



**XVII Jornadas
de Investigación**

A 70 años de la Declaración Universal de Derechos Humanos

¿LIBRES E IGUALES?

4, 5, 6 y 7 de setiembre de 2018

**Insumos teóricos para pensar la cultura del trabajo
en el sindicalismo uruguayo**

**Leonardo Cosse
Marcos Supervielle
Mariela Quiñones
Leonel Rivero
María Julia Acosta**

Insumos teóricos para pensar la cultura del trabajo en el sindicalismo uruguayo

Leonardo Cosse (FCS), loitcosse@gmail.com

Marcos Supervielle (FCS), msupervielle@gmail.com

Mariela Quiñones (FCS), mariela.quinones@cienciassociales.edu.uy

Leonel Rivero (FCS), lriverocancela@gmail.com

María Julia Acosta (FCS), majulia.acosta@cienciassociales.edu.uy

Resumen

Esta ponencia es producto de la investigación realizada en el marco del Proyecto CSIC I+D “La cultura del trabajo para el desarrollo desde el sindicalismo uruguayo”, dirigida por Mariela Quiñones (Departamento de Sociología, FCS-UdelaR). La cultura del trabajo es una noción que ha sido recogida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en su Directriz Estratégica 2015-2020. Allí se enfatiza en ella como base para el desarrollo, asociada a la formación y capacitación, la generación de habilidades y competencias, y el fomento de referentes valorativos en torno al mundo del trabajo. Esta directriz busca reforzar el diálogo social, para lo cual necesita ser apropiada por parte de los actores negociadores: empresas y sindicatos. De este modo, conocer la perspectiva del sindicalismo en torno a estos temas resulta esencial. Esta ponencia busca poner sobre la mesa ciertos insumos teóricos que sirvan para construir como objeto sociológico esta problemática social. Para esto se recurre a distintas perspectivas teóricas, procurando una articulación entre ellas: experiencias de menosprecio y demandas de reconocimiento (Honneth, 1997); justicia social (Dubet, 1989); reconocimiento y generación de identidades (Taylor, 1993). Estas perspectivas permiten, entre otras cosas, comprender ciertas transformaciones globales que operan en el mundo del trabajo, y que son procesadas por el movimiento sindical.

Palabras clave

Cultura - trabajo - sindicalismo

Introducción

Para aproximarse a la idea de cultura es posible plantear dos acercamientos, uno refiere a la cultura como concepto y otro a la cultura como noción. El primero supone el tratamiento sistemático que se le da desde un enfoque teórico y científico al término, y va acompañada de un esfuerzo de definición explícita. En tanto que con noción nos referimos a los sentidos que se le da al término en el uso cotidiano y de sentido común. (Supervielle, 2017) Dentro de este último enfoque, la noción de cultura suele tener una intención totalizadora, y busca sintetizar características de los diferentes grupos humanos. En este sentido es frecuente hablar de culturas nacionales, e incluso, como en el caso que nos toca, definir por ejemplo “cultura del trabajo” como un rasgo típicamente asociado a determinada idiosincrasia. El análisis científico de la realidad social trabaja con las nociones como su objeto, pero tiene una tendencia inversa, es decir, en la medida en que es *analítico*, busca descomponer y encontrar diferencias cuando desde el sentido común se ven totalidades.

En cuanto a la cultura como concepto, su utilización por parte de las ciencias sociales remite por lo general a la concepción antropológica del mismo. Esto lleva a un énfasis en las diferencias que existen entre los grupos humanos, generalmente ancladas en determinado territorio y en conexión con determinadas tradiciones, usos y costumbres que le son propios. También lleva a pensar a las culturas como espacios integrados, coherentes y autónomos, propios de determinada comunidad humana arraigada en un territorio.

Desde la antropología se ha depositado mucho empeño en problematizar esta idea, y en señalar el riesgo que existe en los estudios que intentan dar cuenta de determinadas culturas,

en el sentido de convertir las diferencias culturales en esencias y en identidades fijas. Esta situación deriva en que algunas corrientes de la antropología lleguen a proponer incluso la necesidad de abandonar el concepto de cultura (Abu-Lughod, 2012). Sin embargo, este tipo de posiciones extremas también pueden derivar en un individualismo coherente con una filosofía liberal, que desecha las categorías colectivas de explicación de la vida social, bajo el supuesto de un sujeto autónomo que construye su propia identidad. (Grimson, 2008)

Dentro de este debate, Grimson, se preguntan sobre la manera de repensar el concepto de cultura; y en ese sentido, siguiendo a Hannerz, sugieren que el concepto “*debe servir no para afirmar, sino para problematizar precisamente las cuestiones de fronteras y mixturas, de variaciones internas, de cambio y estabilidad en el tiempo.*” (Grimson, 2008, p. 64) Desde este punto de vista, es necesario introducir la idea de la apertura intrínseca de las culturas, y por tanto el tema del poder y del conflicto, para generar un concepto fecundo de cultura. En este sentido, el mismo autor proponen entender la cultura bajo la idea de “*fabricación de significados*”, entendiendo que estos significados son esencialmente dinámicos y están en conflicto permanente.

