

Paternalismo en Francia: permanencia, dinámicas y actualidad

Resumen

El paternalismo ha tenido un importante peso histórico en Francia; hoy en día se mantiene vigente en una parte del sistema productivo, en especial en las pequeñas empresas. Sin embargo, está considerado como una relación social del pasado, como una manifestación arcaica que requiere una condena moral y política. Por otra parte, los sociólogos franceses del trabajo han mostrado muy poco interés en estudiar esta forma de relación salarial. El presente artículo propone un regreso a esta historia para poner en evidencia, en un primer momento, los factores que han conducido a una eliminación progresiva del paternalismo, tanto en el plano moral como en el práctico y científico. En segundo lugar, se trata de esclarecer ciertas dinámicas actuales, a partir del estudio de caso de pequeñas empresas industriales que están establecidas en el medio rural.

Palabras clave: paternalismo, relación salarial, capitalismo, pequeñas empresas, medio rural.

Abstract

Paternalism has wielded an important historical weight in France. Today, it continues effective in one part of the productive system, especially in small companies. However, it is considered a social relationship of the past, an archaic manifestation requiring a moral and political condemnation. Moreover, French labor sociologists have shown very little interest in studying this form of wage relationship. This article proposes a return to this history to make evident, first of all, the factors that have led to a progressive elimination of paternalism, both in the moral as well as in the practical and scientific planes. Secondly, it proposes clarifying certain present-day dynamics, based on a case study of small industrial companies that are established in rural areas.

Key words: paternalism, wage relationship, capitalism, small companies, rural areas.

Históricamente, el paternalismo ha tenido un peso muy importante en Francia, debido a las modalidades por las cuales el país se industrializó; todavía conserva una cierta presencia en una parte del sistema productivo, especialmente en las pequeñas empresas. A pesar de esto, se le considera como algo del pasado y es percibido como la manifestación de relaciones sociales arcaicas que suscita una condena moral y política. Esto explica, en parte, el poco interés de los sociólogos del trabajo franceses por el estudio de esta forma de relación salarial y sus dinámicas en el tiempo, incluyendo el periodo más reciente.

* Investigadora en Laboratoire d'Économie et de Sociologie du Travail Aix-en-Provence, Francia, annie.lamanthe@univmed.fr
Artículo inédito. Traducido del francés por José María Infante.

Este artículo se propone regresar sobre la historia del paternalismo adoptando una matriz de lectura weberiana que permita esclarecer los factores que han conducido a esta doble situación. Se trata, por una parte, de volver a trazar esta historia a través de las concepciones de la relación salarial y de los fundamentos de la subordinación. La relación salarial paternalista se caracteriza por una dominación y una autoridad de tipo tradicional. En efecto, el paternalismo refiere las relaciones entre el empleador y el empleado al modelo de la familia tradicional, donde la autoridad paternal es la ley y las jerarquías se construyen sobre el respeto por la tradición y el reconocimiento debido a la edad. De la misma forma que en la familia, la relación es personal, sin mediaciones. En todo el conjunto de derechos y deberes, de obligaciones recíprocas, el empleador tiende a comportarse con sus asalariados como un padre de familia, como si fueran sus hijos, aportando protección a cambio de su obediencia. Se opone en esto a la dominación “racional-legal” fundada sobre los reglamentos y la ley así como a las formas de subordinación asociadas que privilegian el contrato (Weber, 1971). Por otra parte, se trata de volver a trazar esta historia con relación en las modalidades del desarrollo del capitalismo. Consideramos que la historia del paternalismo y su invalidación progresiva, tanto en plano moral como en los planos práctico y científico, procede de la lucha contra el tradicionalismo que Weber colocaba en el centro del desarrollo del capitalismo racional (Weber, 1991, 2000).

Las tres primeras partes del artículo están consagradas a esta historia. En un primer momento, regresamos sobre el paternalismo en los comienzos de la industrialización. Las características según las cuales operó en Francia permiten comprender de qué modo las relaciones y los principios de tipo tradicional pudieron constituirse en un apoyo al desarrollo del capitalismo. En un segundo momento, ponemos nuestro interés en los factores que, desde el inicio del siglo XX hasta los años 60, llevaron a invalidar el paternalismo. Este periodo, que conduce a la institucionalización de la relación salarial, está marcado por la lucha entre dos visiones sobre los fundamentos de la relación salarial —tradicional, por un lado, racional-legal, por el otro—, que enfrentan a las categorías de actores colocadas en relaciones opuestas. En un tercer momento, vemos cómo, a partir de los 80, los universos tradicionales fueron objeto de un renovado interés con relación a las evoluciones más recientes del capitalismo. Este retorno se opera mientras el paternalismo es cuestionado en las organizaciones que habían permanecido más próximas a este modelo. El caso de las PYMES industriales del medio rural, desarrollado en la cuarta parte, viene a ejemplificar esta consideración. La conclusión propone obtener ciertas enseñanzas más generales de este

caso sobre las evoluciones por las que pasa en este momento la relación salarial en Francia.

