
LIMITES DE LA RACIONALIDAD ECONOMICO-MERCANTIL EN LA RELACION SALARIAL¹

Carlos Prieto

Universidad Complutense de Madrid

Al menos desde el punto de vista de la producción y distribución de bienes y servicios, las sociedades modernas suelen ser definidas como sociedades fundamentalmente reguladas por la lógica del mercado. La propia relación salarial aparece conceptualizada como «mercado de trabajo». En este artículo se pretende mostrar que esa lógica encuentra en su despliegue concreto límites insuperables y que éstos tienen un fundamento estructural. El argumento se desarrollará en dos bloques expositivos. En el primero se explicitarán los rasgos definitorios de la lógica de mercado en forma ideal-típica. En el segundo intentaremos demostrar cómo en la relación salarial esos rasgos encuentran múltiples puntos de bloques a la hora de activar en su seno la lógica de mercado y cómo ese bloqueo encuentra su origen causal en la inseparabilidad de la fuerza de trabajo y de su sujeto portador, el trabajador asalariado.

¹ Este artículo sólo es responsabilidad de su autor, pero tienen alguna «culpa» del mismo los estudiantes del curso de doctorado sobre «La relación salarial: lógicas y lógicas» del Departamento de Sociología I de la Facultad de CC.PP. y Sociología y, especialmente, A. Bilbao, con quien lo he codirigido. Recientemente, A. Bilbao (1993), desde una perspectiva distinta a la de este artículo, ha abordado con profundidad este tema en su libro *Obreros y ciudadanos*.

1. ECONOMIA Y SOCIEDAD DE MERCADO

Empezaremos por definir teóricamente y en forma resumida los rasgos que caracterizan la regulación mercantil de la producción y distribución de bienes y servicios. Se trata de una delimitación que aborda metodológicamente el concepto de «regulación mercantil» como un «ideal-tipo» en el sentido weberiano.

Son muchos los autores que han tratado este tema. Nuestras fuentes se concentran principalmente en cuatro pensadores sociales, dos de ellos clásicos y los otros dos más modernos: Marx, Weber, Polanyi y Gorz; sin embargo, sólo incidentalmente los citaremos.

Creemos que los rasgos definitorios de la regulación mercantil de la producción de bienes y servicios son los siguientes:

1. Esos bienes no son producidos para el autoconsumo individual o familiar, sino *para el intercambio generalizado*. El productor o la unidad de producción correspondiente no sólo producen para el exterior, sino que, además, ignoran a sus destinatarios y, en caso de que tengan algún conocimiento de los mismos, sólo se interesan por ellos en tanto que adquirentes de sus productos, en tanto que compradores.

2. Ese intercambio generalizado no puede llevarse a cabo más que si existe un «*equivalente general*» que permita cuantificar el valor de los bienes producidos y hacer así posible su intercambio generalizado. Ese equivalente es el *dinero*.

3. Pero el *dinero* no es sólo un instrumento de medida y cuantificación del valor de lo producido para el intercambio generalizado. Es también la *mediación necesaria y suficiente* para este intercambio. Los bienes producidos no se intercambian directamente entre sí; se intercambian antes por dinero. De este modo, el dinero se convierte automáticamente en *riqueza mercantil* (con ella se pueden adquirir todo tipo de mercancías) y convierte la orientación de la acción del productor de mercancías en una orientación hacia el dinero, o, mejor, hacia su maximización. Ello es lo que hace que, tal y como lo muestra Marx en el Primer Libro de *El Capital*, el flujo movilizador del mercado no sea M-D-M (Mercancía-Dinero-Mercancía), según puede parecer en un primer momento, sino D-M-D.

4. La necesaria mediación del dinero para el intercambio tiene, además, otro efecto de importantes consecuencias sociales: sólo pueden formar parte del juego del mercado, o, para utilizar una expresión weberiana, de la «comunidad de mercado», aquellos jugadores que, por medios mercantiles u otros, hayan logrado disponer de cierta cantidad del mismo. La demanda mercantil no se define a partir de las necesidades insatisfechas sin más, sino a partir de aquellas de estas necesidades que tienen un respaldo monetario (demanda *solvente*). De ahí que en una misma sociedad pueda haber, a la vez, producción de comida para gatos y no exista producción de bienes para la satisfacción de las necesidades primarias de una parte de la población.

5. La orientación productiva hacia maximización del valor de cambio, del dinero, obliga a *cuantificación y cálculo*. Cuantificación y cálculo, por supuesto, monetario, pero también, siempre que sea posible, de todos los componentes que forman parte del proceso de producción de los bienes-mercancías; de ahí la tendencia a su estandarización (la organización taylorista del trabajo es su ejemplo paradigmático).

6. Todo lo anterior convierte a las relaciones sociales de mercado en relaciones *cerradas a toda consideración que no sea mercantil*, a toda consideración «personal», separadas de ellas. Podemos decirlo con palabras de Weber: «La comunidad de mercado, en cuanto tal, es la relación práctica de vida más impersonal en la que los hombres pueden entrar. (...) El mercado, en plena contraposición a todas las otras comunidades, que suponen siempre confraternización personal (...) es en sus raíces extraño a toda confraternización» (Weber, 1977, T. I, p. 494). Es más, toda «personalización» de la regulación mercantil podrá ser un freno a la misma.

En párrafo aparte, por su particular relevancia societal, queremos señalar una última característica (la 7) definitoria de regulación mercantil de la producción y de la distribución. Es la siguiente: la regulación mercantil excluye por definición toda otra regulación, el mercado es *autorregulador* de todo su espacio. No sólo todos los productores de mercancías producen esas mercancías para venderlas, sino que, además, los recursos monetarios así obtenidos serán destinados a adquirir los bienes-mercancías que puedan y consideren más adecuados. Así sucede también en la empresa capitalista: todos los factores de producción, incluida la fuerza de trabajo, que las empresas combinan productivamente, son incorporados a la misma en forma de mercancías, a cambio de su precio dinerario, para producir nuevas mercancías y, a continuación, los propietarios de aquellos factores-mercancías se servirán de los recursos monetarios conseguidos en el intercambio para intercambiarlos, a su vez, por las mercancías producidas.

