



*Como parte del trabajo del GCA (Grupo de investigación sobre la historia de la Clase obrera Argentina) desarrollamos una primera aproximación exploratoria al estudio de los procesos de trabajo, realizando una reflexión teórica apoyada en un referente empírico. Por razones que tienen que ver con la uniformidad de los procesos productivos, por la publicidad que tienen sus empresas, por la novedad que representan, el análisis del fast-food se mostró como el más adecuado a una etapa de la investigación en la que todavía no estaban claros ni la metodología, ni el marco teórico ni el período a estudiar. El resultado es el artículo que se ofrece a continuación, donde intentamos fijar buena parte de los problemas que se nos presentaron originalmente.*

## ***Para comer una Hamburguesa.***

### ***El estudio de los procesos de trabajo, el debate Braverman y el “fast food” en Argentina.***

**Eduardo Sartelli\***

Este texto tiene un proceso de gestación que recoge, por un lado, la reflexión teórica necesaria para desarrollar cualquier proceso de investigación, pero también, por otro, la necesidad de crear conocimiento y no simplemente examinar, con mayor o menor astucia, lo que otros han hecho.<sup>1</sup> Es, por lo tanto, un esfuerzo que nace de la voluntad de conocer la realidad. En esa tarea se impone la revisión permanente de las categorías con las cuales se piensa dicha realidad. De esa dialéctica fructífera nace este trabajo, que busca defender las siguientes hipótesis, utilizando como material empírico de referencia, el mundo de los procesos de trabajo en el fast food: **a.** el estudio de los procesos de trabajo abre la puerta al análisis del movimiento de conjunto de la sociedad capitalista; **b.** las categorías más comunes en uso, de origen regulacionista, obstaculizan más que favorecen el desarrollo del conocimiento nuevo; **c.** buena parte

---

\* Eduardo Sartelli es docente de la UBA y director del GCA

<sup>1</sup> Este trabajo reproduce el corazón de un texto anterior, “La cajita infeliz. La transformación del trabajo en América Latina. El caso del Fast Food”, presentado en el Congreso ALAS 1999, Concepción, Chile, octubre de 1999. Debo agradecer a mis compañeros del GCA (Grupo de investigación sobre la Clase obrera Argentina), Marina Kabat, Diego Esteras, Leandro Morgenfeld, Rodolfo López y Natalia Mange que han participado en alguna etapa de la preparación de este texto. Debo una mención especial a Mauro Pasqualini, Celia Kabat y Guillermo Mármol por datos aportados a la investigación.



de los errores conceptuales regulacionistas tienen su origen en la forma en que se crean los conceptos, algo que demostraremos con el análisis del debate Braverman; **d.** las categorías marxianas de manufactura y gran industria describen mejor la realidad que las más populares “taylorismo”, “fordismo” y otros “ismos”; **e.** las transformaciones actuales reciben una mejor explicación como la extensión de lo viejo (el régimen de gran industria) que de lo supuestamente “nuevo” (los mencionados “ismos”). Dividiremos, entonces, el trabajo en dos partes: la discusión teórica, por un lado, la prueba empírica, por el otro.

### **¿Para qué sirve estudiar los procesos de trabajo?**

El estudio de los procesos de trabajo ha estado de moda en los últimos tiempos. En los pasados veinte años ha surgido una enorme cantidad de textos, algunos ya clásicos, escuelas, instituciones y congresos de todo tipo, dedicados a su estudio. Podríamos decir que hay, hoy por hoy, una hiperinflación de “papers” que supuestamente comparten una temática u objeto de investigación, una serie de preocupaciones comunes y objetivos políticos. Sin embargo, detrás de la aparente unidad se extiende un mundo de diferencia. Aunque este no es el lugar ni el momento de realizar una historia exhaustiva de la problemática, ni un paneo comprensivo de toda la bibliografía existente, sí podemos intentar distinguir líneas de demarcación de los problemas ocultos detrás de la aparente uniformidad. En principio, señalemos que a menudo se confunden dimensiones de análisis diferentes detrás del mismo nombre o por encontrarlos vinculados de facto en compilaciones sobre temáticas más amplias. Por ejemplo, estudiar los procesos de trabajo no equivale a someter a careo cuestiones tales como condiciones laborales, salud, reglamentaciones jurídicas sobre el consumo de la fuerza de trabajo, etc., etc.. Aunque estos ámbitos tienen su importancia, no constituyen el objeto directo de un estudioso de los procesos de trabajo. Por otra parte, tampoco lo constituyen otras temáticas derivadas (o mejor dicho, derivables por ciertas escuelas de pensamiento) de los análisis sobre procesos de trabajo, como etapas de desarrollo social, estrategias sindicales o, aún más todavía, de trayectorias históricas de países enteros. Tampoco es pertinente a nuestro campo las supuestas consecuencias



sico-socio-políticas que se podrían examinar a partir de los procesos de trabajo, como la predisposición de la clase obrera para tal o cual tarea histórica general o su incapacidad para las mismas.<sup>2</sup> Una suposición común consiste en creer que todo estudio de los procesos de trabajo necesariamente va acompañado con, o se distingue por una actitud política determinada. Específicamente, se supone que quienes dedican su tiempo a este objeto de investigación comparten un campo político de izquierda o una simpatía especial con la clase obrera. Sin embargo, los estudios sobre procesos de trabajo atraen también (y tal vez, sobre todo...) a intelectuales con claras simpatías pro-patronales, preocupados más por la suerte de la “economía [capitalista] nacional” o de las “empresas [capitalistas] nacionales” que por lo que suceda con los obreros.<sup>3</sup> Resulta pertinente tener en cuenta este aspecto, sobre todo, a la hora de discutir buena parte de las ilusiones de muchos actuales investigadores con los “nuevos métodos de trabajo”, con sus supuestas bondades como la “implicación” o el “enriquecimiento de tareas” y el “trabajo en equipo”.

Desbrozado un poco el campo, digamos que el estudio de los procesos de trabajo tiene un objeto muy preciso. En un sentido muy general, el proceso de trabajo es “una actividad orientada a un fin, el de la producción de valores de uso, apropiación de lo natural para las necesidades humanas, condición general del metabolismo entre el hombre y la naturaleza, eterna condición natural de la vida humana y por tanto independiente de toda forma de esa vida, y común, por el contrario, a todas sus formas de sociedad.”<sup>4</sup> Todo proceso de trabajo está inserto en un proceso de producción, cuya naturaleza específica depende de las relaciones sociales que lo constituyen. De modo tal que, estrictamente hablando, todo proceso de trabajo junto con todo proceso de producción es siempre expresión de la relación que los seres humanos establecen con la naturaleza a los fines de transformarla para reproducir su vida, mediada por las relaciones que tejen entre ellos mismos. En concreto, el tipo de relaciones sociales de

---

<sup>2</sup> Véase a los clásicos de esta actitud, Mallet, Serge: *La nueva condición obrera*, Tecnos, Madrid, 1969 y Gorz, André: *Adiós al proletariado*, Imago Mundi, Bs. As., 1989.

<sup>3</sup> Incluso puede verse la transición de uno a otro interés en un mismo autor, como lo prueba la trayectoria de Coriat, de *El taller y el cronómetro* a *Made in France*.

<sup>4</sup> Marx, Carlos: *El capital*, tomo I, vol. 1, cap. 5, p. 223. Para un resumen de las categorías marxianas para el análisis del proceso de trabajo, véase nuestro “Procesos de trabajo y desarrollo capitalista en la agricultura. La región pampeana, 1870-1940”, en *Razón y Revolución*, n° 6, otoño de 2000



producción reinantes en una sociedad determina las características de los procesos laborales y de los procesos productivos. El proceso de producción *en su forma capitalista* resulta de la unidad del *proceso de trabajo* y del *proceso de valorización*.

De esta manera, estudiar las transformaciones de los procesos de trabajo en la actualidad significa observar los cambios que se producen en actividades cuya finalidad inmediata es la de producción de plusvalía, es decir, de explotación del trabajo. Esto no es otra cosa que decir que los cambios en los procesos de trabajo no pueden estudiarse en abstracción de los cambios en la acumulación de capital, dirigida esta, por la ley del valor. El estudio de las transformaciones de los procesos de trabajo es una forma más, otra ventana, si se quiere, por donde espiar el movimiento histórico de la sociedad capitalista. Significa observar las formas cambiantes mediante las cuales el capital renueva, perfecciona y amplía la explotación del trabajo. Y, por lo tanto, se reproduce a sí mismo hasta el punto de su propia negación.

#### **a. Toyotismo y otros “itsmos”**

Buena parte de la producción “de izquierda” sobre procesos de trabajo ha caído bajo la influencia de la corriente regulacionista. Es esta la razón por la que vamos a discutir sus categorías. La producción de “derecha” ha protagonizado un retorno liso y llano a la vieja sociología industrial y será objeto de crítica en otro texto. Por lo tanto, es necesario entrar aquí en la jungla de conceptos creados o popularizados por la Escuela de la Regulación. También aquí hay una hiperinflación de conceptos y también aquí se dan confusiones entre diferentes planos de análisis. Intentaremos probar que las categorías regulacionistas oscurecen, más que iluminan, el estudio de las nuevas realidades del mundo del trabajo. Que el taylorismo y sus supuestos reemplazantes son categorías históricas y no analíticas y que detrás de la maraña confusa y superficial se encuentra la realidad de aquellas categorías formuladas por Marx, de manufactura y gran industria.

Es decir, categorías que describen la superficie de hechos históricos pero no la realidad subyacente. El primer indicio que tenemos de esto lo encontramos cuando se observa que muchas de las “novedades” que requerirían nombres ad hoc, son en



realidad fenómenos de vieja data. Como la temática que se supone acompaña al toyotismo y a las nuevas relaciones laborales, las en apariencia novedosas ideas sobre el “enriquecimiento del trabajo”, la “polivalencia” y el “trabajo en equipo”, algo que ya está anunciado en el texto de Braverman hace tres décadas, que estaba planteado en tiempos de Peter Drucker, allá por mediado el siglo XX y, peor aún, en los años lejanos de Adam Smith.