ASPECTOS DEL PATERNALISMO FRANCÉS EN LOS COMIENZOS DE LA INDUSTRIALIZACIÓN

El paternalismo está asociado de una manera especial en Francia a los comienzos del capitalismo, dadas las modalidades con las que operó la industrialización en el transcurso del siglo XIX. En efecto, en Francia se presenta una vía de industrialización con la multiplicación de talleres y pequeñas factorías en la zona rural antes que por la concentración de fábricas en las ciudades industriales, como fue el caso de Inglaterra. Los patronos conservan los rasgos del propietario terrateniente que combina con actividades industriales. Se trata, esencialmente, de un capitalismo familiar impregnado de valores tradicionales y de moral católica. La empresa es percibida como un círculo familiar ampliado.

El análisis del paternalismo de los primeros tiempos del capitalismo ha dado lugar a interpretaciones diferenciadas y a un gran número de debates y controversias. Estas interpretaciones pueden ser clasificadas, esquemáticamente, en tres grandes categorías.

84

En la primera, el paternalismo puede ser visto como la respuesta crítica de un discurso y de una práctica frente a las nuevas relaciones sociales inducidas por el régimen manufacturero. Esta crítica se desarrolla a partir de valores y principios de un mundo tradicional amenazado por la emergencia de nuevas relaciones y nuevas ideologías –individualismo liberal e igualitarismo socialista. Esta crítica fue desarrollada especialmente por Le Play (1864). Puede verse a este autor como el defensor de los universos tradicionales. Coloca los referentes del paternalismo en la familia, que él opone al individualismo, en el pasado y en la perpetuación de las tradiciones opuestas al progreso, en la moral contra la prosperidad material, en la autoridad paterna contra la del estado y la burocracia, en una época de gran transformación social provocada por el desarrollo del capitalismo. En su obra “La reforma social”, editada en 1864, denuncia particularmente los efectos nefastos de la forma de organización que es la manufactura y la brutalidad de los modos de gestión asociados, en especial la movilización de los asalariados bajo la modalidad de “trabajo libre”. La pobreza es, según su criterio, un resultado lógico: el régimen manufacturero destruye los equilibrios sociales tradicionales en la medida en que reina una gran inestabilidad de las relaciones entre obreros y patronos, aquéllos se encuentran por lo regular desempleados y

en la miseria debido a las crisis recurrentes que atraviesa la producción capitalista. El “patrocinio” es la solución que propone para enfrentar esta pauperización. Se trata de establecer nuevas relaciones sociales que se distingan totalmente de los sistemas coactivos (relaciones forzadas) del Antiguo Régimen¹ y de las “obligaciones momentáneas” propias del sistema de manufactura.

Basadas en “relaciones voluntarias de interés y de afecto” y bajo “el entendido mutuo de poblaciones obreras y personas que dirigen las empresas” (Le Play, 1947), estas relaciones se caracterizan por su permanencia y por un sentimiento de intereses y deberes recíprocos. Como resultado de ello, con este patrocinio, Le Play formula una mejor manera de articular los valores y las relaciones sociales de los universos tradicionales con la producción industrial en la cual él considera el desarrollo como ineluctable. Más particularmente, de esta manera, intenta hacer entrar el nuevo orden industrial en los valores y las relaciones sociales propios de los universos tradicionales.

En una segunda interpretación, el paternalismo aparece como una forma de relación salarial que corresponde esencialmente a un periodo de transición. El paternalismo inscribe esta nueva relación en las modalidades propias de los universos tradicionales con los cuales están familiarizados los trabajadores que entran en el mercado de trabajo y en el orden industrial. Esta inscripción establece una suerte de compromiso entre dos realidades, con diferentes puntos de vista: contribuye a “dulcificar” la brutalidad de este pasaje –manteniendo a los trabajadores en las relaciones que les son familiares; asegurándoles una cierta “protección” contra los riesgos de desvíos morales y contestatarios y una cierta seguridad que les evita una confrontación directa con las leyes del mercado “libre”–; asegura a las empresas la estabilidad de la mano de obra, notablemente calificada, que tiene necesidad de ligarse de diferentes formas –provisión de vivienda y ventajas diversas no accesibles para todos...– Ésta es en especial la interpretación que Noiriel (1988) proporciona del “patrocinio” inspirado por Le Play. Para él, patrocinio y paternalismo deben distinguirse. Corresponden a dos momentos diferentes de la evolución de las relaciones entre patrones y obreros, en particular en el sector de la metalurgia que él estudia. El primero es anterior al segundo y traduce la gestión de un “consenso social” que conserva los valores tradicionales del mundo rural y constituye una forma de adaptación de las costumbres locales a las nuevas realidades industriales. El paternalismo es una etapa de transición hacia

¹ El Antiguo Régimen (Ancien Régime) es la designación que recibe en Francia el régimen político de la monarquía absoluta. La Revolución Francesa de 1789 le puso fin y se estableció la República en 1792.

la administración moderna de la industria y una estrategia de control de los obreros que desarrolla un patronazgo tentado por el autoritarismo y confrontado a nuevas realidades y restricciones –racionalización, conjunto de transformaciones de la sociedad francesa, inicio de la política contractual, entre otras.