En relación a la idea “cultura del trabajo” en el marco de esta investigación, esto implica no solamente hablar de culturas del trabajo, sino pensarlas como tramas de significados que no se comportan de manera autónoma, ya sea por sector o rama de actividad, o bajo la idea del carácter nacional de dicha cultura. Por el contrario, estas tramas de significados (con su carácter fabricado) se encuentran mutuamente influidas desde diferentes instancias, y el movimiento sindical también intenta darles un matiz particular, generando determinados énfasis, algunos de los cuales se articulan a nivel de los sectores, y otros a nivel del conjunto de los trabajadores. En ese último caso, marcarían ciertos aspectos (siempre de manera dinámica) de la cultura del trabajo en el sindicalismo uruguayo. Esta orientación también obliga a poner atención tanto en lo que diferencia los significados asociados al trabajo con respecto a la contraparte empresarial, como a los trama de significados compartidos desde dónde se construyen el diálogo y los acuerdos; pero sin perder de vista el carácter antagónico que por definición tiene esta relación. De esta forma se piensa a la cultura del trabajo en el sindicalismo, como un espacio de significados en disputa en el que existen terrenos divididos y algunos compartidos; y que estos terrenos sin desconocer que tienen cierta estabilidad a

partir de las relaciones que se van instituyendo, también se encuentran en permanente movimiento, producto de las luchas concretas.

En relación al concepto de cultura, intentamos sostener un enfoque dialéctico que considera la cultura como tanto como emergente y como en tanto causa; como estructurante (es decir como factor determinante) y como estructurada (como resultante de otros factores). En la medida en que se institucionaliza pasa a funcionar como causa, y pasa a moldear comportamientos y esquemas de percepción y de acción. Paralelamente, es posible tomarla como emergente de la relación de subalternidad. Además, la cultura también es emergente cuando se la considera como un factor sobre el que intervenir (como sucede con la “cultura corporativa” dentro de la literatura de gestión empresarial).

Por otra parte, y como segundo supuesto, el sindicalismo sólo puede ser entendido a partir de la tensión de clase de la que es producto, es decir, a partir de la relación capital-trabajo. De esta forma es expresión de una relación asimétrica, como acción política busca poner un contrapeso a la asimetría que se da entre quienes tienen los medios de producción, y entre quienes solo cuentan con su fuerza de trabajo. En la medida en que nuestro objeto de estudio tiene que ver con los sindicatos, es decir, con un actor típicamente clasista, que se define y tienen sentido a partir de la defensa de los intereses de los trabajadores asalariados, se hace necesario introducir el concepto de clase social, haciendo referencia a la relación entre clase y cultura.

Desde una perspectiva materialista, las clases se definen según el desarrollo de las fuerzas productivas en determinada formación social, a partir del lugar que ocupan las personas dentro de las relaciones de producción. En el caso de formaciones sociales capitalistas, tiene que ver en primera instancia con la propiedad de los medios de producción. De esta forma, existen dos clases centrales: capitalistas o burgueses (dueños de los medios de producción), y obreros (dueños únicamente de su fuerza de trabajo). A partir de este esquema básico existe un amplio desarrollo en la sociología sobre otras clases sociales, que no caen dentro de estas categorías principales, y que es necesario considerar para la comprensión de las sociedades capitalistas, en sus diferentes fases, y su desigual desarrollo según países: pequeña burguesía, rentistas, funcionarios de la burocracia del Estado, campesinos, profesionales liberales, etc. (G. Therborn, 2015)

Hasta aquí la presentación de los supuestos fundamentales sobre los que se asienta la aproximación teórica al problema. Ahora es necesario introducir los conceptos centrales para la investigación, que luego se desarrollarán con más profundidad. Estos refieren a la idea de reconocimiento desde el planteo de Charles Taylor, y considerando la discusión entre Axel Honneth y Nancy Fraser; la idea de justicia social y los principios de justicia de François Dubet; la lógica del honor de Philippe d'Iribarne; y la idea de *desarrollo de la sociedad*.

Reconocimiento y justicia social.

El enfoque de Charles Taylor: Reconocimiento e identidad - Igualdad en la dignidad.

El artículo de base de Charles Taylor en el que desarrolla su perspectiva sobre el reconocimiento, se titula “La politique de la reconnaissance” y apareció originalmente en el libro “Multiculturalisme and the “Politiques of Recognition”¹. El contexto en el que escribe este artículo es el de la reflexión sobre el estatuto de la identidad de Quebec en el seno de Canadá. Su teoría del reconocimiento tuvo una importante resonancia tipo política porque el tema de Quebec era candente en ese momento. Taylor se basa en la dialéctica del patrón y el esclavo de Hegel, muy posiblemente a partir de la interpretación que le da Kojève².

¿Cuál es la teoría del reconocimiento de Taylor? Su punto de partida que **“...una persona o un grupo de personas pueden sufrir un daño o una deformación real si la gente o la sociedad que les rodea les reenvía una imagen limitada, envilecida o despreciable de ellos mismos”**. **El no reconocimiento o el reconocimiento inadecuado pueden causar daño y constituir una forma de opresión”**. Según Taylor, las identidades logran su constitución a través del hecho de ser reconocidas por terceros.

Su ontología de la Identidad tiene como característica que es subjetiva y por ello, ella no tiene existencia en sí misma. Esto implica que estas identidades, que surgen del reconocimiento, no son reconocidas o son mal reconocidas cuando su conformación opera en malas condiciones de reconocimiento.

¹ Taylor, Charles, “Multiculturalisme and the “Politiques of Recognition” Princeton University Press, 1992

² Si bien no se trata del texto que está traducido al castellano sobre “La autoridad”, esta mirada sobre Hegel está descrita en un libro que manejamos.

Según Taylor esta constatación es tanto válida a nivel individual como a nivel colectivo. Para este autor estos dos niveles son indisociables. El menosprecio, cuando es percibida como contexto de las personas, puede generar un estigmatización “externa”, generando así una suerte de opresión a los que sufren la falta de reconocimiento. Pero también tienen, o pueden tener, efectos “internos”, cuando son asumidos como una realidad “naturalizada” por los propios trabajadores, generando así una percepción envilecida de ellos mismos en tanto que tales. Esto se percibe externamente, como una total falta de rebeldía de los trabajadores cuando son menospreciados.