Ahora bien, si la regulación mercantil de la producción y de la distribución de bienes y servicios es autorregulación, quiere decir que con ella la producción y la distribución se hallan *separadas de la sociedad* o, si se prefiere, del resto de la sociedad. De este modo tendremos un espacio societal, el de la producción, distribución y consumo de bienes que funciona según la lógica del mercado, y el resto de los espacios societales, que podrán funcionar o funcionarán según otras lógicas.

No por ello estos espacios societales serán ajenos al espacio y a la lógica mercantiles. Dado que ninguna sociedad puede existir sin producir los bienes necesarios a su reproducción y esa producción se halla regulada mercantilmente, lo que sucederá, como señala Polanyi, es que los espacios societales extra-productivos tendrán que configurarse de modo y manera a hacer posible esa producción. Una economía de mercado exige una *sociedad de mercado*.

Así parecen hallarse articuladas las sociedades modernas, que habrían de

ser definidas, consecuentemente, como sociedades de mercado. Y, a medida que la economía de mercado se internacionaliza, habría que considerar que el mundo entero es una sociedad de mercado.

Hoy en día son muchas las voces de la modernidad que teorizan, o al menos juzgan, esta forma de articulación de la sociedad no sólo como la más eficiente, sino también como la forma natural. Sin embargo, es bastante evidente que cualquier repaso histórico a la configuración de las sociedades a lo largo del tiempo nos mostraría que la sociedad de mercado, nuestra sociedad de mercado, es un fenómeno atípico, único, en la historia de la humanidad. Desde que el hombre desciende de los árboles —y eso no sucedió precisamente antesdeayer—, en toda forma societal, tanto se haya tratado de formas más bien igualitarias o de formas más bien desiguales, la producción y la distribución se han configurado a partir de la estructura social existente; lo económico se ha hallado «embebido» (Polanyi) en lo social. No se producía o se participaba en la distribución en tanto que productor de mercancías (o, derivadamente, en tanto que trabajador asalariado o capitalista, definiciones sociales de categorías establecidas a partir de la posición en la producción de mercancías), sino en tanto que paterfamilias, esclavo, miembro de un grupo parental, etc. Se ocupaba una determinada posición en la estructura social y era esta posición la que determinaba su actividad productiva y su participación distributiva.

Es ésta la razón por la cual la aparición de la economía y la sociedad de mercado han supuesto la mayor revolución histórica en términos societales, la «Gran Transformación» (Polanyi)². Y de ahí el problema y la dificultad de su constitución y desarrollo a partir de las formas societales precedentes. En las europeas, por ejemplo, no fue el puro y simple resultado de la evolución de las fuerzas productivas, sino que, si aceptamos el planteamiento weberiano, fue también una consecuencia del impulso ideológico más movilizador: el religioso (el de la Reforma protestante). Y, a mi modo de ver, puede decirse más: fue necesario que, a lo largo de varios siglos, se llevara a cabo el, probablemente, mayor programa de construcción y extensión ideológica jamás conocido en la historia: el de la ideología liberal. A través de él se pretende mostrar no sólo que la economía y la sociedad de mercado son posibles y recomendables en términos de eficiencia, sino que son la forma «natural» de configurar la sociedad.

Pues bien, si son éstos los rasgos definitorios de la economía y de la sociedad de mercado, lo que se pretende mostrar a continuación es que se trata sólo de una definición ideal-típica y que, en la realidad, la puesta en acto de su lógica encuentra límites insoslayables. Intentaremos mostrarlo reflexionando sobre la economía y sociedad de mercado en tanto que relación salarial.

Antes de pasar a hacerlo conviene explicitar la particularidad de la lógica

² Hasta tal punto que, en este sentido, una presunta estructuración societal en forma socialista, si supone una ruptura en relación con la sociedad de mercado, no lo es tanto en relación con las formas que han configurado a las sociedades a lo largo de la historia de la humanidad: también en ella lo económico se hallaría «embebido» en lo social.

de mercado aplicada a la relación salarial sin salirnos de la reflexión ideal-típica que estamos haciendo.

2. LA LOGICA DE MERCADO EN LA RELACION SALARIAL

La relación salarial *en tanto que intercambio mercantil*³ de fuerza de trabajo responde a la lógica de mercado. El bien que es intercambiado por su precio, denominado salario, es la fuerza de trabajo. La venden los trabajadores asalariados y la adquieren las empresas. La lógica de su intercambio responde a los mismos rasgos definitorios que los de cualquier mercancía⁴. Pero su uso productivo-mercantil por parte del comprador de la misma, la empresa, tiene caracteres diferenciales en relación con el del resto de las mercancías.

Toda mercancía distinta de la fuerza de trabajo constituye una entidad total y cerrada en tanto que mercancía; es desplazable y movilizable en cuanto tal por su propietario. No sucede lo mismo con la mercancía fuerza de trabajo. Se trata en este caso de una mercancía que se halla inseparablemente unida a su propietario de origen, el trabajador⁵, hasta tal punto que, en último término, sólo puede ser movilizada por él, aunque haya sido vendida y pertenezca ya, al menos durante el tiempo acordado, a otro propietario, la empresa.

Es esa inseparabilidad la que da un carácter particular a la relación de intercambio mercantil en la relación salarial. Como la fuerza de trabajo es vendida por el trabajador y pasa a ser propiedad de la empresa, que, en consecuencia, debe poder servirse de ella (de otro modo no la adquiriría) y, al mismo tiempo, no hay forma de separarla del trabajador, no hay más posibilidad para hacer real su uso que el de la sumisión de éste a las instrucciones de aquélla. El intercambio mercantil en la relación salarial se traduce así en una relación de dominación de la empresa sobre el trabajador asalariado y de dependencia de éste en relación con la primera. Esa relación de dominación y dependencia no es un «más» añadido a la relación de intercambio mercantil salarial; es la esencia misma de dicha relación.