En la tercera interpretación, el paternalismo aparece como una estrategia explícita del patronazgo con miras a disciplinar la mano de obra. En un primer momento, porque esta mano de obra no está todavía habituada a un orden industrial y a la disciplina de la fábrica y, en un segundo tiempo, porque está inclinada a resistir y responder a este orden. Esta estrategia se acompaña de una intención de control total de los patrones sobre sus obreros que se traduce de manera notable en sistema de ciudad-fábrica más o menos inspirado en el modelo de Bentham, el panóptico (1791). Según de Gaudemar (1982) la ciudad fábrica representa una forma histórica de la disciplina del trabajo industrial, donde el objetivo es un control de todos los espacios sociales –el del trabajo, el del placer, el de la educación, el de la familia– de una forma a la vez explícita y encubierta –la provisión de ventajas sociales tiene por objetivo controlar mejor la mano de obra para hacerla dependiente. Un ejemplo paradigmático es el de la aldea Le Creusot que fue transformada en ciudad fábrica después de que la familia Schneider se instalara allí en 1836 y comprara antiguas forjas para desarrollar la producción de acero. Esto combinó un proyecto industrial y un proyecto urbano: las acerías empleaban casi 10 mil obreros, por lo que la familia Schneider construyó escuelas, un hospital y alojamiento para sus obreros; sus miembros en repetidas ocasiones ocuparon la función de alcalde. Estas actividades duraron hasta la mitad de los años 80. En esta interpretación, el paternalismo aparece como una relación social de dominación –“relación de dependencia, de subordinación” (Ewald, 1986: 132)– que se extiende más allá de la esfera de producción. Es este aspecto disciplinario el que se pone aquí en primer lugar: “es interesante subrayar que esta forma tan particular de organización social no habría visto la luz más que *por razones disciplinarias*, a partir del momento donde la garantía de un orden interno en la fábrica parece que debe implicar el orden externo, el orden de este ‘exterior’ vivido de manera fantástica por lo patrones, de donde surgirán todos los fermentos del desorden de los talleres” (de Gaudemar, 1982: 45). Este modo de disciplinar pasa por la inculcación de una moral, no se trata sólo de un amaestramiento en el trabajo sino también en lo social, emprendido por los patrones frente a una clase que se presenta como peligrosa. Esta interpretación formula de manera explícita una crítica radical al paternalismo. Fue desarrollada por autores marxistas que denunciaban de esa manera la forma extrema de la domi-

nación capitalista. Otros, como Murard y Zylberman (1976), inspirados en las tesis de Michel Foucault,² interpretan el paternalismo como una verdadera “eugenesia de la fuerza de trabajo”.

Probablemente sea necesario considerar que estas interpretaciones y debates reflejan la diversidad de puntos de vista de los autores, balanceándose entre la idea “de la duplicidad y del maquiavelismo patronal, que no intentará negar la explotación y la dominación más que para asegurarse las condiciones de su ejercicio” (Pinçon y Rendu, 1985: 95) y aquella de un sistema de interdependencia mutua entre patronos y asalariados (Noiriel, 1988). Pero también reflejan, probablemente, la diversidad de las realidades del paternalismo –entre la gran industria que organiza alrededor de ella la vida de toda una ciudad y la pequeña empresa de la sociedad rural con actividades múltiples e imbricadas, entre un patronazgo más o menos autoritario, más o menos social, incluso más o menos legalista– y su evolución en el tiempo –capitalismo rural de los primeros tiempos, reforzamiento de las restricciones industriales. De una forma general, y más allá de esta diversidad, puede considerarse que, en Francia, el paternalismo se situó en fase con el primer “espíritu del capitalismo” (segunda mitad del XIX e inicios del XX) que, según Boltanski y Chiapello (1999), correspondió a un capitalismo esencialmente familiar.³

PATERNALISMO E INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA RELACIÓN SALARIAL

87

El paternalismo se coloca menos en fase con las orientaciones y manifestaciones del “segundo espíritu” del capitalismo que se despliega a partir de 1930 para mantenerse hasta fines de los años 60 (Boltanski y Chiapello, 1999). Éste instala, antes que nada, nuevas lógicas productivas y organizacionales y nuevas formas de relación salarial, permitiendo asegurar de una manera diferente la regularidad, la previsibilidad y el cálculo de la fuerza de trabajo. Para Boltanski y Chiapello, este segundo espíritu se acompaña de “la aparición de un capitalismo de grandes empresas animado de un espíritu de justicia social”. Caracteriza, en efecto, un periodo de desarrollo de grandes unidades centralizadas y burocratizadas,

² Expresadas de manera destacada en “Vigilar y castigar” (Foucault, 1975).