En la obra clásica de Michel Aglietta<sup>5</sup> podemos encontrar nuevos ejemplos de esta manía de inventar “nuevos” nombres para realidades viejas (y parciales). No tiene por qué seguir la terminología de Marx, bien puede haber descubierto conceptos mejores. Pero el resultado no parece muy halagüeño. Así, por ejemplo, el taylorismo aparecería como forma de eliminar tiempos muertos y su origen estaría en la lucha de clases (p. 91) colocando a la separación ejecución-concepción como una necesidad política (p. 92). Aglietta supone, además, que la creación del obrero parcelario es obra del fordismo (que es definido como taylorismo más cadena de montaje) y no del taylorismo como sostendría Braverman (p. 95-96). La “novedad” que se observa, en el momento de escribir su libro, es el proceso de automatización, llamado por él “neofordismo”. A poco que se avanza, se puede observar que Aglietta está poniendo vino viejo en odres nuevos (pero rotos): taylorismo, fordismo y neofordismo serían denominaciones nuevas para manufactura, manufactura moderna y gran industria. Así dicho pareciera que nuestra objeción es simplemente nominal. Sin embargo, graves errores se deducen de su terminología.

Primero, inventa un término (“taylorismo”) para lo que es simplemente un incremento en la división del trabajo y lo presenta como si fuera algo distinto, que en lugar de resultar de la dinámica misma del capital, aparece como una exigencia de la lucha de clases. Segundo, coloca un salto cualitativo donde sólo hay un desarrollo periférico: del taylorismo al fordismo, lo que se añade es la cadena de montaje. Como señala Marina Kabat, la cadena está presente bajo la gran industria y en formas rudimentarias en la manufactura (incluso fue prevista por Marx) de modo que no puede servir como elemento que distingue un proceso de trabajo de otro. A la inversa, la aparición de un verdadero sistema de máquinas automático y todo el proceso de



objetivación del trabajo que ello conlleva (la gran industria) aparece devaluado al nivel de un simple adminículo de conexión (la cadena de montaje). Así es como Aglietta puede considerar al fordismo (manufactura moderna) como una superación del taylorismo (manufactura) cuando en realidad no es más que la extensión natural del mismo proceso de trabajo, que simplemente ha sufrido un proceso de mecanización periférica. En tanto elimina tiempos muertos, no es superación de la división del trabajo propia de la manufactura (taylorismo) sino su conclusión necesaria. Así Aglietta ha creado nuevas categorías que no han hecho más que oscurecer donde antes había luz.

Otro tipo de error común a los regulacionistas y presente en la obra de Aglietta, consiste en deducir arbitrariamente de las características del proceso de trabajo aspectos de las relaciones sociales generales que no pueden derivarse automáticamente de él, sino que dependen de circunstancias históricas específicas ligadas a la lucha de clases. Se trata de una extensión conceptual impropia, que mezcla niveles de análisis en un procedimiento que bien podría ser acusado de “economicismo” o “determinismo tecnológico”, para escándalo de los propios regulacionistas. Eso lo lleva a incluir en el mismo concepto tanto el proceso de trabajo como cuestiones que no lo acompañan necesariamente. “Fordismo”, por ejemplo, designa tanto taylorismo más cadena de montaje, como también al conjunto de instituciones que surgen o parecen surgir con el nuevo proceso de trabajo. Pero como no se deduce de los procesos de trabajo cuál es la forma de retribución, los acuerdos sobre ingreso y egreso, los mecanismos de aumento salarial, etc., el resultado es que nos encontramos con asociaciones arbitrarias que llevan a torturar al lenguaje, a medida se hace evidente que la realidad no coincide con el concepto: donde hay fordismo más salario social se da entonces “fordismo fordista”. Donde no, se dan otras cosas: fordismo periférico, flex fordismo, etc., etc.. Así, el juego puede seguir hasta el infinito, manteniendo fijo el proceso de trabajo y haciendo variar cualquiera de las instituciones que dependen o derivan de él, o al revés, haciendo variar el proceso de trabajo. O ambas cosas a la vez. Todo termina en una casuística que sencillamente sostiene que cada cosa es cada cosa, transformándose a la categoría que debería describir la correlación necesaria entre ambos, en un galimatías

---

<sup>5</sup> Aglietta, Michel: *Regulación y crisis del capitalismo*, Siglo XXI, México, 1988



inexistente. Detrás de Aglietta, una multitud de investigadores se ha lanzado a descubrir y describir estos nuevos “ismos” (“kalmarismo”, “renanismo”, “saturnismo”, etc., etc..) multiplicando los entes más allá de lo necesario, en un alarde de platonismo desmedido (pero fácilmente explicable).

### **b. El debate Braverman**

Buena parte de la deriva conceptual regulacionista tiene su origen en el conjunto de trabajos que se desprendieron del debate Braverman.<sup>6</sup> Braverman, según sus propios dichos, retoma la tarea en el punto dejado por Marx, aunque, como veremos más adelante, su tratamiento del problema no continúa las líneas de razonamiento básicas del autor de *El Capital*, sino que constituyen una desviación de sus ideas principales. Examinemos antes el contenido de sus tesis centrales. Primero, que el motor que impulsa la transformación de los procesos de trabajo es la acumulación de capital; segundo, que el contenido del trabajo sufre un proceso de degradación a largo plazo.

En cierto sentido, la primera afirmación dio lugar a debate tal vez a pesar de la voluntad del autor, porque es la segunda la que constituía el corazón de su esfuerzo. Braverman, desde el momento en que demarca el objeto de su investigación, declara concentrarse en “la forma dada a la población trabajadora por el proceso de acumulación de capital” (p. 40). De modo que cualquier crítica sobre la inexistencia de la “lucha de clases” en su texto, debiera haber quedado de lado. Sobre todo porque lo que deseaba enfatizar es el aspecto deshumanizado del trabajo capitalista a partir de la descripción de la creación del obrero fragmentario. De ahí el detallado análisis de la división del trabajo y su elevación del principio de Babbage a “fuerza subyacente que gobierna todas las formas de trabajo en la sociedad capitalista” (p. 103).

No vamos aquí a examinar todos los textos originados en o relacionados con el debate, porque tal cosa escapa a las intenciones de este trabajo. Lo que vamos a tratar de demostrar es que, en general, la mayoría de los participantes directos o indirectos han realizado críticas inválidas, salvables o bien recuperables y que no van al corazón



de los problemas del texto bravermaniano. Y que la raíz de esta incapacidad para detectarlos yace en la aceptación, por la mayoría de los críticos, de los términos que el propio Braverman fija al problema, que son, en buena medida, derivados de los problemas políticos de la izquierda europeo-norteamericana en una era de revolución en el Tercer Mundo y relativa pasividad de los obreros en el Primero. Así, los conceptos no surgen ni se discuten a partir del análisis de la realidad y su reflexión desde el cuerpo de conocimientos existente, sino a partir de la confrontación “teórica” abstracta. Es decir, una batalla de “papers”, un balanceo de “opiniones” sin creación de conocimientos. Es imposible, así, escapar a los términos fijados al debate por aquellos que sí han hecho ese esfuerzo. Empecemos, entonces, por evacuar las dos críticas más importantes y recurrentes a Braverman: la que discrepa acerca del motor que hace evolucionar los procesos de trabajo y la que cuestiona la trayectoria que estos siguen bajo la sociedad capitalista.

### **Crítica uno: la subestimación del factor subjetivo**

Uno de los aspectos más urticantes tiene que ver con la forma en que observa a la clase obrera, que es “primero que nada la materia prima de la explotación” (p. 433) y como tal está sometida a los vaivenes del capital. Según sus críticos, no prestaría la atención debida a la “autoactividad” de la clase ni a la resistencia. En principio, esta es una crítica inválida en la medida en que el propio Braverman aclara los alcances de su texto (estudiar la forma dada por el capital monopolista a la población trabajadora y no la resistencia). Pero esto presupone que Braverman no cree que la resistencia haya modificado en algo el resultado.

Los críticos insisten en que Braverman está atado a una definición estructural de la clase y que, por eso, no puede ver su “autoactividad”. Lo curioso es que el propio Braverman parece haberse anticipado a esa crítica, porque considera que dicha definición (la estructural) es correcta como punto de partida, pero limitada por su carácter estático. Hay otras cosas que estudiar en la clase (no sólo la forma que le da la acumulación del capital) y no se produce conocimiento adecuado si el concepto no

---

<sup>6</sup> Braverman, Harry: *Trabajo y capital monopolista*, Era, México, 1975





capta las transformaciones de la clase (lo que parece aludir al thompsonismo y su idea de la clase como una relación y un proceso y no como una cosa). Aún así, el texto bravermaniano dice poco acerca de la autoactividad de la clase y, sobre todo, de la lucha de clases. Es este vacío, que según sus críticos responde a una concepción del problema y no a un simple “olvido”, el que dio pie al surgimiento de un grupo de críticas que agrupamos aquí bajo el título algo pomposo de “escuela de la lucha de clases”. Las más interesantes son el resultado de la tarea de historiadores agrupados, por lo general, bajo el rótulo de “radicales”, como el que elegimos aquí para examinar con cierto detalle, David Montgomery.

Montgomery se hace cargo de aquella parte de la tarea que Braverman había descartado desde un inicio: investigar lo que los obreros hicieron con los intentos de implantar el taylorismo.<sup>7</sup> Sostiene que la resistencia de los trabajadores ha sido tanto “causa como efecto de la rápida evolución y difusión de las prácticas gerenciales” (p. 16) e incluso sugiere que el taylorismo parece ser superado por los obreros mediante el New Deal. Es en el análisis de la situación de los trabajadores inmigrantes donde se explora sobre las diferentes formas de control, tratando de mostrar cómo los métodos varían, son muchos, no es una cuestión tecnológica y, sobre todo, cómo obedecen a respuestas patronales a presiones obreras. La reforma del trabajo que Montgomery analiza en su investigación histórica tiene tres variables (de las que Braverman sólo vería una): 1) asistencia social de las empresas; 2) profesionalización de la gestión de personal; 3) Organización Científica del Trabajo (taylorismo). Así, la resistencia de los trabajadores evolucionaría desde la simple lucha hasta la coordinación y el control de la producción por los obreros. A esta progresión responde la OCT. En el texto del historiador americano, la dinámica está puesta en el trabajo y no en el capital,

---

<sup>7</sup> Montgomery, David: *El control obrero en Estados Unidos*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1985 El trabajo de Montgomery, como los de Thompson, han sido concebidos para lugares donde la clase obrera no tuvo el peso político que tuvo en Argentina. Por eso, debería tenerse cuidado a la hora de trasladar sus problemas a una realidad que ofrece otros más interesantes. Véase nuestro “De Thompson a CICSO”, en el dossier de *Razón y Revolución* n° 6.



reproduciendo (contra Braverman) el mismo tipo de debate que Thompson contra Althusser.