De este modo, a las características definitorias de toda regulación mercantil anteriormente expuestas (producción para el intercambio generalizado, orientación hacia el dinero como equivalente general y riqueza mercantil en sí mismo, cuantificación, cálculo y autorregulación) hay que añadir, en el caso de

³ Consideramos aquí la relación salarial exclusivamente en tanto que intercambio mercantil. La realidad social de la relación salarial desborda ampliamente esta perspectiva. En otro lugar hemos expuesto la crítica al concepto de mercado de trabajo (Prieto, 1990).

⁴ Sobre este punto, así como sobre la relación entre circulación y producción en la forma capitalista, véase Bilbao (1993a).

⁵ Offe desarrolla también esta idea en su artículo «Dos lógicas de acción colectiva», editado recientemente en castellano en una recopilación de artículos suyos publicada con el título de *La gestión política*.

la relación salarial, una más: esas características se aplican en un régimen relacional de dominación del comprador y de dependencia de los vendedores.

Tras la explicitación de la particularidad del intercambio mercantil, podemos abordar expresamente la cuestión central de este artículo: la de los límites estructurales de la puesta en acto de la lógica de mercado en la relación salarial; es decir, cómo y por qué el desvelamiento de la realidad de la relación salarial muestra en su seno la presencia activa de otras lógicas.

3. LÍMITES DE LA RACIONALIDAD MERCANTIL EN LA RELACION SALARIAL

Vamos a reflexionar sobre los límites de dicha lógica en dos ámbitos diferentes: en el del intercambio y uso intraempresarial de la fuerza de trabajo y en el de la articulación entre el espacio productivo de la relación salarial y el espacio extraproductivo.

3.1. LOS LÍMITES EN EL USO INTRAEMPRESARIAL DE LA FUERZA DE TRABAJO

Teóricamente, el encuentro productivo entre empresa y trabajadores en el espacio empresarial está sujeto estrictamente a la lógica mercantil, tanto por el lado de la primera como de los segundos. Ambas partes se hallan conectadas por el interés en la mercancía fuerza de trabajo; una para comprarla y la otra para venderla. Ambas partes buscan también en el intercambio la máxima rentabilidad. Sin embargo, las condiciones en que cada parte participa en el juego del intercambio son diferentes y esta diferencialidad va a hacer que la puesta en acto de la lógica mercantil sea diversa.

En el caso de la empresa, el capital interviene en tanto que comprador de la fuerza de trabajo como una entidad estructuralmente separada de su o sus sujetos portadores. Las empresas, los sujetos del capital, sólo se hallan comprometidos en la acción en tanto que capital que adquiere fuerza de trabajo y la usa. De este modo, su orientación en términos de lógica mercantil agota todo su sentido. De ahí que en el lenguaje habitual de las relaciones laborales la parte empresarial sea designada como «la parte *económica*».

Las condiciones de intervención de los vendedores de fuerza de trabajo son diferentes. Esa diferencia está en la inseparabilidad entre la fuerza de trabajo y su sujeto vendedor, que acaba de señalarse. Si el capital y sus sujetos son separables, no sucede lo mismo con el trabajador asalariado. Trabajador y fuerza de trabajo se hallan inextricablemente unidos a lo largo de todo el proceso de intercambio y uso de ésta; si los capitalistas tienen la posibilidad de separar el capital de ellos mismos y, por así decirlo, enviar al capital a trabajar por su cuenta, el trabajador no la tiene; su fuerza de trabajo sólo puede entrar en el juego si él va con ella. Esta inseparabilidad hace que oriente su acción de un modo multi-

dimensional y su lógica mercantil se halle «contaminada» por otras lógicas actuantes en su ser no ya como trabajador asalariado sin más, sino también como hombre-trabajador. En él se encuentran así siempre presentes no sólo la lógica de mercado —por supuesto ineludible⁶—, sino también otras lógicas que, por referencia a Habermas, podrían ser resumidas conceptualmente como «lógica de vida». De ahí que en el lenguaje de las relaciones laborales los trabajadores asalariados y su representación sean designados como «la parte *sociab*».

Veamos ahora cómo aquella inseparabilidad pone límites a la operatividad de la lógica de mercado de la relación salarial en el ámbito productivo. Unos límites que aparecen, por supuesto, cuando se considera su operatividad desde el lado del trabajador asalariado, pero que aparecen también desde el lado del capital empresarial, dado que también él se halla con el problema de tener que gestionar una mercancía, la fuerza de trabajo, que, a diferencia de las demás, se define por su complejidad.

Empecemos por la *empresa*. Los límites que encuentra toda empresa a la hora de aplicar los criterios de su lógica de mercado a la fuerza de trabajo son múltiples (Prieto, 1989). Aquí vamos a centrarnos sólo en uno de ellos: en el de los límites de la cuantificación y del cálculo que exige la racionalidad mercantil. La empresa ha de aplicar el cálculo racional a todas las dimensiones y niveles de su gestión de fuerza de trabajo, pero no podrá lograrlo del todo, ni siquiera en las condiciones más favorables (en la empresa que la gestiona «con mano visible» —Chandler, 1988—)⁷. Pueden distinguirse dos niveles básicos en los que se aplica el cálculo: un primero en el que su operatividad es, además de necesaria, no problemática y un segundo en que aparece claramente como problemática.

Que hay y tiene que haber un nivel al que aplicar el cálculo racional preciso en la gestión de la fuerza de trabajo es obvio. Lo saben bien los economistas de empresa, puesto que ellos lo hacen. La empresa no sólo ha de calcular el coste de sus materias primas y de su maquinaria, así como de su amortización. Ha de calcular también el coste monetario total de su mano de obra. Sin estos cálculos difícilmente podría conocer cuáles son los beneficios finales obtenidos y orientar su acción en el mercado. En este sentido estamos en pleno ámbito de la racionalidad económica estricta, en plena lógica de mercado.

⁶ Sin la presencia actuante de esta lógica, sin una mínima y constante orientación del trabajador asalariado hacia la maximización de su renta salarial, la lógica global mercantil de la relación salarial sería inefectiva. Dicho de otro modo: el capitalismo en su versión relación salarial sólo puede considerarse consolidado cuando el trabajador orienta su acción hacia ese incremento constante de sus ingresos económicos que le permita, a su vez, un incremento constante de su consumo de mercancías, cuando, según la expresión de Gorz (1988), lo mismo que el empresario capitalista, pasa del «ça me suffit» («esto me basta») al «plus vaut plus» («más vale más»). Sobre este tema, véase también Weber (1979, Primera parte, II, en especial pp. 58-59).