Otro punto importante de Taylor es que parte de la idea de que la problemática del reconocimiento es una problemática típica del mundo moderno ya que asume que, el principio que caracteriza la modernidad es el de la igualdad en la dignidad de las personas. El reconocimiento no es otra cosa que la igualdad en la dignidad, y ello toma innumerables modos de vida y de formas de expresarse. Las sociedades feudales no están fundadas en la igualdad en la dignidad, sino en el Honor que está desigualmente distribuido entre los ciudadanos.

Debate entre Honneth y Fraser: reconocimiento y redistribución

Todo este desarrollo de la teoría del reconocimiento deja muchas pistas abiertas, pero aparece particularmente indeterminada la relación entre el reconocimiento y las reivindicaciones de tipo económico.

Esto dio pie al debate entre Honneth y Fraser que se recogió en *Redistribution or Recognition? A political – philosophical exchange*³. En este trabajo la pregunta es sobre las relaciones existentes entre la redistribución, que remite a las desigualdades materiales, y los reconocimientos que remiten a las desigualdades estatutarias o identitarias. Para Fraser las luchas de búsqueda del reconocimiento están proliferando desde la década de los 70. Por el contrario, las luchas de carácter económico, que habían dominado todo el período moderno desde la revolución industrial, ahora parecen ser menos numerosas y menos legítimas desde un punto de vista político. Las razones de esta evolución son múltiples. La complejización de las sociedades ha generado una necesidad de reconocimiento en un número creciente de

³ Honneth, A. & Fraser, N. (2003) *¿Redistribución o reconocimiento? Un debate filosófico*. Madrid: Morata

grupos sociales. Por otro lado, los procesos de mundialización (globalización), también han generado una creciente hibridación de culturas, pero simultáneamente, una creciente percepción de las diferencias culturales entre los pueblos y entre las categorías sociales. Para Fraser nos encontramos en un cambio de época en la historia de los movimientos sociales. Para la autora esta transformación es nefasta. Si bien lucha contra toda forma de “economicismo”, que afirmaría la primacía de las luchas económicas sobre las luchas identitarias -cómo lo ha hecho el movimiento obrero durante muchos años-, tampoco se debe caer en luchas de tipo culturalista, por ser simétricas al economicismo antes criticado. Y esta es la crítica que realiza a Honneth y a Taylor, porque está convencida que defienden posiciones “culturalistas”. Fraser propone una posición dualista. Para la autora el capitalismo es el primer sistema en desasociar hasta este punto estas dos formas de jerarquizar en la sociedad. Porque la opresión económica suscita igualmente una opresión cultural (es el caso de la desvalorización de la cultura obrera por ejemplo). O, por el contrario la opresión identitaria genera las condiciones para la opresión económica, como en Estados Unidos con la situación de los afro descendientes. Ambas dimensiones se auto alimentan aunque operan de forma separada y distinta.

Otro punto de discrepancia con Honneth tiene que ver con que Fraser considera el reconocimiento como una categoría política y no como una categoría moral o psicológica. Para ella el tema del reconocimiento es sobre todo un tema de justicia social. Discute si es válido el reclamo de reconocimiento de alguien que es racista en tanto que tal. Si esta falta de reconocimiento (racista) provoca un daño. Para ella no es el caso, porque la identidad racista es ilegítima. En el fondo la identidad del reconocimiento es para esta autora consecuencia de una normatividad política. En esta línea de reflexión el principio central de la política democrática moderna es el de la **paridad de la participación** (parity of participation).

Desde la perspectiva de Honneth la posición de Fraser es “dualista”, mientras que la que él sostiene es “monista”. Es decir, todo sentimiento de injusticia es en última instancia un problema de reconocimiento. Para él la categoría de reconocimiento es central y la de redistribución, es derivada. Esto se fundamenta en la posición de Honneth en donde el ser humano es un ser moral. Entre otras cosas ello significa que uno está, al menos en parte buscando la “realización de sí mismo”; ello significa el reconocimiento por parte del “otro”.

Críticas a Honneth por parte de Dubet y su propuesta sobre los criterios de justicia.

En una crítica muy medida, Dubet se refiere a la teoría del Reconocimiento de Honneth reconociéndole muchos méritos y considerándola profundamente sociológica. En este sentido Dubet señala positivamente que Honneth toma distancia de la tradición crítica de Foucault y en particular de los análisis de Judith Butler que considera que todas las normas de definición son, por su naturaleza, manifestaciones de poder. Para Dubet, Honneth opone una concepción sociológica del poder ligándola a posiciones sociales, recursos y modos de legitimidad. Por lo tanto toma distancia de la perspectiva anterior, por que concibe que esta primera considera al poder de forma esencialista, difractando el poder en la totalidad de lo social, sobretodo en su capacidad de nombrar las cosas y los hombres.

Desde esta perspectiva, señala Dubet, Honneth elige la **inmanencia de las patologías sociales** tales como los actores las definen. Y en esa medida, no es sorprendente que apele al tema del reconocimiento. Ya que este reconocimiento esta cerca de la consciencia de los actores por un lado, y por otro, de las descripciones del hombre moderno descrito por la sociología, es decir, individuo inestable, expuesto y obligado a ser libre. Sostiene Dubet, para justificar las posturas de Honneth, *“...en una sociedad cada vez más individualizada, cada vez más compleja y menos estable, en una sociedad en donde se separan las representaciones del mundo de las experiencias personales como señalaba Simmel, los conflictos, las tensiones y las incertidumbres, el poder y la dominación se manifiestan como problemas personales e incluso como problemas de personalidad, mucho más que como grandes problemas sociales concebidos a la manera marxista”*. (Dubet, 1989)

La estructura de las relaciones de reconocimiento social descritos en “La lucha por el reconocimiento”, articula principios, necesidades y sentimientos sociales. De esta manera no es sorprendente que los actores hablen el lenguaje del reconocimiento”.