Con ser informativo desde el punto de vista histórico, el texto no constituye una crítica seria a Braverman. En primer lugar, porque lo que Braverman está planteando es que el proceso de trabajo evoluciona siguiendo la ley del valor y, por ende, el ritmo de la acumulación de capital. Los críticos de la “escuela de la lucha de clases” no aciertan, aquí, a entender el problema o, si lo entienden, a probar lo que sostienen. Está detrás de esta incapacidad una confusión peligrosa, por un lado, entre proceso de trabajo y control del proceso de trabajo, y por otro, una apuesta no menos peligrosa a la lucha de clases como motor de la historia en abstracción de las condiciones materiales en que ella se libra. Vamos por partes.

Montgomery trata de demostrar que los obreros resistieron a la implantación del taylorismo y que, en realidad, éste fue “provocado” por la lucha de los trabajadores para controlar su lugar de trabajo. Pero concibe al taylorismo no como un proceso de trabajo sino como un método de control. Y lo que Braverman estudia es un proceso de trabajo y no un método de control. Aquí, la crítica es salvable: el taylorismo como proceso de trabajo da pie a varios métodos de control del trabajo posible. Si el propio Braverman no lo dice así, se debe a que en su propia obra ambos niveles no parecen diferenciarse claramente, aunque dejó testimonio de que no ignoraba la cuestión al criticar a la escuela de Elton Mayo y de las gerencias de personal. Se adelantaba a responder, sin saberlo, a la confusión de sus críticos entre proceso de trabajo, control del proceso de trabajo y sus consecuencias sico-sociales.

Imaginemos un ejemplo: en una fábrica los obreros han logrado, a través de la lucha, sacarse de encima a los tomadores de tiempos. A cambio, la gerencia se limita a establecer cupos de producción. El control del proceso de trabajo ha pasado a manos directas de los obreros y, por ende, ha cambiado. Algo que autores como Friedman llaman “autonomía responsable” y que según muchos teóricos corresponde al toyotismo.<sup>8</sup> En otra fábrica, la gerencia controla firmemente el proceso de trabajo. Los tomadores de tiempo están tras cada trabajador peleando segundo a segundo la

---

<sup>8</sup> Friedman, Andy: “Responsible autonomy versus direct control over the labour process”, in *Capital & Class*, n° 1, 1977.



elevación de la cadencia. En este caso, el control, que suele denominarse “taylorismo”, no ha cambiado porque los obreros no han podido luchar contra él o lo han hecho y han fracasado. La lucha de clases moldeó el control pero dejó intacto el proceso de trabajo.

Tal vez el exponente más claro del presupuesto básico de la “escuela de la lucha de clases”, a saber, que no hay determinantes objetivos en la evolución de los procesos de trabajo, sea John Holloway.<sup>9</sup> Porque lo que la “escuela” tal debe demostrar es que, como señala Holloway, hay una permanente rebelión del trabajo que la burguesía se ve obligada a enfrentar con la transformación de los procesos de trabajo. Según Holloway, a cada configuración del proletariado el capital se verá obligado a desarmarlo para poder dominarlo otra vez. Entonces, es la evolución de la lucha de clases la que explica la evolución de los procesos de trabajo y la crisis del capital. Aquí la crítica de la “escuela de la lucha de clases” va más lejos porque afirma que el mismo proceso de trabajo evoluciona según la lucha de clases. No hay confusión entre proceso de trabajo y control porque no hay ningún dato objetivo externo a la lucha de clases. Así, la relación capital-trabajo es colocada como la única determinante de la evolución del proceso de trabajo. Lo que equivale a aislarla de la ley del valor, que tiene como motor el eje formado por la relación capital-trabajo mediada por la relación capital-capital. La transformación del proceso de trabajo, es decir, la evolución de la relación capital-trabajo en el seno de la producción, está mediada y tiene su motor en la competencia entre capitales.

La actividad propia del capitalista es la producción de plusvalor, pero dicha actividad no está limitada a su fábrica sino al conjunto de la producción social. El capitalista no puede contentarse con la explotación de sus propios obreros, porque la valorización de los bienes producidos depende de la competencia con otros en el mercado. De modo que la tasa de explotación necesaria a sus propios obreros está determinada por la tasa de explotación general, tal cual ella se le presenta bajo la forma de ganancia (lo que lleva implícitos los determinantes de magnitud y composición orgánica de su capital en relación al promedio general). La explotación es

---

<sup>9</sup> Holloway, John: “Se abre el abismo. Surgimiento y caída del keynesianismo”, en *Marxismo, estado y capital*, Tierra del Fuego, Bs. As., 1994



un hecho social, no individual. El mecanismo que consagra este fenómeno, global y no particular, es la formación de la tasa media de ganancia, es decir, el momento en que cada capitalista concurre a la “bolsa” general de plusvalía a tomar la parte que le corresponde según la magnitud de su capital y su composición orgánica. Esto es lo que hace que el proceso de trabajo no pueda evolucionar según el resultado aleatorio de la lucha de clases, menos todavía en su expresión mínima, la resistencia en las fábricas, que carece de toda coordinación y que se expresa casi inconscientemente. A la escuela de la “lucha de clases” se le puede hacer, consecuentemente, la siguiente objeción: ¿por qué el proceso de trabajo no simplemente cambia sino que cambia en un sentido específico? La escuela de la lucha de clases no puede explicar el sentido del cambio ni el momento del cambio: ¿por qué es “fordismo” lo que se extiende en EEUU y Europa, y por qué en 1930 y no antes? Dichas preguntas no pueden responderse si no se presupone un determinante general que presione a todos los capitalistas en el mismo sentido y en el mismo momento. Dicho determinante general es la ley del valor a través de la competencia y no la lucha de clases. Lo que no significa, por el contrario, que esta no tenga nada que ver, sino que no es el motor ni el determinante del sentido de la transformación del proceso de trabajo.

Este procedimiento de desgajar la lucha de clases de su marco material, es lo que corresponde a lo que, en otro lado, llamamos “politicismo”, es decir, la reducción a la política de lo que también es una exigencia material. Se trata de un planteo unilateral y es la cara opuesta de la versión tecnológica (la reducción a un problema técnico). En este aspecto, el texto bravermaniano es víctima de acusaciones incorrectas, su tesis principal es salvable y las posiciones de sus contrincantes son recuperables en el marco de su trabajo.

### **Crítica dos: el “deskilling”**

La segunda crítica recurrente a Braverman (aunque más superficial que la anterior) es la que cuestiona la realidad de la degradación progresiva de las competencias laborales. Esta es la tesis más importante de Braverman, mucho más que la anterior, y es la que tiene mayores consecuencias políticas. En última instancia, lo



que está en juego es lo siguiente: ¿cuál es la trayectoria que sufre la evolución de los procesos de trabajo bajo el capitalismo?

La objeción básica a Braverman ha pasado por desmentir la trayectoria que él imagina como tendencia, la creciente degradación de las calificaciones. Primero, hay que prestar atención a la noción de “tendencia”. Como todas las leyes que el marxismo destaca operando en el universo social, la tendencia a la degradación de las calificaciones es eso, una tendencia, es decir, un movimiento que se impone a través de múltiples mediaciones y que tiene sus propias causas contrarrestantes. Aclaremos, sin embargo, que la tendencia debe imponerse finalmente, porque de lo contrario no existiría como tal. Un segundo aspecto al que hay que prestar atención es a “qué es lo que tiende a”. Braverman sostiene que las calificaciones necesarias del proceso de trabajo son las que tienden a degradarse. Un tercer aspecto a cuidar, es que Braverman sostiene que los conocimientos necesarios se “degradan”, que no es lo mismo que decir que desaparecen, sino que pierden contenido en relación a su precedente. El cuarto aspecto a tener en cuenta es la unidad de “medida” del proceso: no es en el interior de una industria sino en su conjunto que debe verificarse el fenómeno de la degradación. Como veremos, esta forma de presentar el asunto salva casi todas las críticas que se le han hecho a Braverman y recuperan, en su marco, casi todos los resultados. Casi. Vamos por partes.

Primero. La mayor parte de los críticos han desenterrado procesos puntuales y los contraponen a las tendencias generales: porque en un lugar específico de la producción social se da un “enriquecimiento” de las competencias, entonces la degradación no existe o debe ser “matizada”, forma eufemística por “poner en duda”, o de reconocer, de manera vergonzante, la existencia de la “tendencia”. Si es lo último, en realidad no es una crítica sino una confirmación. Si se trata de lo primero, la objeción a la crítica es la siguiente: ¿el fenómeno descubierto revela una realidad en avance, una nueva tendencia o es un hecho aislado o recuperable a la tendencia original? Sólo en el primer caso vale como objeción: sólo si el fenómeno descubierto revela una nueva tendencia a la calificación, estamos en presencia de una crítica válida. Ningún crítico ha pasado en este aspecto, de la mera afirmación.