⁷ Este párrafo hasta el apartado en el que se hace referencia a los límites de la lógica de mercado vistos desde la perspectiva del trabajador asalariado reproduce, con algunas modificaciones, el argumento que hemos desarrollado al respecto, junto con A. Bilbao, en un artículo nuestro anterior (Prieto, 1992).

Ese es el nivel de gestión de mano de obra en el que es posible el necesario cálculo racional económico. Pero no es el único. Existe otro en el que no es tan evidente que sea así y que, además, va a desagregarse en dos.

El salario aparece como la expresión monetaria —cuantificable y cuantificada— del precio de la actividad productiva (trabajo) de la fuerza de trabajo, una actividad que en pura lógica de mercado debería ser, lo mismo que su precio, cuantificada y calculada por la empresa. Pero si el precio es en sí mismo cuantificable, no parece que lo sea la actividad productiva del trabajador.

El objetivo de la práctica de gestión de fuerza de trabajo consiste en incorporar a la empresa una determinada cantidad de fuerza para convertirla en una cantidad máxima de trabajo. Con ese fin se seleccionan a unos u otros trabajadores, se despide o simplemente no se renueva la relación laboral, se aplica alguna fórmula de formación interna, se organiza y divide de uno u otro modo el proceso de trabajo, se ejerce una política de mano de obra más o menos coercitiva o cooperativa, se define el contenido de los puestos con criterios de estrechez o amplitud, se reconoce o no a los representantes colectivos de los empleados, etc.; en una palabra, se moviliza productivamente al conjunto de la fuerza de trabajo de un modo concreto alternativo a otros posibles. Al final de la operación se conocerá el valor del producto final logrado, se conocerá el coste total de la mano de obra utilizada durante un determinado tiempo y se conocerá la relación *fáctica* del primero y del segundo, pero el que se conozca su relación fáctica no quiere decir que se conozca su relación *causal* o, al menos, su relación causal estricta. ¿Se habría producido lo mismo —en cantidad y calidad—, más o menos con una correlativa variación en la rentabilidad económica final, sirviéndose de otros procedimientos de gestión y con costes semejantes de la fuerza de trabajo? No es posible saberlo y no existe fórmula alguna de cálculo que permita lograrlo. Así lo señalan los teóricos y expertos en gestión de personal (véase, por ejemplo, Beer y otros, 1989, p. 23).

De ahí que haya que hablar de la existencia de un ámbito de la gestión de fuerza de trabajo en el que no se hace posible en sentido estricto la aplicación de la racionalidad del cálculo mercantil. La regla anterior de racionalidad y cálculo se cumplirá y deberá cumplirse, pero sin que llegue a saberse con exactitud su relación con la actividad productiva del trabajador.

Es la imposibilidad de llevar a cabo la aplicación del cálculo a este ámbito lo que explica la gran variedad de prácticas de gestión con resultados económicos —y calculados— semejantes o la existencia de prácticas semejantes con resultados económicos diversos. Y es también ella la que explica por qué a la hora de optar por unas u otras prácticas de gestión el comportamiento de la mayoría de las empresas —y, sin duda, el de aquellas empresas que han carecido de cualquier posibilidad de controlar su mercado— en la historia de la economía capitalista haya sido y siga siendo el de una especie de permanente huida hacia delante; ante la insuperable incertidumbre de optar por unas u otras prácticas de gestión de fuerza de trabajo en términos de racionalidad y cálculo, en la medida de lo posible, se opta por aquellas que, al menos apa-

rentemente, pueden hacer más segura la lógica de la racionalidad económica antes planteada: mantener el mayor control posible de la fuerza de trabajo, lograr de la fuerza de trabajo disponible la mayor cantidad de trabajo y reducir al máximo el coste salarial. Sin que ello suponga haber convertido las prácticas de gestión en completamente racionales y sujetas a la ley del cálculo.

Pero, si nos encontramos aquí en el ámbito de la imposibilidad de la racionalidad, ¿puede decirse que, al mismo tiempo, es el de la irracionalidad y, en consecuencia, el de la arbitrariedad total?

La respuesta a esta pregunta obliga a matizar. Por más que se halle bloqueado el camino de la racionalidad en este nivel, no hay duda de que su referencia a la racionalidad calculada es ineludible. Aunque no se sepa por qué exactamente, cualquier tipo de práctica ha de hacer que, al final, la empresa contabilice beneficios económicos; es más, encontrará su justificación en una presunta relación con ellos. Es en esa referencia a la racionalidad estricta donde dentro del ámbito de lo no calculable pueden distinguirse dos tipos de prácticas: el de aquellas en las que la referencia a la racionalidad se halla formalizada y hasta codificada y el de aquellas alejadas de toda formalización y codificación.

En el primer tipo se encuentran todas las prácticas que han sido y son objeto de propuestas y análisis en relación con los resultados económicos empresariales. La mediación utilizada es la del logro de la producción adecuada, que casi siempre es la máxima y a veces sólo la prevista, en cantidad y calidad por parte de todos y cada uno de los trabajadores. El instrumento racionalizador son las ciencias aplicadas del comportamiento humano (productivo) y de las organizaciones (productivas). Su historia es ya muy larga: ya a principios de siglo, la fisiología y la psicología del trabajo pretendían descubrir las leyes indefectibles del rendimiento humano. Tan larga como sus titubeos permanentes, bien porque sus teorizaciones se mostraban y se muestran inadecuadas o inacabadas, bien porque el número de factores a tener en cuenta y sus posibles combinaciones resultan incontrolables. El resultado final es que tanto los investigadores como los expertos en gestión de mano de obra como, en el extremo de la cadena, las propias empresas sólo pueden moverse en el terreno de la probabilidad. La racionalización existe, pero como no es posible llegar a establecer con seguridad la fórmula gestonaria más adecuada a los objetivos de movilización productiva de la fuerza de trabajo, siempre resulta ser inacabada. Permiten cierto tipo de cálculo, pero sin saber a ciencia cierta si es ése el cálculo necesario. Lo mismo puede así decirse que su ámbito es el de una *racionalidad limitada*⁸ o el de una *arbitrariedad limitada*.