¿Cuáles son entonces las críticas hacia la teoría del reconocimiento? Dubet inicia su comentario señalando que: *“...el reconocimiento y el desprecio se imponen a los actores sociales como el denominador común de una vasta paleta de sufrimientos sociales...”* (Dubet, 1989) Ello porque hoy en día son vividas como “una agresión a la identidad”. Sin

embargo Dubet, como veremos más adelante, sostiene la tesis de que el reconocimiento y el desprecio no pueden sustituir una teoría de la Justicia.

Para Dubet no está claro por qué toda experiencia de no reconocimiento es vivida como injusta. No es porque esta experiencia haga sufrir, sostiene, que sea necesariamente injusta mismo si genera compasión. Además, no hay razón para pensar que todas las reivindicaciones de reconocimiento son fatalmente justas y legítimas⁴.

Además para Dubet, la palabra reconocimiento es hoy en día tan banal que designa todo un conjunto de experiencias a priori de naturaleza bien distinta. A título de ejemplo muestra una serie de situaciones en el que se apela a la falta de reconocimiento: Se apela a la falta de reconocimiento o al desprecio cuando aparece como evidente en las desigualdades económicas percibidas de forma personal o colectiva cuando la contribución de trabajo es ignorada. En un registro más amplio, el hecho de no considerar como un igual, en términos de respeto, para otros individuos, es también definido como una ausencia de reconocimiento. Y, si estas desigualdades se apoyan sobre identidades sexuales o culturales discriminadas o estigmatizadas, las mujeres, los jóvenes, los extranjeros o los que están en situación de discapacidad, entonces se habla de un déficit de reconocimiento, o incluso de menosprecio. También se habla de menosprecio cuando las elites políticas o comunicacionales, ignoran diversos grupos. O cuando se deja en evidencia a personas que se expresan mal en los medios públicos por falta de práctica o por el medio social del que provienen, cuando se les da la palabra. Del mismo modos, se habla de no reconocimiento cuando no se aplican los códigos y reglas de trabajo acordadas o reglamentarias, cuando el derecho no protege, y cuando no se respetan ciertas reglas generales de equivalencia entre los trabajadores. Muchas veces los jóvenes se quejan del no reconocimiento de sus diplomas, de los cursos de formación que realizaron e incluso de su experiencia acumulada. Otros critican a los sindicatos que en sus programas reivindicativos no reconocen ciertos problemas o a ciertas minorías. También se concibe como un no reconocimiento a las víctimas de ciertas enfermedades vinculadas al trabajo, que a veces no son reconocidas como victimas resultantes de las condiciones medioambientales de trabajo y otras, incluso no son reconocidos como víctimas. También si uno toma en cuenta las retóricas de los actores, puede encontrar como falta de reconocimiento

⁴ En realidad detrás de esta primera crítica, Dubet está criticando a una suerte de populismo primario en el cual si es el pueblo o alguien perteneciente a él, el que reclama "algo", este reclamo es válido justamente porque viene del pueblo.

en las interacciones más banales. El patrón que no saluda, los colegas me ignoran o no hacen caso de lo que uno dice, etc.

Dubet constata que una misma noción, la de reconocimiento, se declina de forma infinita para designar un conjunto de situaciones vividas como injustas. La mayoría de estas situaciones no son para este autor situaciones francamente nuevas. Ni el desprecio por el trabajo sucio, ni la explotación ni el racismo ni el sexismo son invenciones posmodernas. Pero a su vez **reconoce que hoy en día, no es un efecto de moda, el recurrir al tema de la falta de reconocimiento o del desprecio, en los diversos estilos de denuncia y las condiciones y de relaciones sociales juzgadas intolerables. Todas ellas tienen un núcleo duro común: la identidad de cada uno se ve amenazada por las injusticias.**

Otra crítica teórico metodológica que realiza Dubet a la propuesta teórica de Honneth es que el deseo de reconocimiento y la experiencia del desprecio no se prestan a una descomposición analítica. Forman una suerte de bloque existencial de experiencia bruta elemental y fundamental, física y también mental. En donde las luchas económicas y las relaciones de poder se condensan con un conjunto de sentimientos y de demandas de estima en donde el *mi* (en el sentido de Mead) de cada uno y el nosotros de los grupos son a la vez el objetivo y lo que está en juego.

A su vez, sostiene que el reconocimiento es vivido como una categoría inmediata de la experiencia y porque el desprecio es vivido como una experiencia bruta y total, su causa está en su totalidad social y sus desafíos se despliegan según toda una amplia paleta de principios morales.

Postura de Dubet sobre la Justicia.

La preocupación de Dubet tiene que ver con cuáles son los criterios de justicia que permiten juzgar los sufrimientos provocados por el desprecio y el no reconocimiento vividos como injustos. La pregunta de investigación: “¿En qué sentido las injusticias que usted denuncia son injustas?” Y, “¿Por qué lo que usted describe como injusto, es injusto? Estas preguntas llevan al entrevistado a intentar argumentar en un enunciando, recurriendo a un criterio de justicia que permita a los actores señalar el por qué se considera algo injusto.