Segundo. La mayor parte de los críticos tiende a confundir el objeto bajo examen: las calificaciones necesarias *al* proceso de trabajo. Aquí suelen confundirse varias cosas: uno, la calificación necesaria del trabajador y la complejidad de la máquina que éste debe operar; dos, las calificaciones exigidas para el ingreso al trabajo y las calificaciones reales que el obrero pone en juego en el proceso productivo; tres, las calificaciones generales de la población y las del proceso de trabajo. Lo que Braverman señala es que las calificaciones necesarias *al* proceso de trabajo son las que se degradan. La máquina puede ser muy compleja pero eso no significa que la tarea realizada por el obrero lo sea y que sus conocimientos necesiten ser muy elevados. Por la vía de la chacota, Homero Simpson es el mejor ejemplo de esto: poca cosa más compleja que una planta nuclear, poca cosa más sencilla que apretar botones reaccionando ante impulsos elementales de indicadores simples. Por eso la máquina se hace compleja, para que el trabajo se haga sencillo. Así funciona la ley del valor. Lo mismo sucede con las calificaciones exigidas para el ingreso al trabajo: que se exija título secundario para trabajar en un fast food no significa que para hacer una hamburguesa sea necesario tenerlo. Lo mismo con las calificaciones generales de la población: que los obreros alemanes lleguen a tener títulos terciarios, no significa que para trabajar en una línea de montaje de la Volkswagen haya que ser ingeniero. En general, se trata de estrategias patronales que utilizan la ideología, socialmente aceptada, de que el “título” es “importante”, para obstaculizar ascensos de puestos y salarios: no hay forma de justificar las diferencias de jerarquía y salariales en muchísimos procesos laborales, simplemente se trata de estrategias de fragmentación y control de los trabajadores. En ese contexto, la exigencia de mayores niveles de educación formal para ascender o aumentar los salarios, obra como un obstáculo que permite a la patronal hacer más lento el proceso.

Tercero. Las calificaciones necesarias al proceso de trabajo se degradan. Es cierto y Braverman lo dice así. Pero esto quiere decir que pierden contenido en relación a su situación anterior. Degradación tras degradación, el contenido del trabajo se va perdiendo. Esto no excluye nuevas elevaciones de las calificaciones necesarias a medida que aparecen nuevas industrias o a medida en que el lote de los “ingenieros” y científicos ingresa a los procesos laborales capitalistas. Pero no se trata sólo de que



estos nuevos sectores deben ser medidos en relación al conjunto, sino que estos mismos sectores, una vez aparecidos sufren el mismo proceso de degradación. Lo que vuelve a confirmar la tesis de Braverman.

Cuarto. La unidad de medida del fenómeno es el aspecto crucial. Lo que Braverman sostiene es que la tendencia global general es a la degradación. Es un punto difícil de atacar por lo mismo que puede volverse difícil de defender. En un aspecto, es un punto realmente fuerte ya que se hace inmune a cualquier crítica puntual y sólo puede ser atacado por un relevamiento general del fenómeno. En otro aspecto, resulta difícil de defender porque la hipótesis puede volverse no falsable: ¿cómo se miden las calificaciones globales a largo plazo? Se hace difícil construir un observable que de cuenta del fenómeno. Uno diría, en primera instancia, que la extensión de la educación formal puede ser un buen índice. Sin embargo, es engañoso, no sólo porque no se puede cuantificar la educación no formal que resulta crucial en buena parte de los procesos laborales, sobre todo en etapas tempranas del desarrollo capitalista, sino porque la educación formal está determinada no sólo por el proceso de trabajo sino por determinantes político-ideológico generales y es muy vulnerable a los resultados de la lucha de clases. Así, el presente ataque a la educación de masas en casi todo el mundo puede deberse a varias razones ajenas todas ellas a los requerimientos de los procesos laborales: a. la necesidad de disminuir el peso del trabajo improductivo (educadores en general) que impactan sobre la tasa de ganancias vía impuestos; b. una relación de fuerzas más favorable a la burguesía que le permite ahora despreocuparse de las consecuencias políticas del desempleo masivo juvenil; c. por la misma razón, se vuelve innecesario sostener ideologías tales como las del ascenso social por la vía educativa; d. por lo mismo pero a la inversa, resulta peligroso educar a quienes no tendrán trabajo alguno.

Pero también el presente ataque hacia la educación de masas podría revelar otro movimiento de la realidad, a saber, la descalificación general de los empleos de cuello blanco, profundamente atacados por la revolución informática: la creación de un puñado de programadores calificados y de centenares de miles de programadores de menor jerarquía permite barrer con decenas de millones de oficinistas en todo el mundo. La creación de técnicos de menor jerarquía que un licenciado en



administración o un contador o simplemente la degradación de esos títulos a la categoría de “requisito mínimo de ingreso” al trabajo, sería un fenómeno que estaría determinado por la transformación del empleo de cuello blanco. Al mismo tiempo, la reforma de los posgrados y posdoctorados estaría sirviendo a las necesidades del puñado de especialistas que constituye el polo más elevado de dichos trabajadores de cuello blanco. Así, el fenómeno estaría mostrando esa tendencia a la polarización de las calificaciones que Braverman sostiene. El movimiento real observable a través de la reforma educativa sería coherente con sus postulados: enriquecimiento de tareas para algunos sectores (y, dentro de ellos, para un pequeño grupo) y degradación para el resto. Lo mismo podría aplicarse a la extensión de la educación primaria: en primera instancia, y así lo publicita la burguesía, parece un movimiento progresista. Pero a poco de verse con detalle revela otra cosa: que hay una degradación del título secundario y que más que la extensión de la primaria se trata de un tope al desarrollo pre-universitario. Lo que podría estar mostrando que las necesidades educativas para los nuevos puestos estilo McDonald’s no requieren realmente capacidades importantes más allá de la educación elemental. Y todo esto sin considerar la evolución del contenido mismo de la educación: cualquiera sabe que para las grandes masas, la primaria se ha vuelto un subsidio en alimentos más que el lugar donde se desarrollan procesos educativos. Y que las formas de promoción de los alumnos favorece la creación de estadísticas que mienten en forma absoluta acerca de la calidad real de lo que se ofrece. Pero todo esto no hace más que hacer más plausible la tesis de Braverman que las objeciones de sus oponentes. Y, en última instancia, a la creación de las condiciones materiales para la eliminación de las propias relaciones capitalistas.

### **¿Por qué Braverman tiene razón?**

Las dos objeciones centrales a Braverman parten de malinterpretar la lógica de funcionamiento de la realidad en general y del sistema capitalista en particular. El primer error parte de presuponer que la realidad carece de leyes objetivas que operan al margen de la voluntad de los individuos. Sólo a partir de esta concepción idealista





de la realidad se puede sostener que los procesos de trabajo bajo el capitalismo se mueven al capricho de la evolución de la lucha de clases. Autores como Holloway o Montgomery simplemente retroceden al idealismo pre-feuerbachiano. La lucha de clases, la voluntad de individuos organizados, opera en un ámbito material histórico concreto, ámbito que constituye su marco de necesidad y posibilidad. En ese marco existen leyes objetivas y lo que Braverman ha tratado de hacer (bien) es demostrar que existe una ley que rige la evolución del proceso de trabajo. En este punto, tiene razón.

El segundo error parte de presuponer que existiendo esa realidad concreta que es el capitalismo, opera sin una lógica clara, que esas leyes que lo determinan pueden aplicarse o no. Aquí no se niega la existencia de una realidad objetiva que obedece a imperativos materiales, pero se presupone que esos imperativos materiales no operan realmente o lo hacen de manera aleatoria, que es lo mismo que decir que no lo hacen. Es una forma más cauta y velada de sostener el primer error. Lo que Braverman ha tratado de hacer (mal) es determinar cuál es esa ley. En este punto, no tiene razón, aunque sus críticos están mucho más lejos de la verdad. Es hora, entonces, de reformular el problema.

### **Criticando (en serio) a Harry.**

Es en el capítulo XV, donde estudia la economía política del trabajo improductivo, donde queda más claro qué está estudiando Braverman: la lógica que guía la evolución del proceso de trabajo en la sociedad capitalista. Es decir, las transformaciones a las que el modo de producción capitalista somete al proceso de trabajo. O sea, las consecuencias de la dominación del proceso de trabajo por el proceso de valoración en el proceso de producción. La lógica que determina la evolución del proceso de trabajo y, por ende, todo lo que los trabajadores tienen atado a él (y aquí también Braverman procede a concluir mecánicamente conclusiones que no pueden derivarse lógicamente de los procesos de trabajo) es el deskilling. Pero, agregamos nosotros, el deskilling está irremisiblemente atado a la ley del valor. Por lo tanto, si la ley del valor es correcta, el deskilling es correcto. Lo que no equivale a sostener la perpetuidad del obrero parcelario. Por eso, con ser cierto, este punto no



agota el análisis marxista y más bien tiende a reducirlo al confundir una tendencia propia de la manufactura con la ley general: mientras el deskilling está en la lógica profunda del capital, la parcelación de tareas y su adjudicación a individuos particulares, es una tendencia propia sólo de una de sus fases: la manufactura. Es en el capítulo XVI, donde Braverman examina los servicios, donde queda más claro cómo las tendencias que entiende con más perspicacia son aquellas en las que el “taylorismo” aparece creando manufacturas.

En efecto, Braverman, como sostiene con agudeza Marina Kabat, “naturaliza” la división del trabajo y la constituye en la ley única que determina la evolución de los procesos de trabajo bajo el capitalismo. Y esto está ligado a que Braverman no distingue manufactura de gran industria y, por ende, subsunción formal y subsunción real. Y, por lo tanto, no observa las características del proceso de trabajo específicamente capitalista, la gran industria. Así, termina constituyendo lo que es un producto temporario de la evolución del modo capitalista de producción en lo que sería su característica única: la división del trabajo y la creación del obrero parcelario, junto con el principio de Babbage son características de la manufactura, es decir, de aquella etapa en que el capital toma el proceso de trabajo “como viene” de otros modos de producción. En consecuencia, la ley que formula Braverman y las consecuencias que es dable esperar no son válidas para el desarrollo del verdadero proceso de trabajo capitalista, la gran industria. Esto es lo que ha permitido, a muchos de sus críticos avanzar sobre sus tesis a partir de las “novedades” de la tecnología. Como veremos, salvado este punto, todas las tesis bravermanianas son mucho mejor defendibles al mismo tiempo que se hace una lectura más correcta de la posición marxista sobre el problema.