³ Estos autores definen el espíritu del capitalismo como “la ideología que justifica el compromiso con el capitalismo, es decir los argumentos que otorgan valor a los beneficios, a título individual o colectivo, de lo que se puede evaluar en el compromiso en el capitalismo” (Boltanski y Chiapello, 1999: 42). Este espíritu varía con el tiempo.

con producción en masa asentada en economías de escala, la estandarización de los productos, la organización racional del trabajo y la extensión de los mercados.

En el transcurso de este periodo, el paternalismo es el blanco de críticas cada vez más radicales. Esta crítica emana de diferentes categorías de actores que se oponen a las prácticas de los patrones franceses que permanecen anclados a una concepción tradicional de las relaciones sociales en el trabajo. Crozier (1963) subraya la oposición, la cual dura hasta después de la Segunda Guerra Mundial, entre el paternalismo de la empresa privada y la burocracia del Estado. La lucha, en efecto, es constante entre un patrón ligado durante mucho tiempo a las relaciones personales –reticente a toda intromisión del derecho y de las instituciones en las relaciones que se mantienen con los asalariados– y los altos funcionarios del Estado que privilegian una visión republicana. La separación entre estas dos categorías representa, a sus ojos, una característica de la sociedad francesa que no se encuentra en otros países europeos. Los sindicatos obreros y los partidos de izquierda intentan separar, en su lucha, la subordinación de los trabajadores de los universos tradicionales, basadas en las relaciones personales, individuales y en la provisión de ventajas discrecionales, como el beneficio de las relaciones inscritas en el derecho, mediadas por la ley, de una fuerte dimensión colectiva que privilegia una lógica contractual.

88

Los años que siguieron a la Segunda Guerra Mundial marcaron una verdadera ruptura. El reemplazo masivo de los patrones propietarios por directivos asalariados, el desarrollo de los grandes grupos industriales, la racionalización y la burocratización de la organización productiva, la transformación de los mercados y de las relaciones profesionales... contribuyeron directamente a la declinación de la tradición paternalista. El régimen de Vichy contribuyó también a la descalificación, de una manera radical, de la concepción paternalista de la empresa.⁴ En los años sesenta, se dio el triunfo de las relaciones contractuales donde el derecho social y el Estado vinieron a reemplazar al patrón en la provisión de seguridad, sobre una base racional-legal –para retomar los términos de Ewald [1986]–, fundado sobre un principio jurídico que postula libertad de contratación y la igualdad formal entre las partes –sobre la base del “contrato liberal” instaurado por la Revolución francesa–, la relación salarial se enraizó en el derecho –basado en un código y una legislación del trabajo– y tomó un carácter

⁴ Gobierno puesto en acción por el mariscal Pétain en octubre de 1940, después de la caída del ejército francés frente al alemán. Pétain instauró un régimen autoritario y encabezó una “revolución nacional” que buscaba un retorno a los valores tradicionales –que fundó sobre el célebre tríptico: “Trabajo, patria, familia”.

general y colectivo. Con la instauración de un «compromiso salarial fordista»,⁵ el desarrollo del Estado-providencia y la puesta en acción de los mecanismos de repartición del valor agregado entre el capital y el trabajo, los asalariados accedieron a un alto grado de protección social garantizado por el derecho y el estatuto de consumidor.

En este periodo, se encuentran particularmente opuestas las representaciones de las formas de autoridad y las relaciones de subordinación que ellas definen. Segrestin (1992) hace de esta lucha entre universos tradicionales “comunitarios” y los “societarios” una clave central de lectura de toda la historia de la empresa en Francia después de la revolución de 1789. Insiste en el hecho de que, a pesar de las oposiciones, esta historia se encuentra también caracterizada por los compromisos que han podido hacerse entre estos universos. Podemos ver también en estas tensiones una de las manifestaciones de la oposición que se plantea entre universos tradicionales y capitalismo racional.⁶ Weber (2000: 103) señala el hecho de que “el primer adversario que el ‘espíritu’ del capitalismo tuvo que combatir fue el tipo de sensibilidad y de comportamiento que puede llamarse tradicionalismo” y, especialmente, el hecho de que “el hombre no busca por ‘naturaleza’ ganar dinero y siempre más dinero, sino simplemente vivir, vivir como está habituado y ganar lo que es necesario para ello” (2000: 103). Por el contrario, el capitalismo instaure necesariamente una ruptura con la tradición, tanto en el plano de los valores como en el de las prácticas y los comportamientos. Por otro lado, Polanyi ha subrayado el hecho de que el establecimiento de un mercado de trabajo, necesario para la expansión del capitalismo, se basa en el mismo tipo de oposición. La separación del trabajo de las otras actividades de la vida tiene la intención de someterlas al mercado; esto ha estado favorecido por la adopción de la libertad de contrato que “vuelve a decir en la práctica que las organizaciones no contractuales, fundadas en el parentesco, la vecindad, el oficio, la religión, deben ser disueltas, porque ellas exigen la fidelidad del individuo y limitan así la libertad” (Polanyi, 1983: 220). El desarrollo de un trabajo libre, que es necesario al capitalismo racional, descansa sobre la negación de los universos tradicionales.