Es, sin duda alguna, la referencia explícita a la racionalidad económico-empresarial de este tipo de prácticas el fenómeno que explica por qué el planteamiento del cambio de paradigma en las formas de gestión tiene lugar en

⁸ Este término hace pensar en el mismo de Simon, pero, situado en este contexto, tiene otro significado.

momentos históricos de crisis generalizadas de rentabilidad. En el presente vivimos una de estas situaciones.

En el segundo tipo se hallan todas aquellas prácticas reales de gestión de mano de obra no sujetas a ninguna modalidad de reflexión racionalizadora sistemática. El que las empresas se sirvan de mano de obra masculina o femenina, de uno u otro color, de una u otra edad, de uno u otro lugar, de uno u otro talante ideológico, etc., será, sin duda, justificado por la empresa correspondiente en referencia a la racionalidad económica final, pero la consistencia de semejante referencia rara vez supera el espacio particular de la propia empresa. Objetivamente hablando, nos hallamos próximos al ámbito de la más pura *arbitrariedad*, lejos, por lo tanto, de la estricta lógica del mercado⁹.

Así, pues, la gestión empresarial productiva de la fuerza de trabajo, la gestión empresarial de mano de obra, siendo una misma, se despliega en un continuo que va desde el cálculo racional estricto hasta la arbitrariedad. El grado de acercamiento a la racionalidad determinará la mayor o menor viabilidad económica de la empresa en coexistencia con distintos niveles y formas de arbitrariedad.

El origen del fenómeno se halla en los efectos que para la empresa tienen las particulares condiciones de intercambio y uso de la mercancía fuerza de trabajo a las que se hacía referencia más arriba, en los efectos del hecho de la inseparabilidad entre ésta y su sujeto portador, el hombre-trabajador; no se gestiona la fuerza de trabajo como pueden gestionarse la adquisición y el uso de una máquina.

La imposibilidad de la puesta total en acto de la lógica de mercado que sufre la empresa aparece también si se considera el problema desde la perspectiva del *trabajador asalariado*. Ya se decía antes que aquella inseparabilidad llevaba al trabajador a movilizar su fuerza de trabajo en base a dos lógicas: la de mercado y la que denominábamos «de vida».

El trabajador asalariado orienta su acción en base a la lógica de mercado: no sólo busca vender efectivamente su fuerza de trabajo (ser empleado por una empresa) y percibir a cambio el mayor precio posible (máximo salario), sino que, además, con frecuencia, amplía su oferta de trabajo por encima de lo habitualmente acordado a cambio de incrementos retributivos (primas al rendimiento)¹⁰; es la lógica de mercado en que se halla inmerso, subsumido y dentro de la cual tiene que jugar. Pero como, por efecto de la inseparabilidad entre fuerza de trabajo y hombre-trabajador, su tiempo de trabajo es al mismo tiempo de vida, va a orientar su acción también en defensa y desarrollo de ésta (por

⁹ El que estas prácticas, al igual que las del tipo anterior, no tengan efectos calculables o ni siquiera estimables a efectos económicos en las empresas no quiere decir que no efectos reales desde el punto de vista de los trabajadores empleados o empleables. Muchas de las discriminaciones sociolaborales pasan por ellas.

¹⁰ La propia organización colectiva de los trabajadores (sindicalismo) encuentra en esta lógica una parte fundamental de su significado. Una manifestación de ello es el «siempre más» que, según Gompers, define todo sindicalismo.

más que ello le suponga limitar su salario). Ahí se encuentra la explicación última, radical, de las denominadas reivindicaciones cualitativas de los trabajadores asalariados: reducción del tiempo de trabajo, cambios en su contenido y mejora del entorno físico, psíquico y social en la organización empresarial. Estas modificaciones en las condiciones de vida de trabajo asalariado tienen casi siempre consecuencias costosas para la empresa, razón por la cual ésta no puede menos de integrarlas en su única lógica, la mercantil¹¹; pero el que sea así para la empresa no significa que el origen de aquellas reivindicaciones no se halle en otro lugar, en la orientación de la acción del trabajador en función de su lógica de vida.

Los límites a la acción de la lógica de mercado en la relación salarial que acabamos de señalar se dan sea cual sea el contenido de la actividad productiva que se lleve a cabo. No obstante, esos límites se ven ampliados si el contenido de la misma tiene como objeto la producción de *mercancías-servicio*, es decir, de unos bienes cuyos momentos de producción y consumo coinciden. La combinación entre la inseparabilidad entre fuerza de trabajo, por un lado, y las particulares condiciones de producción de estos bienes-mercancías, por otro, reducen sustancialmente las posibilidades de cuantificación y cálculo racionales (y su correlato de la deshumanización vinculada a la lógica de mercado) en el intercambio movilizador de la fuerza de trabajo, muy lejos de las que ofrece la producción de bienes-mercancías físicos.

Tres de esas condiciones parecen especialmente relevantes en este punto:

1. En primer lugar, la *apertura hacia la privacidad* que permie el hecho de que la producción del servicio, que realiza el trabajador asalariado, tenga que llevarse a cabo en una relación directa entre el productor del bien y su consumidor. En la producción de mercancías-bienes materiales no sólo son desconocidos los destinatarios finales de los mismos para los trabajadores asalariados, sino que, a veces, ni siquiera les es posible conocer el bien final del que formará parte el resultado de su trabajo (un *chip* lo mismo puede terminar siendo un componente de un ordenador personal que de un aparato de televisión o de... un misil *Skud*). La actividad asalariada de servicios impone la presencia durante el proceso de trabajo de sus destinatarios. Esta presencia inscribe al asalariado en un contexto relacional que se añade al estrictamente salarial, que hace que las normas del control de su trabajo no procedan sólo de orden empresarial, sino también de orden social extraempresarial¹² y que se halla abierto a la privacidad (a un amigo se le sirve una copa aunque sea la hora de cierre). Ambos aspectos dificultan la operatividad de la lógica mercantil en la

¹¹ Integración que puede revertir hacia los trabajadores mercantilizandolos los contenidos que surgen de su lógica de vida (primas de peligrosidad). Bilbao (1993b) ha mostrado cómo se ha dado este fenómeno de reversión en el caso de la accidentalidad laboral.