Ahora bien, si lo que Braverman no examina son la consecuencias sobre el proceso de trabajo con la aparición de la gran industria, no cuesta mucho deducirlo de los textos de Marx. ¿Cuál es la ley que rige la evolución de los procesos de trabajo bajo la gran industria? En su evolución, los procesos de trabajo sufren una objetivación permanente y continua. Es decir, subsunción real del trabajo al capital. Bajo esta ley, ¿qué principio rige la distribución de la población trabajadora? En su desarrollo, la población trabajadora se ve desligada de cualquier tarea específica,



promoviendo su desespecialización, que pasa a ser especialización de las máquinas. Como consecuencia, ¿cuál es el efecto sobre las capacidades cognitivas necesarias del trabajador en función del proceso de trabajo objetivado a partir de maquinaria especializada? La polarización de los conocimientos requeridos llega a un máximo insuperable de homogeneización creciente de la población trabajadora.

Si esto es así, ¿cuál es la ley general que rige la evolución global de los procesos de trabajo bajo el capitalismo? Podría formularse de la siguiente manera: en su desarrollo, el proceso de trabajo bajo las relaciones capitalistas describe una tendencia a la división y objetivación permanente. Bajo esta ley, ¿qué principio rige la distribución de la población trabajadora? Una tendencia a la fragmentación y recomposición desespecializada. Como consecuencia, ¿cuál es el efecto sobre las capacidades cognitivas necesarias del trabajador en función del proceso de trabajo? Una tendencia a la degradación de conocimientos específicos y a la reconstitución de conocimientos generales.

Esta formulación recoge el movimiento histórico real del trabajo bajo las relaciones capitalistas de producción y es más fiel al desarrollo de la teoría marxista. Es, al mismo tiempo, verificable históricamente: manufactura y gran industria son los momentos parciales de desarrollo de la ley, tanto en el seno de cada proceso productivo como en el conjunto de la sociedad. Recoge también, en su dinámica, las consecuencias de la desaparición de lo viejo y el sentido de la aparición de lo nuevo en el mismo marco de las relaciones capitalistas como parte de la acción de las leyes que le son propias, en esencia, la ley del valor. Permite, al mismo tiempo, penetrar la maraña de formas que atraviesan los procesos de trabajo para descubrir su lógica oculta.

Antes de avanzar, señalemos una última objeción a Braverman y sus críticos, acerca del carácter de la cooperación capitalista. Como bien remarca Armando De Palma,<sup>10</sup> Marx define la cooperación capitalista como cooperación antagónica. Pero la necesidad de un plan y por ende de una dirección y un control surgen del hecho mismo de la cooperación. Esto tiene que ver con las necesidades técnicas lógicas de la

---

<sup>10</sup> De Palma, Armando: "La organización capitalista del trabajo en El Capital de Marx", en Panzieri, De Palma, Salvati, Beccalli, Lettieri, Gorz: *La división capitalista del trabajo*, PyP, Córdoba, 1972.



cooperación, cualquiera sea su forma social. Es posible ya descartar cualquier posición teórica que presuponga que cualquier forma de organización (es decir, de cooperación) es per se “despótica”, porque el carácter de dicha dirección no está determinado por la cooperación misma, sino por el conjunto de relaciones sociales que la enmarcan. No hay, entonces, ningún proceso de trabajo que exija necesariamente una dirección tal. En este punto, conviene ya distinguir entre control y represión. El primero responde a la función técnica de la dirección y brota “de los movimientos del organismo productivo total”. El segundo tiene que ver con el carácter capitalista del proceso de trabajo y la resistencia que se desarrolla entre los obreros como producto del carácter antagónico de la cooperación capitalista.

La naturaleza de la cooperación capitalista justifica la separación de proceso de trabajo de la función de control del proceso de trabajo y de la necesidad de represión sobre el proceso de trabajo: la ley del valor actúa sobre el primero en forma determinante, condiciona la forma del segundo, mientras la lucha de clases se manifiesta sobre el segundo y el tercero como instancia sobredeterminante. Puede parecer una distinción un tanto absurda o arbitraria, pero resulta particularmente importante de clarificar: el proceso de trabajo está determinado por la finalidad de la producción capitalista (obtener el máximo de plusvalía posible) en el marco de la ley general que preside el funcionamiento del sistema capitalista, la ley del valor. Esto significa que la extracción de plusvalía en forma creciente por diferentes vías (plusvalía relativa y absoluta) es una imposición de este proceso más general de la competencia de productores aislados en el mercado, que a su vez remite a la propiedad privada y a la separación del productor de los medios de producción. Pero esta separación es una separación en la propiedad contradictoria con su unidad en el momento de trabajo. Lo que es lo mismo que decir que la cooperación capitalista es una cooperación antagónica.

Dado que es un proceso antagónico, exige represión. Pero significa aún más: significa que la generación de plusvalor es un proceso antagónico. Llegamos por fin al punto al que queríamos arribar: la generación de plusvalor es el resultado de la cooperación antagónica que brota de las relaciones capitalistas bajo presión de la ley del valor. La ley del valor obliga a los burgueses a forzar permanentemente su



antagonismo con los trabajadores. Esto es lo que quiere decir que “la burguesía sólo puede sobrevivir sobre la base de revolucionar permanentemente la ciencia y la técnica”. Quiere decir que la evolución del proceso de trabajo bajo el modo de producción capitalista no es más que el desarrollo permanente de esta cooperación antagónica, que empuja a la cooperación simple hacia la manufactura y de allí a la gran industria. Lo que significa que los capitalistas sólo pueden atacar a su antagonista elevando las fuerzas productivas, lo que lleva, necesariamente en el marco de las relaciones capitalistas, a la expropiación del proceso de trabajo, a su objetivación y, por ende, a la subordinación real del trabajo al capital.

### **1. El fast food y la prueba empírica de la teoría**

El análisis de los procesos laborales en los fast food permitirá tener un referente empírico del análisis teórico realizado. Buscaremos, entonces, observar, en este sector que aparece inmediatamente como “novedoso”, si efectivamente las transformaciones que allí se observan lo son. Y si, por lo tanto, requieren nuevas categorías para entenderlas o basta con las anteriores. Es decir, si aquellos conceptos desarrollados por Marx continúan siendo vigentes y útiles para comprender la “novedad”. Además, intentaremos examinar qué sucede con el contenido de los procesos laborales: ¿responde, su evolución, a la ley que hemos formulado páginas atrás?. Por último, ¿los resultados esperables para la población trabajadora, son aquellos que uno podría deducir de las tesis básicas de *El Capital*?

#### **a. ¿Qué es un Fast Food?**

Nuevamente tenemos que hacer algunas aclaraciones antes de llegar a destino. La expresión “fast food” alude tanto a una forma de servir el alimento (rápido) y a un tipo de comida (sencilla -o “chatarra”, si se prefiere), como a una forma de comer (con las manos) y a un tipo de establecimiento (al paso). Pero para nosotros la expresión esconde una transformación fundamental en los procesos laborales que se llevan adelante en los establecimientos de preparación de comidas, transformación que se



corresponde con la aparición de empresas que, por su tamaño, inauguran una nueva época. Y en este sentido, conviene aclarar: un “fast food” no es un lugar en el que se “vendan” alimentos (aunque no hay “fast food” donde no se vendan) sino que es un lugar caracterizado por la preparación de alimentos. Es un lugar donde se desarrollan procesos de trabajo, es decir, actividades mediante las cuales se transforman materias, donde tienen lugar procesos productivos bajo una forma capitalista, es decir, orientados a la producción de plusvalía. Procesos productivos en los que intervienen, además, máquinas, es decir, un taller de manufactura moderna. Un taller manufacturero moderno de alimentos que atiende directo al público.

Desarrollemos un poco más el carácter de manufactura moderna del “fast food”. A simple vista, un establecimiento fast food común parece remitir más bien al mundo de la manufactura simple, donde los procesos laborales descansan sobre las pericias individuales de los obreros, es decir, en una base subjetiva. Pero, en realidad, el fast food es impensable sin el desarrollo de la gran industria en la industria de materias primas alimenticias y sin un proceso de automatización periférico. Por un lado, se trata de la vinculación del fast food “visible” con una cadena productiva preparada específicamente para él. En este sentido, el local de comidas rápidas aparece como la etapa final de una larga cadena productiva, a veces atravesando varias empresas, otras, dentro de la misma, donde la industrialización de los productos no precisa ser demostrada.<sup>11</sup> Pero, por otra parte, en la “planta de ensamblaje final” una serie de máquinas automáticas realizan las principales tareas, limitando la actividad de los trabajadores a la vigilancia, el armado de los pedidos y una serie de operaciones manuales menores siguiendo los ritmos establecidos por dichas máquinas. Se trata de parrillas que “avisan” del estado de los productos, freidoras y servidoras de bebidas

---

<sup>11</sup> Ver, para una aproximación a los procesos productivos en la elaboración de alimentos para los fast food, Grefe, Christiane, Peter Heller, Martin Herbst y Siegfried Pater: *El imperio de la hamburguesa*, Gedisa, Barcelona, 1988; Ariès, Paul: *Les fils de McDo*, L'Harmattan, París, 1997; Vidal, John: *McLibel. Burger Culture on Trial*, McMillan, Londres, 1997; Ritzer, George: *La McDonalización de la sociedad*, Ariel, Barcelona, 1996; Love, John: *McDonald's. La empresa que cambió la forma de hacer negocios en el mundo*, Norma, Bogotá, 1998. Un estudio local es Mateos, Mónica y Silvia Capezio: “El subsistema de papas prefritas congeladas: una coordinación desde el fast-food hasta la producción primaria”, en *Cuadernos del PIEA*, n° 11.



automáticas, etc., etc..<sup>12</sup> La condición de esta creciente automatización es la simplificación extrema del producto. En todos los casos, la variación de lo que se ofrece es mínima. Según Ritzer, Ray Kroc, el padre de McDonald's

“Había sopesado la idea de preparar perritos calientes, pero después la rechazó. Había demasiadas clases de perritos calientes: salchichas con cereales y harina, salchichas sólo de carne con todos los tipos de carne existentes, perritos calientes de vacuno, la salchicha kosher. Y además de todas esas distintas variedades, había muchas maneras de cocinar los perritos calientes. Podían ser hervidos, asados, a la parrilla, preparados al carbón, etc.. Las hamburguesas, por su parte, eran la sencillez misma. Los condimentos se añadían a la hamburguesa, no se incluían en ella. Y sólo había una manera de preparar la hamburguesa: a la plancha.”<sup>13</sup>

#### **b. La extensión del sistema**

El fast food no se limita a la producción de hamburguesas. Puede tratarse de otros productos cárnicos (enteros, como Lomiton; de pollo, como Kentucky Fried Chicken, lomiterías, como Betos), o de productos no cárnicos (sandwiches en general, como Schlotzky's Deli o Subway; pizzas, como Pizza Hut o Pizza Box; pastas, como Farinatta). Dado que la información es difícil de obtener y que la presencia de las grandes hamburgueserías es determinante no sólo en la Argentina, es preferible concentrarse en las empresas más grandes de ese rubro.