⁵ Nosotros retomamos aquí el término de la escuela regulacionista (Boyer, 1986).

⁶ Retomamos el término de Weber (1991) que distingue diferentes formas de capitalismo —o diferentes formas de obtener beneficios—, las que varían en el espacio y en el tiempo. El capitalismo racional se caracteriza por el hecho de que la ganancia se deriva de la explotación de las oportunidades de intercambio en el mercado, las que son objeto de una búsqueda sistemática y vistas de forma racional —cálculo y previsibilidad de las ganancias.

En el caso de Francia, toda esta historia nos remite a las transformaciones de conjunto de la sociedad en la cual se generalizan las relaciones de tipo societario –en oposición a las relaciones comunitarias de las sociedades tradicionales–: complejización y densificación de las relaciones sociales, racionalización creciente de todas las esferas de la sociedad, gestión burocratizada de las masas, generalización de una dominación de tipo racional-legal beneficiada de una fuerte legitimidad en perjuicio de otras, la tradicional en particular. En lo que concierne a la relación salarial, esta oposición pasa por las relaciones que mantienen las categorías de los actores que cobran las acciones y dispositivos que buscan transformarla con miras a hacerla entrar en este nuevo registro. Estas transformaciones de conjunto corresponden al movimiento de generalización del capitalismo racional, así como a las condiciones, implicaciones y consecuencias de su desarrollo.⁷ Por lo tanto, aquí se considera que se trata de una tendencia general. Weber en esta oposición que hace entre tradicionalismo y capitalismo racional, insiste sobre el carácter compuesto de la realidad –por otra parte, en la década de los 20, escribe que el tradicionalismo ha “sobrevivido hasta el corazón mismo de nuestro presente” (Weber, 1991: 372). Asimismo, pone el acento sobre la diversidad de las temporalidades con la que esta tendencia general gana espacios crecientes: aun cuando sean capitalistas, las empresas pueden ser administradas con un espíritu “tradicionalista” –cita ciertas actividades como los banqueros, los exportadores mayoristas, las grandes firmas comerciales...– y otras que no pueden ser administradas de otra manera (las grandes bancas fiduciarias) y, por fin, en ciertas actividades, los procesos de salida del tradicionalismo están todavía en marcha.

90

PERMANENCIA Y DINÁMICAS DEL PATERNALISMO

En los decenios que han seguido al fin de la Segunda Guerra Mundial, el alcance y el peso del paternalismo de las grandes empresas se han reducido considerablemente en Francia, con algunas excepciones (ver recuadro sobre las empresas Michelin). Pero el paternalismo no desaparece. Se mantiene en ciertos sectores de actividad y en ciertos tipos de empresas, como las pequeñas. Sin embargo, debe adaptarse a las circunstancias con el registro racional-legal que posee el

⁷ Según Weber, la generalización del capitalismo racional requiere, especialmente, de la existencia de un derecho racional y de un estado en el sentido moderno del término. Está asociada al desarrollo de la administración burocrática y se inscribe en el movimiento general de racionalización de las sociedades occidentales.

carácter obligatorio del derecho y de la legislación del trabajo que enmarcan las relaciones laborales.

Las empresas Michelin son un ejemplo de capitalismo familiar y de gestión paternalista de una gran empresa que se mantiene en Francia hasta nuestros días. Están asociadas a la familia del mismo nombre y a la ciudad de Clermont-Ferrand, localizada en el centro de Francia. Estas empresas fueron creadas en 1889 por dos hermanos y fueron dirigidas hasta 2006 –fecha de la muerte accidental de Edouard Michelin– por los miembros de la familia. La presencia de las empresas y la gestión paternalista han marcado fuertemente a la ciudad: 30 mil empleados en los años 70, 14 mil en la actualidad, construcción de viviendas para los obreros, fuerte sentimiento de pertenencia y de identificación de los obreros y de la ciudad con las empresas –9 mil personas asistieron a los funerales de Edouard Michelin. Esta sociedad es actualmente uno de los principales fabricantes mundiales de neumáticos para automóviles empleando más de 115 mil asalariados en todo el mundo. En los años recientes, este modelo paternalista se ha debilitado a partir de la transformación de los modos de gestión con la asunción de los mandos por parte de las nuevas generaciones. Por ejemplo, en 1999, una reestructuración generó 7500 licencias aunque la empresa se benefició financieramente.

La historia que hemos descrito contribuye a que se generalice una representación que asocia el paternalismo a relaciones arcaicas de dominación, lo cual incluye a la vez una condena moral y política –lo que hace que a menudo se interese más en el registro de la denuncia– y un desinterés de los científicos que se adhieren a la consideración según la cual es una forma condenada por el progreso, tanto económico como social y, por lo tanto, condenada a desaparecer.