¹² Ese control exterior se halla acompañado de un profundo autocontrol cuando el servicio producido se encuentra socialmente muy valorado (piénsese en la atención sanitaria o en la asistencia social).

relación salarial, tanto en lo que concierne a la empresa como en lo que concierne al trabajador.

2. Si el criterio de la necesaria cuantificación y el cálculo de la lógica mercantil salarial ha llevado a las empresas de producción industrial a una división del trabajo en momentos estandarizados perfectamente medibles (taylorismo, fordismo), no resulta por igual en la producción de servicios. La *estandarización* del uso de la fuerza de trabajo se convierte aquí sólo en aproximada y, con frecuencia, en imposible. ¿Cómo medir y cuantificar la actividad productiva de un recepcionista de hotel, o de un actor de teatro, o de un maestro, o del batería de una banda de *rock*, o del sociólogo de una empresa de *consulting*, o de un futbolista, o de los abogados de un gabinete jurídico?

3. La estandarización no sólo resulta imposible en muchos casos, sino que, además, la estandarización (actos médicos, actos docentes...) termina por provocar *efectos perversos* en relación con el objetivo buscado: producir y vender una mercancía que a su valor de cambio ha de unir un valor de uso para que efectivamente sea adquirida. Múltiples de las actividades de servicio realizadas en el contexto de la relación salarial (aunque no sea sólo en este contexto) exigen en sí mismas un trato individualizado y hasta personalizado para ser efectivas («No hay enfermedades, hay enfermos», suele decirse con razón). Pero si es preciso tratar a cada destinatario de un modo personalizado, la estandarización resulta «perversa» en términos de productividad sin más y, consiguientemente, de productividad mercantil.

Así, pues, si la inseparabilidad entre fuerza de trabajo y trabajador ofrece en todo caso límites insalvables a los criterios de cuantificación, cálculo (y deshumanización) de la lógica de mercado en la relación salarial y, por lo tanto, a la puesta en acto de ésta sin más, esos límites son aún mayores cuando la actividad consiste en la producción de servicios. Y como, por otro lado, este tipo de actividad afecta a un número cada vez mayor de unidades de producción capitalistas y de trabajadores asalariados, quiere decir que, en términos cuantitativos, los límites de la operativización estricta de la lógica de mercado en el interior de aquéllas también incrementan.

Pero esos límites no aparecen exclusivamente en el espacio societal interior de la producción en relación salarial. Lo hacen igualmente y por la misma razón de base en la articulación entre ese espacio y otros espacios societales.

3.2. LOS LÍMITES EN LA ARTICULACIÓN ENTRE EL ESPACIO PRODUCTIVO Y EXTRAPRODUCTIVO DE LA RELACIÓN SALARIAL

La lógica de mercado, se decía en el primer apartado de este artículo, es necesariamente impersonal, deshumanizada. No permite en sí misma ninguna otra orientación hacia la acción que la estrictamente interesada. Configura un tipo de «comunidad» (mercantil) cuyos socios sólo se definen a partir del inte-

rés individual y que excluye de ella todo otro tipo de socialidad y exige que esa «comunidad de mercado» se vea acompañada de una «sociedad de mercado».

Pues bien, si se ha visto hasta aquí cómo el fenómeno de la inseparabilidad entre fuerza de trabajo y trabajador asalariado hace imposible su operatividad completa en el interior del espacio productivo, ahora intentaremos mostrar cómo, siempre desde la perspectiva de la relación salarial, provoca efectos semejantes en su articulación con otros espacios societales. Se contemplará esa articulación desde dos puntos de vista: el de su articulación con la sociedad civil no productiva y el de su articulación con el espacio político-estatal.

3.2.1. *Lógica de mercado y articulación entre espacio productivo de la relación salarial y sociedad civil no productiva*

Los miembros de la comunidad de mercado y su sociedad, según se acaba de recordar, sólo se definen desde y por su orientación a partir de las pautas de la lógica de mercado; toda otra consideración queda fuera de lugar. En este sentido no hay otra socialidad, dentro y fuera del espacio económico, que la delimitada por el hecho de la relación mercantil; sólo hay y puede haber compradores y vendedores de fuerza de trabajo, capitalistas y asalariados. Ahora bien, toda observación de las sociedades civiles modernas nos muestra que si, efectivamente, el hecho de ser lo uno o lo otro forma parte de la definición de la socialidad de sus miembros, en modo alguno la agota.

En la sociedad civil extraproductiva sus miembros son, además de trabajadores o empresarios, hombres o mujeres, jóvenes, adultos o de la «tercera edad», casados o solteros, de uno u otro color, de una determinada etnia o de una determinada nacionalidad, de uno u otro estrato social... Es más, muchos de estos rasgos definen a los miembros de la sociedad civil no productiva y orientan el sentido de sus acciones con mayor incidencia que el que les define como asalariados o capitalistas.

No obstante, el fenómeno que interesa resaltar para nuestra problemática no es éste, que parece demasiado obvio como para que ningún sociólogo o economista lo haya puesto nunca en cuestión (aunque no siempre se hayan teorizado adecuadamente sus consecuencias). El fenómeno que interesa resaltar es que esta conformación del espacio de la sociedad civil no productiva penetra en el espacio de la productiva. Si todos los miembros de la sociedad civil extraproductiva se definieran exclusivamente desde la lógica mercantil, su incorporación al mundo productivo de la relación salarial tendría lugar de un modo aleatorio: tantos jóvenes como adultos, tantos hombres como mujeres, tantos casados como solteros, tantos blancos como negros... Y, sin embargo, es evidente que no es así. Hay más hombres que mujeres, más casados que solteros, más padres que hijos, más payos que gitanos...; todo ello incluso considerándolos en condiciones objetivas mercantiles similares. Lo cual significa, por otra parte, que los trabajadores asalariados, además de asalariados (vendedores de su

fuerza de trabajo), son asalariados-hombres, asalariados-mujeres, asalariados-casados, asalariados-payos, etc. Una vez más, nos hallamos ante el fenómeno de la inseparabilidad entre la fuerza de trabajo y el hombre-trabajador.