En Argentina, el consumo de carne en forma de hamburguesas (sumando hogares y empresas) totaliza unas 45.000 toneladas, algo así como el 2% del consumo total de carne del país. De lo que corresponde a las empresas, tres de ellas se reparten entre sí más del 60% del mercado del fast food, moviendo anualmente el conjunto del sector

---

<sup>12</sup> En nuestra opinión, sólo podemos hablar de “gran industria” en el fast food cuando el producto completo sea realizado por una máquina o sistema de máquinas que sólo haya que vigilar. Esto ya existe como proyecto de Burger King. Ver Ritzer, op. cit.

<sup>13</sup> Ritzer, op. cit., p. 56. La similitud con la conocida expresión de Ford, según la cual la empresa podía ofrecerle a cada uno un auto del color que quisiera siempre que fuera el negro, no debería sorprender a nadie...



unos 450 millones de dólares anuales. McDonald's se queda con el 45% del total, mientras Burger King y Wendy's un 8% cada una. Por venta de hamburguesas, McDonald's llega a las 140 millones anuales, 43 millones Burger King y 17 millones Wendy's, lo que hace que el total se reparta en un 75% para la primera, 15% para la segunda y 10 para la tercera.<sup>14</sup> El resto del mercado está en manos de una multitud de empresas, algunas locales de tamaño pequeño (para las magnitudes de los gigantes) y otras multinacionales con muy poca presencia. Entre las primeras están AMPM, o Burger Service, mientras entre las segundas se cuentan Subway o Blimpie. Están ausentes del país cadenas de fast food como Jack-in-the-Box, Taco Bell, Kentucky Fried Chicken, mientras que se han ido otras como Pizza Hut o Fuddruckers.

Las tres empresas más grandes constituyen lo que consideramos un desarrollo típico de manufactura moderna en este ramo productivo, es decir, el fast food propiamente dicho, mientras que las otras son, en realidad, servicios de venta de comidas ya preparadas (sobre todo sandwiches y ensaladas) más que de elaboración (incluso muchas de estas son locales de ventas varias de productos de poco valor, ubicados estratégicamente en estaciones de servicio, como AMPM). La diferencia salta a la vista cuando se observa la diferencia en la cantidad de empleados por local (entre 70 y 100 para McDonald's, Burger o Wendy's, frente a 6 u 8 de Blimpie o Subway) o la facturación por local (entre U\$S1.600.000 y 1.700.000 de promedio para los tres primeros y de 360.000 a 750.000 para los dos restantes). La magnitud de empleo de mano de obra se puede apreciar en el siguiente cuadro:

	<b>Cantidad de locales</b>	<b>Empleados por local</b>	<b>Total</b>
Burger King	25	85	2.125
McDonald's	157	85	13.345
Wendy's	20	85	1.700
<b>Total</b>	<b>202</b>	<b>85</b>	<b>17.170</b>

---

<sup>14</sup> *La Nación*, 15/5/99





[Nota: Los datos para este cuadro, como casi todos los de esta sección, han sido tomados de la revista **Apertura**, (varios números de los últimos dos años) y de **La Nación**, 15/5/99. El promedio de empleados por local surge de datos aportados a la revista mencionada por la empresa McDonald's. Ante la falta de datos para las otras dos empresas, hemos generalizado el guarismo ante la comprobación visual de la similitud del tamaño y el movimiento de los locales. De todos modos, aunque tal vez la cifra esté sobredimensionada, dada la preponderancia de McDonald's en el conjunto, no resulta probable que esté muy lejos de la realidad. El cierre reciente de Wendy's no parece afectar demasiado el cuadro de conjunto]

Del cuadro surge con claridad que el sector ocupa una cantidad de trabajadores que supera los 15.000 empleos directos, cifra que se vuelve más importante si se recuerda la velocidad de expansión de las empresas. Geográficamente, el fenómeno se concentra en Buenos Aires y Gran Buenos Aires, aunque comienza a expandirse hacia otras grandes ciudades (Rosario, Mar del Plata, La Plata, Córdoba).

### **c. Trabajando en un fast food**

#### **El proceso de trabajo**

Todo fast food tiene un “área de producción” y un “área de servicios”. En la primera, se realiza la producción propiamente dicha, mientras que en la segunda se atiende al cliente y se limpia las instalaciones. Dentro del área productiva existen divisiones específicas según productos y tareas. Lo que sigue es una descripción de las tareas básicas, obtenida por medio de una entrevista con una trabajadora de una de las grandes empresas del sector con varios años de experiencia (dada la enorme homogeneidad del sistema, resulta superflua una encuesta de mayor alcance). Vamos a suponer, también, que nuestro lector sólo quiere un “combo” sencillo, de



hamburguesas con papas fritas, permitiéndonos pasar por alto aburridas descripciones sobre la preparación del pollo y otros manjares por el estilo.

### **Producción:**

En esta área se reciben los pedidos hechos en el servicio, se decide e informa a los demás miembros del equipo qué y cuanto producir. Puede haber uno o dos encargados de producción, según la cantidad de clientes. Estos encargados deben controlar que la cocina se mantenga limpia y ordenada, pero no pueden realizar tareas fuera de su área por lo que designan a otro operario para hacerlas, de ser necesario. Además, controlan que los demás miembros del equipo estén ocupados siempre en alguna actividad, aunque no estén elaborando productos.

Los encargados de producción reciben el producto terminado, deben embalarlo y dejarlo en la zona de transferencia para ser retirado por los empleados de servicio. Ningún producto puede permanecer en la producción más de diez minutos. Para controlar esto, a los productos se les ponen chapas con números en concordancia con un reloj especial. Luego del lapso de diez minutos, si el alimento no ha sido vendido debe ser desechado y anotado en la planilla de desperdicios. La responsabilidad de no vender productos vencidos recae sobre los empleados de servicio y no en los de producción. Los encargados de producción, luego de embalar el alimento y transferirlo deben limpiar las bandejas, y apilarlas en un lugar especificado.

El proceso de producción específica se divide en tres partes: panes, condimentación y parrilla. De cada una de estas partes se ocupa un operario que realiza una sola función. Los procedimientos pueden variar, según se trate de productos comunes o de especiales, pero básicamente son todos parecidos. Se realizan las tareas que reseñamos a continuación.

**Panes:** El empleado de la sección pregunta al encargado de producción el tipo y cantidad de unidades a preparar. Saca los panes de la bolsa y los coloca sobre una



bandeja limpia con las tapas con el lado cortado hacia arriba y las bases con el lado cortado hacia arriba. Coloca los panes en la tostadora y baja la palanca. Coloca la parte restante de los panes sobre la espátula de panes y los pone encima de la tostadora. Al sonar la alarma de la tostadora, luego de 35,1 segundos de haber sido activada, la desactiva levantando la palanca. Mete los panes restantes en la parte superior de la tostadora y avisa al encargado de parrilla la cantidad de carnes que debe preparar. Saca la bandeja con los panes ya caramelizados y los lleva a la mesa de aderezo indicando al condimentador la cantidad y tipo de unidades que tiene que aderezar y le avisa si hay pedidos especiales. Cuando el pan ya fue condimentado y retiradas las carnes de la parrilla, le serán pedidas las bases y/o tapas para completar el sandwich. Deberá colocarlas utilizando la espátula.

**Aderezo:** El empleado en la sección pregunta al encargado de producción como desea que sean condimentadas las hamburguesas. Separa las tapas (muchas veces al tostarse los panes si están cerca unos de otros se unen). La hamburguesa condimentada con queso lleva mostaza en el centro del pan y ketchup. El empleado coloca en el centro de la tapa la cebolla reconstituida y el queso necesario sobre el pan. Una vez que ha finalizado su tarea le avisa al parrillero que la bandeja esta lista y condimentada y le indica si hay pedidos especiales.

**Parrilla:** El operario que esta en el puesto de tostadora le indica la cantidad de carnes a preparar. Coloca el numero indicado de carnes en la parrilla (las parrillas tienen un regulador de temperatura según producto y un contador de tiempo y funcionan automáticamente una vez que el producto está listo) poniéndolas de dos en dos de derecha a izquierda. Baja la placa superior de la parrilla. Cuando el condimentador le avisa que la bandeja esta lista y condimentada la retira de la mesa de condimentación y la coloca en la grapa de la parrilla (una prolongación de la misma que sirve para enganchar a la bandeja y sostenerla antes de que se abra la placa superior). Al levantarse la placa superior de la parrilla, a los 43 segundos, sazona cada una de las carnes utilizando la mezcla de sal y pimienta dándoles un golpe seco de martillo con el salero. Utilizando la espátula de carnes retira las carnes de la parrilla, de dos en dos, de



derecha a izquierda y las coloca también de dos en dos sobre los panes aderezados. Una vez retiradas las carnes pide al encargado de tostadora que le alcance las bases y/o tapas. Saca la bandeja de la grapa y la coloca en el lugar preparado para las transferencias de un sector a otro, anunciando al encargado de producción que el producto está listo.