En este sentido Dubet se aleja de Honneth en la medida en que a diferencia de este último las declinaciones del reconocimiento no son solamente las relaciones primarias (amor, amistad), las jurídicas (derechos) y de la comunidad de valores (solidaridad) sino que se organizan según los principios de justicia movilizados por el sujeto cuando se le pregunta en qué sentido el menosprecio que sufren es injusto.

El supuesto básico de este procedimiento, es que no es necesario ser un filósofo para enunciar los principios de justicia. Cada persona es capaz de enunciar y desarrollar argumentos de justicia, a veces de forma sofisticada más allá de posición social. Cuando los interpelados tematizan los principios de justicia, estos son estables y de un número limitado. Y además, son siempre los mismos. En este sentido no son valores o normas dependientes de contextos sociales en el seno de una cultura dada. A veces –como surge de la investigación de Dubet– se describen las injusticias, a partir de puntos de vista opuestos y anclados en intereses divergentes: los patrones y los obreros, por ejemplo, apelan a los mismos principios de justicia pero los interpelan de forma contradictoria.

Las personas cuando hablan de reconocimiento o de su falta, hablan en tanto que *mi* (en el sentido de Mead), o sea en tanto persona, o de nosotros, en tanto grupo. Pero cuando se les pide que digan porque tal acción, o situación es injusta, necesariamente se ven obligados a asumir un punto de vista más general, distante de los diversos “mi”. Por ello, el alter generalizado no es una norma de un grupo particular sino una norma más amplia, de la propia humanidad sostiene Dubet. Los principios de justicia aparecen como situados “por encima” de la sociedad a pesar de ser enteramente sociales. Y, a pesar de que son construidos de forma inmanente, no pueden ser vividos sino como trascendentes.

Tres principios de Justicia

El primer principio de Justicia es el de la igualdad: *“Es injusto no reconocermes porque somos todos iguales y porque a este título, todos tenemos el derecho de un reconocimiento elemental”.* (Dubet, 1989)

Este principio nunca se respeta en forma primaria. Se atenta contra él, en el desprecio de clase que se tiene a los trabajos sucios, a los empleos poco calificados o penosos, a los trabajadores poco diplomados, etc. Todo pasa como si en gran parte, este menosprecio social

procediera de una puesta en duda del principio de la igualdad fundamental para todos los sujetos en una sociedad democrática. Sin embargo, en donde aparece en las investigaciones de Dubet, más explícitamente expuesta la transgresión a este principio, donde surgen las expresiones de menosprecio más claras, es en las actitudes que a veces toman personas en posiciones jerárquicas, con respecto a los subalternos y particularmente si estos son trabajadores de servicios.

A su vez, el principio de la igualdad se despliega según el mecanismo de la legalidad liberal. Se definen las desigualdades como justas cuando la igualdad inicial está sometida a la competición meritocrática. Las jerarquías escolares o deportivas son tenidas como justas cuando se parte de la igualdad inicial de los concurrentes, la objetividad de las reglas y la imparcialidad de los árbitros. La crítica a la ausencia de reconocimiento en este caso es invocada en el nombre de una igualdad elemental, bajo el supuesto que cada uno no pudo hacer la demostración de sus méritos.

En términos generales este tipo de reconocimiento está atado a la igualdad. Y ello se funda en una concepción, en donde ésta igualdad aparece basada en un amplio consenso que condena las desigualdades cuando estas son escandalosas. De hecho, el principio de igualdad declina frente una representación de las desigualdades consideradas justas, (por ejemplo los sistemas categoriales de los convenios colectivos) y condena las desigualdades excesivas e injustificadas mucho más que las desigualdades per se.

El segundo principio de Justicia es el del mérito: “...es injusto que no se reconozca mi participación social y no sea justamente retribuida por ello, o sea que mi mérito no es reconocido”. (Dubet, 1989)

Es porque somos fundamentalmente iguales que la competencia meritocrática en el trabajo (y también en la escuela), es susceptible de definir desigualdades justas. Todo trabajo y más ampliamente toda contribución social, reposa sobre la medida entre las contribuciones y las retribuciones.

Se admite en general que los trabajadores más calificados deben ser mejor retribuidos que los otros. No solamente porque tienen mayores méritos y virtudes, de coraje, porque tuvieron que afrontar sacrificios para prepararse, sino que además, señala Dubet a partir de sus

investigaciones, la mayoría de los trabajadores interrogados consideran que estos méritos generan eficiencia colectiva, riqueza y competencias comunes.

A pesar de ello, la adhesión a este modelo de justicia genera también fuertes sentimientos de injusticia. Los trabajadores mal pagados que deben realizar tareas penosas se sienten muy a menudo explotados describiendo esta injusticia como una forma de no reconocimiento y desprecio. Pero no es necesario siempre sentirse explotado o expoliado para tener el sentimiento de no ser reconocidos. ¿Por qué a veces se realiza el mismo trabajo y se es diferentemente remunerado? Si bien el principio de igualdad define un espacio de desigualdades aceptables, más que postular una igualdad absoluta, el principio del mérito es afirmado y puesto en cuestión por los trabajadores.

El tercer principio es el de Justicia es el de la autonomía: *“No se me reconoce porque el trabajo que se me exige destruye mi autonomía, mi singularidad y mi creatividad”*. (Dubet, 1989)

El trabajo no es solamente una manera de afirmar la igualdad fundamental como miembro de la sociedad, en tanto que sujeto libre, ni tampoco una manera de poner a prueba los méritos que se tienen. También puede ser, en las sociedades modernas y seguramente de forma creciente, considerado como una forma de realización en sí mismo. En el registro de la autonomía que es la expresión de la realización de sí mismo, se construye un nuevo universo crítico al no reconocimiento.