No es éste el lugar para abordar sociológicamente el porqué, o los porqués, ya que son múltiples y complejos. Lo que en todo caso muestra esa incorporación desigual de los miembros de la sociedad civil extraproductiva al espacio productivo de la relación salarial es que la lógica de mercado no es la única operativa en la configuración de su espacio social y que, consiguientemente, esa configuración parece tener que responder a la articulación de la lógica mercantil con otras lógicas.

La penetración de la configuración particular de la sociedad civil extraproductiva en el espacio productivo de la relación salarial no se manifiesta exclusivamente en el hecho del empleo asalariado. Aparece también en la distribución de los trabajadores asalariados en el espacio productivo de la relación salarial y en la forma como combinan éstos en ese mismo espacio su lógica mercantil y su lógica de vida. La distribución de los asalariados a lo largo y a lo ancho de la división del trabajo intra e interempresarial es desigual según género, edad, etnia, etc. Al igual que lo es su comportamiento productivo.

Queda por hacer referencia a los límites de actuación de la lógica de mercado que surgen de la relación entre la relación salarial en sentido estricto y el espacio político-estatal.

3.2.2. *Lógica de mercado y articulación entre relación salarial y espacio político-estatal*

En todas las sociedades modernas cuya producción y distribución se hallen reguladas predominantemente por la lógica de mercado, el espacio de lo político-estatal se halla separado de la regulación directa de aquéllas. Así lo exige el carácter autorregulador que tiene el mercado. Pero que el Estado no intervenga directamente en el espacio del mercado no quiere decir que no intervenga en absoluto y lo haga aún más en el espacio del mercado en tanto que relación salarial.

En nuestras sociedades el Estado aparece como el responsable último de las condiciones de vida de sus miembros, definidos como ciudadanos iguales en derechos y deberes, ante los cuales se juega su legitimidad permanentemente, y los trabajadores asalariados no dejan de ser ciudadanos por el hecho y en el momento de ser trabajadores¹³.

En este sentido el Estado, desde el papel que societalmente le viene asigna-

¹³ Este apartado reproduce, con algunas variaciones, una parte del artículo que hemos publicado en Pérez Yruela (1993) bajo el título «Los orígenes de la complejidad de las relaciones laborales. Con una referencia especial al caso español».

do en las sociedades modernas de mercado, se ve obligado a cumplir un doble objetivo en relación con la relación salarial.

Por un lado, el Estado tiene que contemplar una regulación de las relaciones, individuales y colectivas, entre trabajadores y empresarios que permita un desarrollo ordenado de la producción mercantil-capitalista en su conjunto y vigilar su cumplimiento (en último término, si fuese necesario, con el recurso a la fuerza). Así, por ejemplo, regula jurídicamente las condiciones mínimas del contrato de trabajo definiendo los derechos y deberes de cada parte y atiende la creación de un aparato educativo que permita la necesaria reproducción social y profesional de la fuerza de trabajo. Constituye un objetivo que, siguiendo a Lockwood (1964), podría denominarse como de *integración del sistema*¹⁴. Este tipo de regulación puede ser más o menos extenso, pero siempre tiene lugar; de otro modo, la relación salarial no podría funcionar en absoluto. Con ello el Estado no sólo hace posible su existencia, sino que, además, la reproduce con todas sus características estructurales de desigualdad y dominación.

El segundo objetivo es *la integración social*. El Estado interviene y ha de intervenir en la relación salarial de modo y manera que la regulación mercantil-capitalista inscrita en esta no se traduzca en descomposición social; o, lo que es lo mismo, que los sujetos débiles de la relación salarial se hallen lo suficientemente protegidos como para que, como mínimo, no la rechacen activamente y, como máximo e ideal, la asuman como fundamentalmente positiva.

Este tipo de intervención estatal tiene un doble origen. Por un lado, las determinaciones de la lógica mercantil-capitalista colocan por sí mismas a la parte más importante del cuerpo social productivo, a los trabajadores asalariados, en condiciones permanentes de dominación y dependencia (ver *supra*) y conduce a alguna parte de éstos a situaciones de marginación y hasta de exclusión de los procesos productivos; es al Estado a quien corresponde corregir esta tendencia natural desintegradora del mercado. Por otro, el Estado moderno, desde su propia lógica, si quiere mantener —y no puede menos de hacerlo— o, incluso, incrementar su legitimidad en tanto que Estado-de-ciudadanos-iguales-y-libres, se ve obligado a otorgar a éstos unas condiciones mínimas socialmente aceptables de existencia y a mejorarlas en todos los ámbitos de la vida, entre los que destaca como particularmente relevante el de las relaciones de trabajo; no hay, por ejemplo, ninguna regla mercantil que justifique el establecimiento de un límite mínimo de edad a la hora de incorporarse al mercado de trabajo o de jornadas máximas de trabajo o de un salario mínimo y, sin embargo, en todos los países el Estado regula esos aspectos. Como, además, la legitimidad no es algo que el Estado logra una vez por todas, sino que está obligado a tener que reproducir permanentemente en respuesta a unas deman-

¹⁴ El término de «integración del sistema», lo mismo que el de «integración social», son de Lockwood, pero están tomados de Edwards (1990). Para el desarrollo de estas ideas también nos inspiramos, en parte, en Offe (1990).

das de la población asalariada que son siempre crecientes, el Estado habrá de tender a mejorar, también permanentemente, las condiciones laborales de los trabajadores. Ese fenómeno es el que explica en buena medida el hecho de la evolución progresiva, en términos generales, del derecho del trabajo y de la seguridad social a lo largo del tiempo.