**Papas:** Pone la cesta de papas en la freidora (respetando la secuencia establecida), activa el cronómetro correspondiente, al sonar la computadora a los 30 segundos aprieta el botón de la misma, levanta la cesta y la sacude. A los 3 minutos 10 segundos de haber sido activada la cesta, suena otra vez el cronómetro (ha finalizado el ciclo de fritura), el papero desactiva la computadora, levanta la cesta de la freidora y la apoya en la varilla de soporte, sacude ligeramente e inclina la cesta dejando escurrir el aceite sobre la freidora de 5 a 10 segundos y vacía las papas fritas de la cesta en la estufa de papas. No mezcla papas viejas con papas nuevas, cuelga la cesta vacía sobre la varilla de soporte y luego transfiere esa cesta al carro de papas llevando debajo una bandeja para no manchar el piso con aceite. Luego sazona ligeramente las papas fritas con un movimiento de tres arcos, de adelante hacia atrás, tratando de que no caiga sal en el aceite de la freidora. Mezcla las papas con la sal, sin romper o aplastar las papas. Las pone en bolsas según sea.

**Embalaje de papas:** El operario sostiene entre 20 y 50 bolsas de papas chicas o una caja de papas medianas o grandes. No debe abrir la caja previamente, ya que eso reduce su rendimiento. Inserta la cuchara en posición horizontal y sacude las papas hacia atrás y hacia adelante haciendo que se alineen verticalmente lo mejor posible, hace los movimientos necesarios para que las papas se deslicen hacia abajo. Luego coloca las papas fritas en el estante de retención (estufa). No aprieta las papas en la bolsa o caja para evitar que en el envase quepa una mayor cantidad de papas. Empaqueta las papas a medida que es necesario. Desecha las papas deshidratadas, arrugadas, después de siete minutos de retención. Siempre debe haber solo una cesta en la estufa y no más, para que no se enfríen.

Como vemos, el proceso de trabajo tiene una base subjetiva, la pericia de los



obreros. Sin embargo, los conocimientos necesarios al proceso de trabajo se han degradado como consecuencia de la estandarización del producto, la división del trabajo y el proceso de automatización periférica. Gracias a esto, estas empresas han logrado la hazaña de ser las mayores cadenas de restaurantes del mundo sin contar entre ninguno de sus empleados con un solo cocinero. Primero, porque el empleado de fast food no “cocina” una cantidad amplia de productos estándar más otra indefinida de creación propia, como un chef o, incluso, un cocinero de restaurant común y corriente. No. Sólo cocina hamburguesas, papas fritas y pollo híper estandarizados, más alguna que otra cosa tan o más estandarizada (postres o huevos fritos). Segundo, porque no hay empleado de fast food que cocine, realmente, sino que realizan movimientos en medio de una cadena de cocción. Expresión de un trabajo dividido y de un trabajador parcelario. Tercero, aún como trabajador parcelario, un ayudante de cocina necesita saber algo de tiempos de cocción, colores y olores, a fin de detectar el momento culminante de la cocción. El obrero de fast food no los necesita porque las máquinas que utiliza se lo hacen saber u operan automáticamente. No es raro que McDonald’s no se jacte de enseñar a cocinar a sus empleados sino de “entrenarlos en el trabajo”, es decir, disciplinarlos.

## **El control**

Como vimos antes, el control del proceso de trabajo es una función técnica del mismo, no la expresión necesaria del carácter antagónico de la cooperación capitalista. Esta última se manifiesta en la necesidad de represión de la resistencia generada por esa cooperación antagónica. Por control del proceso de trabajo entendemos aquellas funciones que atañen a la vigilancia técnica de la marcha de la actividad laboral. En la bibliografía superficial hay dos aspectos del control del proceso de trabajo que aparecen como novedosos y que en realidad no lo son.

El primero es el *control de calidad y enriquecimiento de tareas*: en los fast food, los empleados están obligados a comunicar a la gerencia los defectos que observan en el sistema, actuando como controladores de calidad al mismo tiempo que



trabajan en su tarea específica. El sistema es capaz, entonces, de ser corregido sobre la marcha allí donde los propios trabajadores ven la falla. Esto equivale a reconducir sobre el trabajador dos tareas distintas, la de la producción misma, por un lado, y la de control del funcionamiento del proceso productivo. La novedad no es la existencia del control de calidad ya que todo proceso productivo guarda una instancia tal. En este caso, lo que puede resultar novedoso es la fusión de ambas en los mismos trabajadores y que aparece como “enriquecimiento” cuando es en realidad aumento de la tasa de explotación por aumento de la intensidad del trabajo, es decir, plusvalía absoluta. De todos modos, de la descripción que hicimos, se desprende que existe una instancia por excelencia del control de calidad en la figura del “encargado de producción”. En realidad, dada la jerarquización ideológica extrema que reina en estos ámbitos laborales, lo que observamos es una fusión de las tareas de trabajo, control y, como veremos luego, represión, en los mismos personajes: todos trabajan, todos controlan, todos reprimen. Hay aquí aumento de plusvalía absoluta tanto como relativa.

El segundo elemento es la constitución de *equipos de trabajo*: como señalan dos investigadores americanos, la introducción del en equipo es algo más que un simple expediente: “es una tentativa de los empresarios para controlar no sólo el comportamiento de los obreros en la fábrica, sino también sus sentimientos e ideas”.<sup>15</sup> En el caso del fast food, toda la población trabajadora del local actúa en la práctica como un equipo. La identificación de los trabajadores no sólo se realiza con la empresa sino con su propio local, a través del estímulo a la competencia con otros locales de la empresa, competencia por los volúmenes de producción reforzada en el plano simbólico por actividades deportivas y recreativas pensadas al efecto. Pero esto atañe más que nada a las funciones de represión. El trabajo en equipo opera centralmente como instrumento de control del proceso de trabajo en la medida en que se discuten fallas, metas, cambios a introducir, etc..

Un aspecto importante a prestar atención es a la ubicación de los *puestos de observación*: van desde el control de los residuos (que muestran el grado de eficiencia general) hasta la visualización de ciertos indicadores como el tamaño de las colas de

---

<sup>15</sup> Véase Slaughter, Jane y Mike Parker: “EEUU: “El trabajo en equipo. Ideología y realidad”, en Oscar Martínez (comp.): *Pensando la reconversión*, Cipes, Bs. As., 1994



clientes, donde éstos aparecen como “auxiliares” espontáneos de los “suboficiales”. Este método, que se conoce como “control por el cliente”, es muy común en donde los trabajadores están expuestos directamente ante los compradores.<sup>16</sup>

Falta todavía hablar del **personal de control**: consecuentes con transformaciones que hoy son asimiladas a métodos nuevos como el toyotismo, el fast food en realidad se caracterizó siempre por un “aplanamiento” de la línea de mando y un adelgazamiento del cuerpo de “suboficiales” y oficiales. El control corre por parte del mismo gerente de local y de empleados especiales, que sin dejar de participar en el proceso productivo ejercen la función de control y represión. En general, la magnitud de las tareas del personal de control, sobre todo del gerente y sus ayudantes es notable, razón por la cual es común que resulte difícil la adaptación de personal similar de empresas de otros ramos, acostumbrados a una tarea más relajada y a un rango salarial más elevado, visualizado más acorde a las responsabilidades que se adquieren con el puesto. Tal vez lo más pesado resulte el aspecto psicológico del trabajo, en la medida en que las empresas insisten mucho en el tratamiento motivacional de los empleados.

### **La represión de la resistencia generada por la cooperación antagónica**

La represión de la resistencia de los trabajadores, ya lo dijimos, es una problemática distinta de la del proceso mismo aunque está íntimamente ligado, y es la que está más estrechamente relacionado con la lucha de clases y con otras contradicciones sociales, tales como el género, la etapa vital o las cuestiones raciales. La existencia de un control requiere de un personal de control, aquello que Marx llamaba una capa de “suboficiales” (capataces) y “oficiales” (gerentes), que son, al mismo tiempo, el personal de represión. Pero también requiere de una “moral” específica de autoimplicación, de mecanismos de estimulación de la competencia entre obreros y de una serie de “puestos” de observación que sirven de referencia sobre la marcha del sistema.

---

<sup>16</sup> Véase Smith, Vicky: “El legado de Braverman. La tradición del proceso de trabajo veinte años más tarde”, en *Sociología del trabajo*, nueva época, núm. 26, invierno de 1995-96.



Entre los aspectos que favorecen las tareas de represión figuran el ya mencionado *trabajo en equipo* que permite una relación muy personalizada. Se hace posible así lo que hemos definido como *agobio ideológico* y que consiste en la repetición permanente y en la omnipresencia de los elementos de conducta que se consideran deseables y aquellos que deben reprimirse. Algunas empresas preparan a sus gerentes de local con técnicas de Análisis Transaccional o se los estimula a estudiar las “ciencias de la conducta” y técnicas como la Administración por Objetivos y Resultados y de conducción de grupos humanos. Un aspecto muy cuidado de la capacitación de los “suboficiales” y “oficiales” del ejército industrial del fast food es la economía del tiempo y las normas de eficiencia y rapidez. Ciertos valores y expresiones como “ganador”, “líder”, “triunfador”, “ambición” o “autodisciplina” se repiten permanente-mente en el lenguaje de los manuales para gerentes de local.<sup>17</sup>

El principal elemento que compone este *agobio ideológico* es la *moral de autoimplicación*: las empresas de fast food han desarrollado un denso tramado ideológico tendiente a identificar al obrero con la empresa, desde el estímulo a participar en actividades de diverso tipo (todas con la función de lograr un “espíritu de empresa”) hasta desde la selección del personal y su aspecto exterior (largo del cabello, presentación de las uñas, prohibición del uso de barba, etc.), pasando por la incitación al ascenso en la jerarquía empresaria. Expresiones tales como “Todos ganamos cuando trabajamos juntos con un mismo objetivo”, “estás en un equipo ganador”, “sos miembro del equipo número 1”, o ejemplos personales de los grandes gerentes que empezaron su vida en la empresa como simples empleados, retratan claramente esta ideología del *sométete alegremente porque es la forma de vivir que rinde más*. Una frase de Ray Kroc, un verdadero filósofo de la gran industria, como Ford, Taylor o el viejo Andrew Ure, sintetiza muy bien el sentido de la “implicación”: “Ninguno de nosotros es tan bueno como todos nosotros”. Coherentemente, es común que las empresas alienten a sus empleados a compartir sus ideas y descubrimientos acerca de cómo atender mejor a los clientes o mejorar el funcionamiento del sistema.