“Mi identidad, mi subjetividad y mi autonomía en tanto que sujeto libre de disponer de mí mismo son destruidas por un trabajo agotador, estresante y estúpido...”. (Dubet, 1989) A veces soy aún menos reconocido cuando la empresa practica una política de reconocimiento y de responsabilidad que me conduce a exponerme y a afirmarme, pero esa libertad y la responsabilidad que me ofrecen son desviadas por la empresa acaparando así, mi personalidad y mi subjetividad, señala Dubet, citando a Boltanski y Chiapello.

D'Iribarne y la cultura como relaciones basales.

En primera instancia la temática del Reconocimiento implica una perspectiva en donde si bien se parte de la base de que el reconocimiento presupone una relación social (el que reconoce o no reconoce y el que es reconocido o no reconocido), esta relación social parte de

su consideración desde la perspectiva de los individuos. Es decir si son reconocidos o no lo son. Esto a mi entender es incluso válido para las unidades colectivas tales como plantea Taylor. En cuanto a los principios de Justicia que elabora Dubet, en parte porque se basa en la idea que hay percepciones de injusticia en los actores laborales, tiene esta misma perspectiva: que la Justicia implica relaciones laborales, pero parte de la visión de los individuos, para dar cuenta de ella.

En el caso de D'Iribarne, la mirada es algo diferente. Parte de un intento de caracterización (y generalización) del tipo de relaciones de producción de cada país. La tipología que nos propone presupone un tipo de relación que aparece como característico de cada país basado en las tradiciones como base de la racionalidad que presupone la relación laboral. Notemos al pasar que este razonamiento es convergente con la idea de racionalidad de Boudon que no se basa (religiosamente) en los intereses egoístas de individuo como sostiene la teoría individualista metodológica basada en el "racional choice", sino en los argumentos que el individuo se da para actuar -las "buenas razones" diría Boudon- para defender posiciones o incluso luchar por lo que considera justo o injusto. En este tipo de relaciones presupone un muy alto nivel de abstracción porque parte del supuesto que es la forma de encarar la relación laboral lo que caracteriza la cultura de un país. O sea que su caracterización es basal porque toma anclaje en el "sentido común" de los actores de la producción y que además pasan a ser las relaciones laborales más centrales en el mundo de trabajo.

El procedimiento empírico que utiliza d'Iribarne es el entrevistar y observar a distintos actores de la producción en empresas industriales, de distintos países, y a partir de estas observaciones, en contrastar las respuestas de los actores. D'Iribarne va realizando observaciones suyas que se va contraponiendo con otras relaciones observadas en otros países, para arribar a una propuesta acerca de **los sentidos comunes típicos** de las relaciones laborales específicas de cada país.

El supuesto básico, que es muy importante para comprender su relevancia y su caracterización, es que por ser relaciones basales, no se modifican en el tiempo (por lo menos en el tiempo inmediato) y ello porque no se problematizan, se toman como evidentes y por lo tanto se asumen como "naturales". Pero además porque al tener esta condición de ser basal, le permite a todos los actores de una sociedad nacional de común acuerdo, reinterpretar el

sentido de todas las “novedades” que emergen de las nuevas herramientas de gestión por ejemplo, y definir qué es lo que debe cambiar y que no debe cambiar, en las relaciones laborales. Plantearía casi como una hipótesis que, las propuestas de innovaciones de las relaciones laborales insertas en estas herramientas de gestión tienen la posibilidad de difundirse si, y siempre si, son compatibles con la definición de las relaciones basales de cada sociedad, y en ese caso estas innovaciones fortalecen las relaciones laborales basales a nivel de las naciones. Si no lo hacen, o bien las propuestas se resemantizan, en el sentido anterior, o directamente se vuelven de alguna forma rituales y/o desaparecen. (Lo que le suceda a muchas de las herramientas de evaluación de desempeño por ejemplo).

Encarar la investigación a partir de la cultura por definición nos lleva a poner el o los acuerdos basales en el centro de la investigación. La cultura por definición, a cierto nivel supone un acuerdo en el “modus vivendi” existente en nuestra sociedad

La cultura entendida como relaciones basales (La lógica del honor en D'Iribarne)

En la introducción, D'Iribarne señala el contexto intelectual de esta investigación que se publica por Poner como central la dimensión cultural por lo tanto llevó a múltiples críticas a la investigación de D'Iribarne: ¿a qué concepción de cultura se hacía referencia?; ¿qué tipo de relaciones se supone que existe entre la cultura, las instituciones, la historia y la estrategia de los actores?; ¿qué procesos intervienen en la transmisión de la cultura en los largos períodos históricos?; si se le da un valor explicativo a la perduración cultural, ¿cuál es el soporte de un fenómeno de estas características?

D'Iribarne señala que en última instancia todas las preguntas se remiten a la primera: “¿Qué es la cultura?”. Para responder D'Iribarne critica las posturas sociológicas de Crozier que concibe a la cultura como una “capacidad”, en un sentido psicológico, a asumir un tipo dado de relaciones y en particular relaciones de crítica abierta. Y a cierta altura, la cultura supone un desarrollo de esa capacidad crítica. Por ejemplo, para Crozier los americanos tienen una fuerte cultura de enfrentamiento “cara a cara” mientras que para los franceses esta capacidad sería débil. La crítica de D'Iribarne a esta postura es que esta concepción de cultura no es creíble a largo plazo y que además tratándose de una cultura “moderna” sería también poco creíble y “moralmente chocante”. También critica a Parsons, que piensa la cultura como un sistema de valores y en donde toda continuidad sobre el período largo es también poco