El problema para el Estado, para quienes dirigen el aparato del Estado, estará en cómo compatibilizar su doble intervención, cómo adecuar el segundo objetivo al primero. Si es cierto que hay períodos históricos de estabilidad del capitalismo en los que hay cierto consenso al respecto —piénsese en la larga fase keynesiana—, también lo es que en los de transformaciones críticas, como la actual, una de las cuestiones teóricas y políticas fundamentales que plantean es precisamente la de cómo realizar dicha operación. Esta situación puede, en casos límites, llegar a poner en cuestión «conquistas sociales» anteriores. La «integración del sistema» termina por invertir la dirección progresiva de la «integración social». Actualmente vivimos uno de esos momentos históricos.

La intervención del Estado en la relación salarial termina así por limitar y modificar el juego de la estricta lógica mercantil. Las condiciones de compraventa de la fuerza de trabajo (límites de edad, prestaciones de desempleo, pensiones de jubilación, subvenciones diversas...) y condiciones de uso (cantidad y ordenación del tiempo de trabajo, seguridad e higiene, mayor o menor apoyo a las organizaciones colectivas de los asalariados...) no responden de este modo exclusivamente a la lógica mercantil actuante en la relación salarial, sino también a los efectos de la intervención estatal en la misma, que si, por una parte, la hace posible y la desarrolla, por otra, limita o modifica su dinámica.

Vista desde la relación salarial, esta intervención del Estado encuentra su origen, una vez más, en el hecho de la inseparabilidad entre fuerza de trabajo y hombre-trabajador. Es ella la que hace que uno de los múltiples registros en que se mueve siempre el trabajador sea el de la ciudadanía, el de formar parte de un Estado que necesita de él para lograr y reproducir su legitimidad y al cual, bien en forma difusa, bien en forma organizada, puede, por lo tanto, requerir y requiere mejoras en su calidad de vida de trabajo en tanto que ciudadano-trabajador. Así, la ciudadanía, que en un primer momento no aparece más que como la traducción en el espacio social-político del mercado, revierte sobre éste no sólo confirmándolo, sino también modificándolo. El tipo de modificación será variable y dependerá de las características y de la configuración concretas de los sujetos históricos de la relación salarial y de los propios miembros del aparato estatal, pero en uno u otro grado siempre se dará.

El problema que nos planteábamos en un principio, el de la relación entre mercado y ciudadanía, y que hemos abordado centrándonos en las características de la relación salarial, aparece ahora en toda su complejidad. Si en un comienzo la relación salarial se nos muestra como definida exclusivamente a partir de la relación mercantil y de la lógica de mercado, la comprensión de su despliegue práctico nos obliga a introducir la actuación de otras lógicas. Una de éstas tiene su origen en la incidencia que tiene el hecho de la ciudadanía en

la regulación del mercado de trabajo. No será, sin embargo, la única. Y, lo que es más relevante, la causa última que explica la presencia activa de todas ellas es siempre la misma: el fenómeno de la inseparabilidad entre fuerza de trabajo y su sujeto, el hombre-trabajador. Queda por abordar y resolver el problema de las formas concretas de articulación entre todas ellas y la lógica de mercado.

BREVE BIBLIOGRAFIA DE REFERENCIA Y BIBLIOGRAFIA CITADA

- BEER, M., y otros (1989): *La gestión de recursos humanos*, Madrid, Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social.
- EDWARDS, P. K. (1990): *El conflicto en el trabajo*, Madrid, Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social.
- BILBAO, A. (1993a): *Obreros y ciudadanos*, Madrid, Trotta.
- (1993b): *El accidente de trabajo* (inédito).
- CHANDLER, A. (1988): *La mano visible*, Madrid, Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social.
- GORZ, A. (1988): *Métamorphoses du travail. Quête du sens. Critique de la raison économique*, París, Galilée.
- LOCKWOOD, D. (1964): «Social integration and System Integration», en Zollschan y Hirsch (eds.), *Explorations in Social Change*, Londres, Routledge and Kegan Paul, pp. 244-257.
- MARX, K. (1976): *El Capital*, Barcelona, Grijalbo.
- OFFE, K. (1990): *Contradicciones en el Estado de Bienestar*, Madrid, Alianza Universidad.
- (1993): *La gestión política*, Madrid, Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social.
- PÉREZ YRUELA, M. y VARGAS M. (1994), *Cuestiones de sindicalismo*, Madrid, CSIC.
- POLANYI, K. (1989): *La Gran Transformación*, Madrid, La Piqueta.
- PRIETO, C. (1992): «Cambios en la gestión de mano de obra: interpretaciones y crítica», en *Sociología del Trabajo*, n.º 16, pp. 77-102.
- SALAS, R., y THEVENOT (eds.) (1986): *Le travail. Marchés, règles, conventions*, París, Economica.
- WEBER, M. (1977): *Economía y sociedad*, México, FCE.

RESUMEN

Una de las cuestiones fundamentales en torno a la que gira el pensamiento moderno es la de la relación entre economía y Estado. Mercado y política se presentan como dos entidades separadas y, a la vez, relacionadas y homomórficas; la ciudadanía no sería más que la proyección en el espacio político de los actores del mercado (vendedores y compradores) y éstos una reproducción en el espacio social de la economía del mundo de los ciudadanos. La conformación de ambos espacios sociales y su relación nos darían las claves de la modernidad; ningún otro espacio sería relevante. Este artículo se sitúa en el contexto de esa problemática y, al mismo tiempo, pone en cuestión los términos dominantes de su planteamiento. Pero el punto de partida y el objeto específico de su reflexión sociológica sólo es uno de esos espacios sociales: el del mercado; y, más en concreto y dentro de él, el de la relación salarial.

ABSTRACT

Modern social thinking takes the relationship between Economy and the State as one of its most fundamental concerns. Within this frame of thought, Politics and the Market are usually considered as separate entities, though related and, in the last extent, homomorphic. As a consequence, on one hand, Citizenry would be but the projection of market-actors (sellers and purchasers) on a political space. On the other hand, market-actors would be but a reproduction of the world-of-the-citizens on the social space of the market. The reciprocal shaping of both social spaces and their relationship would constitute the key features of Modernity. No other space would be considered relevant. This paper departs from this standpoint to question basic assumptions of the received view on this matter. Nonetheless, it choses as its object and starting point only one of those two spaces —Market— and, within it, it pays prominent attention to one of its most essential features: labour relationship.