciona para el bien común y de sus miembros.³⁸

33 Castel, op. cit.

34 Castells, M. *La era de la información: Economía, sociedad y cultura. Volumen I. La sociedad red*. Alianza Editorial. Madrid. 1998.

35 *Misericordias del presente, riqueza de lo posible*, Paidós, 1997.

36 Castel. op. cit.

37 Castel op. cit.

38 Gorz, op. cit. La cultura de la empresa se expresa en una formación profesional específica, vestimenta, estilo de comportamiento y vocabulario propios de la empresa, entre otros.

El compromiso subjetivo del trabajador/a es una necesidad estratégica sin la cual ni la intensidad ni la productividad se realizarían.³⁹ Todos pueden autorrealizarse comprometiéndose con el “proyecto” en curso, y tienen ante sí la oportunidad de convertirse en los “visionarios” de sus propios sueños. Esta nueva organización del trabajo es posible en la medida en que “... en la ‘*empresa liberada*’, el control se ha internalizado en cada uno de los empleados que ‘*comparte el sueño*’ del directivo”.⁴⁰

Coherentemente, un elemento clave en la maximización de las ganancias en el capitalismo contemporáneo es la desestructuración del sindicalismo de clase y la generación de un sindicalismo de empresa, ligado estrechamente a los intereses del capital. Junto al sindicalismo clásico o en su reemplazo, se genera un sindicalismo cooptado, que utiliza la organización laboral, no como defensa de los derechos laborales -que son flexibilizados y eliminados del mundo del trabajo-, sino fundamentalmente como forma de obtener “beneficios” individuales.

En una sociedad extrañada, las formas de manifestación de la conciencia tendrían un fuerte acento reificado o cosificado, es decir, es una conciencia que, en general, aprehende solamente la dimensión fenoménica de la sociedad. Especialmente en esta fase del capital, se evidencia la existencia de una materialidad adversa a los trabajadores/as que constriñe aún más el surgimiento de una subjetividad auténtica. Sin embargo, del universo de la conciencia extrañada es que puede nacer la conciencia emancipada, como Lukács sostiene, en la lucha de la subjetividad para trascender la “particularidad” y alcanzar un “nivel verdadero de humanidad”, se evidencia la tensión entre autenticidad e inautenticidad, dentre alienación y desalienación.⁴¹

39 Pérez, op. cit.

40 Budgen, S. “El Nuevo espíritu del capitalismo”, en *New Left Review* 2. *Socializar el bienestar, socializar la economía*. Ediciones Akal. Madrid. 2000.

41 Lukács, op. cit. «Tertulian, N. Le concept D’aliénation chez Heidegger et Lukács». In *Archives de Philosophie-Reserches et Documentation* 56, jul.-set., Paris.