creíble, porque los valores evolucionan en el tiempo. Tampoco le convence la postura de Marc Maurice, Sellier y Silvestre del LEST, en donde en la comparación entre Francia y Alemania, la cultura aparece como una suerte de superestructura emergente de los arreglos institucionales entre el sistema educativo, el de la organización del trabajo y el de las relaciones laborales. Tampoco considera que se deba seguir el camino de Reynaud considerando la cultura como la dimensión afectiva (hoy en día diríamos emocional) de un colectivo agrupado en torno a intereses comunes como lo expresa en “Las Reglas del Juego”. Señala que esta es la perspectiva de Weber en “Economía y Sociedad”. En resumen, él percibe que todas las posturas para encarar la cultura por parte de los sociólogos son parciales o sesgadas. Sostiene que los antropólogos en este sentido han podido levantar las críticas a todas las posiciones que él ha expuesto para pensar en la cultura como categoría explicativa a largo plazo.

En su idea, lejos de fijar para cada uno los roles a jugar de los que no se pueden escapar, la cultura tiene influencia en las orientaciones particulares que se toman, en los distintas participaciones sociales, en los juegos estratégicos que se construyen así como en la definición de los intereses y convicciones. Pero a su vez, la existencia de una continuidad cultural no es incompatible con el carácter evolutivo de la sociedad.

Para D'Iribarne, la cultura es un referencial de sentido y por lo tanto, las propias instituciones están influenciadas por lo que le es “propio” a cada cultura nacional y ello contribuye a alimentar las “evidencias” de estos referenciales.

Desde un punto de vista metodológico, para D'Iribarne es necesario no solamente observar las instituciones sino también las reglas y las estrategias, pero también mirar las costumbres para dar cuenta de estas relaciones basales culturales. Su mirada se orienta a ver que le da unidad a la cultura “política”, y ello se hace observando: i) las maneras de estructurar los **derechos y los deberes**; ii) la manera de definir las referencias sobre los modos de **ejercicio de la autoridad**, y acceso a las posiciones de autoridad, que aparecen como legítimas, o no legítimas. De de esta forma intenta definir una “lógica” que le permita extrapolarla más adelante, a cualquier otra situación en donde se incorpore la consideración de la cultura nacional.

Las continuidades culturales, mismo si están marcadas por múltiples evoluciones, vienen de la estabilidad de oposiciones fundamentales sobre la cual ellas se constituyen. De esta manera la oposición noble/común ha quedado presente en la historia de la cultura francesa de forma tan extremadamente significativa. El “Honor” emerge en cualquier tipo de estructuración de la asignación de responsabilidades sociales y esta es siempre acompañada de privilegios. Por ejemplo la existencia de “cuadros” por encima del simple estatuto de empleado, genera privilegios y en esta distinción tiene un lugar central en las lógicas del Honor. La aceptación de privilegios por lo tanto está ligada a la asunción de responsabilidades pero no de forma universal, sino asociado a la pertenencia a un “cuerpo” (administración, empresa, sistema político o incluso sindicato).

Para D'Iribarne el rasgo cultural que define la cultura norteamericana es el que desde su creación, “la sociedad americana está fundada una concepción original de la vida en sociedad, que reposa sobre la imagen de intercambios libres y igualitarios entre iguales” (d'Iribarne, 1989) (lo que los americanos definen con la denominación “fair” agreement, exchange, o lo que sea). Según él, examinando la historia de Estados Unidos se puede percibir que esta idea sobrevoló todas las épocas llevando a los reformadores a luchar ardientemente contra las derivas de aquellos que eran infieles a este ideal. Esta idea se traduce en el mundo de la Gestión en “definir de forma precisa y explícita las responsabilidades de cada uno, formular claramente los objetivos, dejar libre la elección de los medios. Y de recompensar o de sancionar en la medida que se tengan éxitos o fracasos”. (d'Iribarne, 1989) A partir de la enunciación de estos rasgos culturales es que uno puede entender la relevancia que le dan los norteamericanos (y que exportan) a “los grandes principios del management” que trascienden ampliamente la dimensión económica.

De igual manera que la oposición central de la lógica del honor se basaba en la oposición noble/común, la oposición central en la cultura norteamericana es el intercambio “fair” y el intercambio “unfair”. Y esta lógica se traslada muy rápidamente a los intercambios mercantiles. La lógica de las relaciones mercantiles se vuelve la referencia y es aplicable a múltiples esferas de la vida. Por ejemplo, vender el trabajo por un salario es visto como perfectamente legítimo. No se trata de “venderse” con todas las connotaciones peyorativas que puede tener esta expresión en una boca francesa. Los ideales norteamericanos no los

conduce a despreciar este tipo de relaciones pero si a invocar a la ley y/o a la moral una fuerte ayuda para evadir la dominación desnuda de la fuerza. La relación debe mantenerse “fair”.

Finalmente, la Gestión holandesa tiene características muy especiales porque la búsqueda de consenso aparece como la única forma de gestionar. Pero según D'Iribarne lo que hace particular a este rasgo cultural nacional es la forma de buscar el consenso que es muy diferente a la existente en otras culturas. La forma de vivir juntos, aún en las empresas, presupone un reconocimiento del individualismo, pero también y simultáneamente de un espíritu gregario. Que se traduce por sumisión al grupo y simultáneamente radicalmente independiente. D'Iribarne sostiene que el individualismo de los holandeses es en un sentido más individualista que el de los americanos pero en otro menos individualista. A su vez el consenso holandés no supone para nada una imagen mítica de la comunidad donde cada uno se disolvería en la masa.