De forma general, y hasta un periodo muy reciente, la sociología del trabajo ha mostrado poco interés por las organizaciones inscritas en el universo tradicional y por las relaciones que allí se desarrollan. Así, el análisis de los temas abordados en el primer tratado de sociología del trabajo (Friedman y Naville, 1961-1962) resalta “que ningún texto trata seriamente de otra cosa que no sea la gran industria: el artesanado, las PYMES (Pequeñas y Medianas Empresas), el medio rural [...]” (Monjardet, 1985). Madinier (1983) reitera esta observación, según la cual los investigadores han desarrollado enfoques sectoriales que pare-

cen “invenciblemente atraídos, según una especie de ley newtoniana, por los sectores donde predominan las grandes empresas: la siderurgia, la industria automovilística, la química [...]”. Saglio (1994) subraya, a su vez, que son generalmente las grandes empresas industriales “las que retienen la atención cuando alguien se interesa en los problemas del trabajo, del empleo y de las relaciones profesionales”. Se observa así que estas formas de relación salarial y sus dinámicas en el tiempo han sido ocultadas o se han hecho invisibles, por una disciplina que se ha enfocado en la industrialización, la racionalización y el trabajo obrero en la gran empresa industrial. Estas últimas se han erigido, de alguna manera, en una especie de tipo ideal de organización productiva y de relación salarial en el periodo de crecimiento que ha seguido a la Segunda Guerra Mundial, llamado los “treinta gloriosos”. Han servido de referente general para analizar las transformaciones que han ocurrido desde los comienzos de la crisis, situada a mediados de los 70 –analizados generalmente a través del prisma del paso de la rigidez organizacional a la flexibilidad, de la producción masiva a la diversidad, de la estabilidad del empleo a la precariedad...–, dejando en la sombra las dinámicas propias de las actividades que no hayan correspondido a este modelo (Lamanthe, 2001, 2002). Es todo un entramado productivo y de relaciones laborales que, por el hecho de este desinterés, se hace invisible.⁸

92

Después de mediados de los años 80, la perspectiva comienza a revertirse: se redescubre –tanto por el lado de los poderes públicos como entre los científicos– la “virtud” de lo pequeño, de lo cercano, de las relaciones interpersonales, de la confianza, de los sistemas productivos locales y de los distritos industriales. La aparente mejor resistencia de estas formas de organización a la crisis de fin de los 70, pone el acento sobre su mayor adaptabilidad a un mercado fluctuante que la de las grandes empresas. Suscita un nuevo interés para su consideración.

El “redescubrimiento” de la existencia de este tipo de organización y de su persistencia en el tiempo está asociado a la idea de que pueden conjugarse tradición y modernidad, al ser la tradición el apoyo posible para las nuevas formas de desempeño económico. Piore y Sabel (1989) abren esta perspectiva con su tesis de la emergencia de un nuevo paradigma productivo, el de la especialización flexible para la que son excelentes las estructuras pequeñas, lo que corresponde a las PYMES. El acento se coloca sobre sus capacidades de adaptación, las que se

⁸ Las empresas pequeñas conservan un peso no despreciable en Francia durante este periodo. Al inicio de los años 70, por ejemplo, las empresas que empleaban de 1 a 49 trabajadores agrupaban 42% de los asalariados del sector privado, fuera de la agricultura.

han desarrollado particularmente, tanto como los apoyos a su desempeño, en un contexto de renovación de las formas de la competencia –economía de la variedad y de la flexibilidad. Siguiendo a Segrestin (1992) puede verse en la relación de tipo comunitario, propio de estas unidades –ya se trate de relaciones entre empresas, con los clientes o entre empleador y asalariado–, el lugar donde residen gran parte de sus capacidades de adaptación y reactivación.

En este contexto, el paternalismo es el objeto de una nueva actualidad de diferentes formas. La referencia al “modelo japonés” ha tenido mucha importancia en una representación valorizada de un tipo de relación salarial donde se combinan estabilidad de empleo, relaciones comunitarias y desempeño económico de la gran empresa. El paternalismo resurge también, en una visión más clásica, como relación tipo de transición asociada a los orígenes del capitalismo, más particularmente en el caso de los países emergentes. Varios trabajos insisten, a la vez, en la persistencia del paternalismo y sus dinámicas en las empresas francesas. En la transformación de los modos de gestión paternalista de las empresas, estudiada por Barrère-Maurison (1987), la autora observa las capacidades de adaptación y de renovación y la emergencia de nuevas combinaciones entre tradición y modernidad. El espíritu paternalista persiste, pero con la búsqueda de una flexibilidad acrecentada, aparecen formas diferenciadas de gestión en función de las poblaciones involucradas –con relación en los modos de gestión de la familia. Coutrot (1998) insiste sobre la modernidad de lo que él llama “el régimen de movilización paternalista” en ciertas pequeñas empresas particularmente exitosas en el plano económico. A la inversa, otros autores, que se colocan en un nivel crítico, como Le Goff (1992), ven en los nuevos modos de gestión el retorno del paternalismo “a la francesa” que debe lamentarse –aquí, la ética pronunciada por estos nuevos modos de gestión hará eco en carácter moralista del paternalismo y constituirá un instrumento de evasión del derecho y de control individual acrecentado.