---

<sup>17</sup> Para un análisis de este aspecto del problema, véase Reale, Ana y Carlos Mangone: “Acercamiento semiótico discursivo a McDonald’s”, en *Razón y Revolución*, n°6.





Otro elemento importante que favorece la represión es la **competencia entre los obreros**: es uno de los mecanismos de control y represión más usado por todas las empresas del ramo y consiste en el ofrecimiento de premios (las más de las veces meramente simbólicos o de un valor ínfimo, como pines con el logo de la empresa o helados y otro tipo de alimentos) o de “distinciones” como el nombramiento del “empleado del mes” cuya foto se exhibe públicamente.

Como hemos señalado, la represión de la resistencia, que brota del carácter antagónico de la cooperación capitalista no es una función técnica del proceso de trabajo, sino que varía según la lucha de clases, desde sus aspectos más generales, como el estado de la relación de fuerzas generales entre burguesía y proletariado a niveles nacionales, hasta la micropolítica del poder a través de contradicciones secundarias, como el género, la edad o los prejuicios raciales. El primer aspecto se revela en las posibilidades de sindicalización, hecho agravado por la reconocida hostilidad de las empresas del sector hacia las organizaciones sindicales en todo el mundo. En el caso argentino, se suma a esta situación la debilidad creciente de las estructuras sindicales, que reducen su importancia incluso en sectores tradicionalmente muy activos. Pero el uso de mano de obra muy joven o adolescente también añade dimensiones de control personal sobre los empleados. La diferencia etaria entre un empleado adolescente y el gerente de local bordea la que existe entre padre e hijo (o incluso, entre profesor y alumno). En este sentido, no es extraño que una fuente nos relate que en su local era común encontrar trabajadoras llorando porque las habían retado. La variable de género, reflejada en la abundancia de personal femenino frente a gerentes normalmente varones, refuerza esta situación. Algo que debería investigarse es si los prejuicios raciales existentes en la sociedad no podrían actuar como un nuevo refuerzo de las estrategias de represión.

### **Consecuencias sobre el contenido del proceso de trabajo y los trabajadores**

La consecuencia esperable más obvia de las transformaciones que representa el fast food es el aumento de la **intensidad de las tareas**: la velocidad de movimientos puede apreciarse a simple vista, pero es bueno recordar las normas oficiales de las



empresas. Para quienes trabajan a tiempo parcial suele no haber descanso alguno a lo largo de cuatro o cinco horas. Para quienes lo hacen a tiempo completo, no reciben más de 20 minutos en 8 horas. Como resultado de la polivalencia, los empleados están obligados a llenar los tiempos muertos entre tarea y tarea. Por ejemplo, mientras se espera que se cumpla el tiempo de cocción o que suene la tostadora, el empleado debe destinar el tiempo a limpieza de los implementos y máquinas. La velocidad de la tarea depende de que se trabaje a pedido o según estándar previo (una cantidad fija establecida a partir de un cálculo demanda mínima esperable).

Este aumento de la *intensidad de las tareas*, sea por aumento en la velocidad de la cadencia de movimientos o por el *enriquecimiento de las tareas* es una resultante, entre otras razones, de la *polivalencia*: al igual que en todos los procesos productivos de la manufactura moderna, la capacitación para cada puesto es mínima, con lo cual en poco tiempo se puede adquirir la necesaria para actuar en cualquiera de ellos. Las empresas estimulan este fenómeno, algunas con excusas como la de hacer el trabajo más “divertido”. Va de suyo que el beneficio para la empresa es fácil de ver en la medida en que puede reemplazar cualquier ausencia rápidamente. Algo importante en un sector en el que el ausentismo, el trabajo a tiempo parcial y el abandono del trabajo son muy elevados.

Consecuentemente, los *requisitos de calificación* son nulos. El entrenamiento se lleva a cabo a simple vista, por imitación de un compañero que oficia como entrenador. Planillas, folletos y, en algunos casos, videos, son complementos usuales. El tiempo de aprendizaje se reduce a horas. Coherente con esta realidad, los salarios pagados por las empresas de este sector figuran entre los más bajos de la escala, lo que tiene su explicación en varias razones: por un lado, es necesario examinar las características de la fuerza de trabajo requerida por las empresas; por otro, las condiciones generales del empleo que imperan en el país en la franja de trabajadores preferidos por estas empresas. En relación a las características de la fuerza de trabajo, es pertinente recordar al tipo de trabajador que reemplaza el obrero del fast food. El cocinero de un restaurante debe tener una serie de conocimientos bastante complejos acerca de materiales, implementos, procedimientos de cocción, ingredientes, tiempos, gustos, combinaciones, técnicas de tratamiento de alimentos, etc., etc.. Todo esto



obliga a un proceso de entrenamiento y de educación, más o menos largo y prolongado. El conocimiento está en manos del trabajador y el grado de su dominio del arte tienen una alta incidencia en la suerte del negocio. Esto es válido tanto para el gran chef como para el cocinero más humilde. El empleado de un fast food no necesita saber absolutamente nada de esto. Primero porque el tipo de producto se ha limitado al máximo. Pero por otra parte porque la mayor parte de la tarea viene ya realizada: no necesita hacer ninguna salsa, ni dar forma a ningún alimento. Todo está preparado para una simple cocción y para “ordenar” elementos superpuestos. En consecuencia, las necesidades de calificación, es decir, de educación de la fuerza de trabajo son mínimas. El salario tiende a reflejar este hecho, ya que como consecuencia de la revolución en los medios de producción, el régimen de gran industria que soporta la estructura general del fast food, el avance en su interior de la división del trabajo y la automatización periférica, habilitan al capital a apelar a fuerzas de trabajo de menor valor, extendiendo la población a disposición de ser explotadas por estas empresas. Ahora basta con obreros sin ninguna experiencia laboral, sin ninguna educación previa. Esta es una de las razones por la que las empresas del ramo prefieren el trabajo juvenil y adolescente. Pero esto es tan viejo como el capitalismo mismo y no expresa ninguna novedad que deba caratularse con un nombre ad hoc, es, simplemente, el principio de Babbage.

Por otra parte, dado que el grueso del empleo en estas empresas se encuentra en una franja etaria que fluctúa entre los 16 y 25 años, en donde el desempleo alcanza sus niveles más elevados, las empresas no tienen problemas para encontrar trabajadores con muy pocas ganas de protestar. Además, las estrategias de las empresas suelen mejorar su posición frente a los empleados al ofrecer arreglos de horarios de trabajo, que suelen permitir la incorporación de estudiantes a tiempo parcial. Esta práctica tiene varias ventajas: por un lado resuelve el problema de la educación mínima requerida para manejar ciertas máquinas, como las computadoras con las que se cobran y ordenan pedidos, que exigen por lo menos habilidad en el manejo de dinero; por otro, se genera una situación de “desvinculación” pre-establecida. Se hace posible incorporar a estudiantes secundarios y, sobre todo, universitarios o terciarios, que requieren de tiempo libre difícil de conseguir con



empleos normalmente de tiempo completo. Pero también se genera una dinámica en la que la relación con la empresa es establecida desde el comienzo como “precaria”, hecho facilitado por las normas de flexibilización laboral que se han desarrollado en la Argentina en los últimos años. Así, una cartilla de información para los recién llegados recibe al novato con una frase que delata el carácter transitorio del empleo, asumido de esa manera por la propia empresa: “Estamos muy contentos de que estés con nosotros y deseamos que disfrutes tu permanencia en la Empresa. Que esta sea para vos una experiencia agradable y provechosa.” Más que el ingreso a un ámbito laboral, parece una recepción de la azafata al pie del avión...

Estas características de los fast food, muestran que no es necesario mirar hacia Japón para encontrarse con lo que se consideran “novedades” en el mundo laboral y que estas supuestas formas originales del “modelo japonés” son mecanismos mucho más extendidos de lo que se cree y, en realidad, obedecen a transformaciones ya estudiadas por Marx. Lo que hemos explicado hasta aquí son, simplemente, las consecuencias esperables del proceso de desarrollo de la división del trabajo y de la creciente objetivación del trabajo, cuyo punto de unión es, precisamente, la manufactura moderna.

## 2. Conclusiones

Como resultado de este análisis, se desprende que podemos caracterizar a los desarrollos actuales en los procesos de trabajo en los fast food a partir de la categoría de “manufactura moderna”, tal cual es analizada por Marx en *El Capital*. No hace falta inventar nada nuevo y el compañero Occam puede quedarse tranquilo. Estas transformaciones significan un aumento de la población explotable, una descalificación de las tareas y, como consecuencia, una disminución relativa de los salarios en la rama de producción de alimentos. Consecuentemente, es posible postular una tendencia al aumento de la tasa de explotación, paralela y correlativa a la que se verifica en el resto de la economía argentina.

Si esto que señalamos es correcto, las transformaciones en los procesos de trabajo en los fast food no constituyen más que ejemplos de un fenómeno más general, el de la

Eduardo Sartelli: *Para comer una Hamburguesa. El estudio de los procesos de trabajo, el debate...* Dossier: *Trabajo, alienación y crisis en el mundo contemporáneo*, en Razón y Revolución nro. 7, verano de 2001, reedición electrónica.



---

profundización del desarrollo de las relaciones capitalistas, de la tasa de explotación y, por ende, de la tendencia a la polarización de clases, que se encuentra en marcha en Argentina (y creemos también que en América Latina) desde al menos las últimas dos décadas. De modo que los problemas que enfrenta la población trabajadora en nuestros países no obedecen a la ausencia, falta o incompletitud del desarrollo capitalista (o a la aparición, o no, de tal o cual modelo de política o de desarrollo) sino, por el contrario, a su profundización.