Lo que emerge del análisis de D'Iribarne es que es necesario romper con la dicotomía individuo/grupo, concebidos como opuestos, sino considerar el grupo y sus características a partir de los estatutos culturalmente definidos de los individuos (no entra en los planos psicológicos) y que en el caso de los holandeses en donde hay un fuerte individualismo este es necesariamente un componente del funcionamiento colectivo, es decir las reglas que subyacen a la vida colectiva, son necesariamente consentidas por los individuos.

En cuanto a Derechos y deberes, en Francia las obligaciones están ligadas al Estatuto o la categoría, o lo que fuere porque los Derechos y obligaciones están ligados al puesto. El trabajador no necesita que le fijen responsabilidades para sentirse responsable, las tiene por el estatuto de su posición en la jerarquía. Tampoco concibe la necesidad de rendir cuentas sobre lo que hace, estima que debe hacerse responsable por el lugar que ocupa como una obligación ligada al puesto. Forma parte de lo que debe hacer. Cada uno tiende a crear su propio sistema de valores. Cada uno busca construir su propia interpretación sin esperar que la dirección de la empresa defina sus objetivos. Esto es relevante en los incidentes captados por D'Iribarne que se encuentra con un capataz que dice que el “juzgó “estimo” o incluso “decidió” que ante una situación con consecuencias graves, tenía que realizar una “operación” que iba a parar toda la planta y lo hizo sin consultar a nadie porque esa decisión emergía de la responsabilidad de su puesto.

En Estados Unidos el trabajador subordinado tiene una mayor autonomía y tiene los derechos a elegir los medios para alcanzar los objetivos que acepta, tal como se los ordenan. Es más, solicita que estos objetivos sean claramente establecidos por su superior. El trabajador trabaja para alguien, y este debe definir precisamente lo que le solicita. En este marco, el supervisor es el “patrón” de su equipo. Ello lleva a que la acción del trabajador norteamericano esté mucho menos “encuadrada” que en el caso del trabajador francés porque no se protocoliza la relación laboral tanto como en Estados Unidos en términos de reglas y procedimientos. Estas relaciones son tantas en Francia, que generan conductas que se diferencian en términos de reglas “oficiales” y reglas “oficiosas” (o tácitas, para retomar el lenguaje de Reynaud y De Tersac). Los entrevistados hablan de ellas pero con cierto malestar de reconocer este desvío de la norma como funcionamiento regular. Pero a su vez, estas reglas deben estar bien definidas para reducir la posibilidad de la arbitrariedad del superior.

Pero la diferencia central en cuanto a la estructuración de las jerarquías, es decir la forma de coordinar para producir, pasa por la naturaleza cultural basal de la relación social que se establece entre las posiciones jerárquicas. En Francia, las relaciones jerárquicas ponen en relación las personas marcadas por sus categorías, sus tradiciones, sus derechos y deberes, todas ellas ligadas entre sí. En Estados Unidos en lo atinente a las jerarquías esta posición es una extensión de la relación mercantil a las relaciones jerárquicas como habíamos visto. Pero además, observa D'Iribarne, entre las jerarquías están perfectamente prescriptas y sin embargo existe una importante preocupación, que lleva a discutir largamente sobre ello, sobre la manera de mandar, de gobernar a las personas. Y ello, porque la relación jerárquica se particulariza. Los discursos de los trabajadores son de tipo “trabajo para...” (y aquí viene una persona concreta). Y ello le da a las cadenas de mando una perspectiva muy personalizada. Los jefes deciden totalmente sobre el producto que quieren obtener, pero para organizar el trabajo juegan con las confianzas que tienen de sus subalternos. Esta concepción, pone el acento en las responsabilidades personales. Estas responsabilidades no son siempre fáciles de cumplir, y el supervisor a imagen del cliente puede estar insatisfecho de lo realizado por el subalterno. En este contexto uno puede entender que se hable en las relaciones entre eslabones en una cadena productiva en términos de productor-cliente. Y también que sea natural los procesos de evaluación de desempeño anual del supervisor con respecto a sus subordinados.

Conclusiones

En el presente trabajo se presentaron diferentes enfoques teóricos para analizar la cultura del trabajo desde el sindicalismo. Los mismos iluminan diferentes áreas del fenómeno de interés, que están siendo aplicados al fenómeno uruguayo. Hasta el momento la reflexión ha permitido avanzar en la articulación de los enfoques, así como el señalamiento de sus alcances y contradicciones.

Esperamos a generar insumos críticos a partir del análisis empíricos para retroalimentar los procesos de reflexión sobre la materia.

Bibliografía:

Abu-Luhgod, (2012) Escribir contra la cultura. *Andamios. Revista de Investigación Social*. vol. 9, núm. 19, mayo-agosto, 2012, pp. 129-157

D'Iribarne, P. (1989) *La Gestion de l'honneur. Gestion des entreprises et traditions nationales*. Ed. du Seuil. Paris

Dubet, F. (1989) "Injustice et reconnaissance" en Alain Caillé (dir) *La Quête de reconnaissance. Nouveau phénomène social total* Ed La Découverte./Mauss. Paris

Grimson, A. (2008) Diversidad y cultura. Reificación y situacionalidad. *Tabula Rasa. Bogotá - Colombia, No.8: 45-67, enero-junio 2008*

Honneth, A. & Fraser, N. (2003) *¿Redistribución o reconocimiento? Un debate filosófico*. Madrid: Morata

Honneth, A (1992/19997) *La lucha por el reconocimiento*. Barcelona: Crítica

Therborn, G. (2015) "La ideología del poder y el poder de la ideología" Siglo XXI España. Madrid.



Ciencias Sociales
Universidad de la República
URUGUAY