93

Este descubrimiento se hace, sin embargo, en el momento en que las organizaciones cercanas a este modelo de gestión tradicional se embarcan en transformaciones radicales. El caso de las PYMES industriales del medio rural constituye un buen ejemplo.

PEQUEÑAS EMPRESAS INDUSTRIALES DEL MEDIO RURAL

En el caso de las pequeñas empresas industriales del medio rural constituye una forma particular de puesta en práctica del paternalismo. Puede describirse de

forma ideal típica, y para un periodo anterior a los 80, refiriéndose a las interpretaciones del paternalismo presentadas en la primera parte. La relación salarial se establece en una articulación entre los fundamentos tradicionales de las sociedades rurales y de las actividades industriales empleando a los asalariados en el marco de las pequeñas unidades familiares. Lejos está el capitalismo de grandes empresas y de la ciudad-fábrica. Se acerca más bien a un modelo tipo patronazgo, tal como lo viera Le Play: inserción de las actividades industriales en el medio rural, mantenimiento de los lazos con la actividad agrícola que permite asegurar ingresos complementarios a salarios generalmente bajos, obligaciones recíprocas que se ponen de manifiesto en sociedades locales que ejercen un fuerte control, tanto sobre el empleador como sobre el asalariado. Es una relación de subordinación, por lo tanto, por definición, desigual y obligatoria de las relaciones de dominación que pueden, sin embargo, traducirse de manera diferenciada: más o menos autoritaria, más o menos “social”. Asimismo, los motivos de adhesión de los asalariados pueden variar: reparto de valores comunes, necesidad más o menos grande... Pero si las relaciones son directas e individualizadas, y el empleador tiene en sus manos el poder de decisión, están, en cierta manera, enmarcadas por las relaciones sociales de nivel local que ponen ciertos límites a este cara a cara.

94

Las relaciones paternalistas definen un compromiso salarial implícito, propio de este tipo de unidades. La relación de empleo es personalizada y durable. Descansa en un conjunto de obligaciones mutuas, suponiendo a la vez la lealtad de las dos partes –cada una con sus obligaciones– y la confianza recíproca –en el hecho de que el otro cumplirá con sus compromisos–. Puede describirse esquemáticamente de la forma siguiente. Por un lado, el patrón asegura la estabilidad del empleo a sus asalariados –el despido está condenado moralmente y el patrón encontrará soluciones para evitarlo; proporciona trabajo todo el año, incluidos los periodos de menor actividad, retomando su mano de obra temporal año con año–; privilegia el reclutamiento de los familiares de sus empleados; proporciona diversas ventajas, de forma individualizada y discrecional, asociadas a su conocimiento de la situación personal y familiar de cada uno –ayudas para un crédito, préstamo de material–; acepta arreglos personales adaptados a las situaciones individuales –horarios, licencias–. En contrapartida, los asalariados se adhieren a las restricciones y a los objetivos de la empresa, aceptando como legítimos sus modos de organización, aseguran un alto nivel de productividad, son leales y se muestran disponibles cuando el patrón requiere de su ayuda, aceptan sobrepasar sus horarios y las infracciones al derecho laboral.

Doeringer (1984) ha subrayado la paradoja aparente de esta relación salarial. Interesado en las pequeñas y medianas empresas que se mueven en el medio rural de los Estados Unidos, observa en efecto que, por un lado, ofrecen salarios y condiciones de trabajo de las empresas menos atractivas de las zonas urbanas, pero que, por el otro, los asalariados se comportan como en las empresas más atractivas, mostrando un apego y una lealtad que expresan una cierta satisfacción en el trabajo. Para él, sólo la existencia de relaciones paternalistas puede explicar esta situación aparentemente paradójal.

Una característica importante de este compromiso salarial es que permite sostener lógicas productivas a menudo marcadas por la irregularidad, la incertidumbre y las fluctuaciones importantes de índole estacional. Permite a las empresas beneficiarse de una gran flexibilidad. Ésta es tanto interna –de necesidad por el pequeño tamaño de los colectivos de trabajo y la variabilidad de la producción que induce la irregularidad de los ritmos de trabajo y la polivalencia de los salarios permanentes– como externa, con el recurso de una mano de obra temporal abundante. La flexibilidad, por una parte, es aceptada por los asalariados –porque las restricciones de la actividad aparecen como legítimas a sus ojos y porque ellas son objeto de arreglos en contrapartida. Por otra, se aúna con la estabilidad de las relaciones de empleo, ya se trate de asalariados temporales o permanentes. Así, en las empresas que explotan frutas y legumbres en una región del sur de Francia, La Provence, hemos podido observar la existencia de una suerte de “mercado interno” para ellas (Doeringer y Piore, 1971), la integración de los trabajadores estacionales locales en un círculo ampliado de ese mercado interno –recontratación asegurada de año en año– y la posibilidad para los estacionales extranjeros de integrarse, a su tiempo, en el núcleo duro de los permanentes (Lamanthe, 2005).

Después de mediados de los años 80, estas empresas tuvieron un cierto número de cambios que contribuyeron a transformar la relación salarial. En primer lugar, se trata de una redefinición de las lógicas productivas y organizacionales, que es impulsada por varios factores. Para poder insertarse de manera permanente en un mercado caracterizado por condiciones de competencia renovadas –apertura de las economías nacionales en el marco del mercado único europeo y del GATT/OMC; competencia de países de menor costo de mano de obra...–, las empresas han seguido estrategias de reducción de costos, de aumento de los volúmenes de producción y de la productividad. En el sector de frutas y legumbres de la región de Provence, por ejemplo, las empresas han comenzado a trabajar de forma sistemática con los grandes distribuidores, han

debido a aumentar sus volúmenes y su tamaño, regularizar sus actividades y la calidad, responder a las exigencias crecientes de normalización, de las demoras y de los precios. Esto se traduce en un movimiento de racionalización y de formalización de la organización –introducción de niveles intermedios, sistemas de seguridad de calidad, crecimiento de los procedimientos, etcétera. En este contexto, se observa un aumento de las exigencias por parte de los empleadores con relación a los asalariados, pero sin contrapartida –por ejemplo, aumento de la productividad sin compensación salarial. Las obligaciones recíprocas se colocan cada vez menos del lado de los empleadores y los asalariados están cada vez menos dispuestos a respetarlas. Se observa un debilitamiento del compromiso salarial y, por este hecho, las empresas necesitadas de flexibilidad pueden apoyarse en menor proporción en los mecanismos tradicionales.

96 En segundo lugar, las poblaciones que cobran han cambiado y, con ellas, las representaciones y las prácticas. Diferentes trabajos han ilustrado esta tendencia que opera de manera más o menos radical y con temporalidades diferentes según los lugares, los sectores de actividad... Por una parte, los dirigentes han cambiado –ya se trate de descendientes de los fundadores que se alejan de los principios paternalistas de sus antepasados o de ejecutivos de empresas en apuros, venidos de entidades anónimas en las cuales las empresas son integradas después de haber sido rescatadas–, ahora no vacilan en despedir. Con relación a una fundición de acero en el Valle de la Meuse, Pinçon y Rendu resaltan que esta situación condujo a los asalariados a perder confianza y desarrollar un sentimiento de inseguridad –pueden perder su empleo– y para ellos, en ese contexto, “ya no se reúnen las condiciones que posibilitan la relación ‘paternalista’ de relaciones sociales” (Pinçon y Rendu, 1985: 19). Por otra parte, los asalariados y las poblaciones del mercado de trabajo han cambiado. Los jóvenes están más educados y entretienen otras relaciones con la actividad profesional y el trabajo (Nicole-Drancourt y Roulleau-Berger, 2001); están menos inclinados a adherirse a las relaciones de tipo paternalista. Los asalariados más antiguos, conscientes de que los empleadores respetan cada vez menos sus compromisos, se han vuelto reticentes y desconfiados –Lamanthe, 2005, a propósito de la red agroindustrial de Provence. En fin, las estructuras socioeconómicas rurales en las cuales las prácticas paternalistas tenían sentido se han desestabilizado y estas prácticas se han vuelto más difíciles en la perspectiva de un sindicalismo que se ha desarrollado progresivamente en ciertos sectores. Es lo que demuestra Vatin (1990) con motivo de la industria lechera en Bretaña.

Esquemáticamente, pueden caracterizarse las tendencias de la evolución observadas en este tipo de empresas de la siguiente manera: una racionalización y una formalización organizacional, un debilitamiento del compromiso salarial que lleva a no respetar más las obligaciones recíprocas, un distanciamiento de las relaciones entre empleadores y asalariados –social, pues ya no pertenecen a las mismas sociedades locales; organizacional, con la introducción de niveles intermedios–, el final de una garantía de estabilidad en el empleo para los asalariados. Por otra parte, se observa un aumento del recurso a la ley en la relación salarial, que se traduce de diferentes maneras: el distanciamiento de las relaciones entre empleadores y asalariados y la desaparición de los principios sobre los que se basaba conducen a otorgar más importancia a una mediación de esta relación por referencias a la legislación laboral; los empleadores han cambiado y mantienen una relación más estrecha con la ley al mismo tiempo que los asalariados más jóvenes tienen mayor predisposición a reclamar sus derechos; se observa el estallido de los conflictos sociales, muy raros anteriormente, que se llevan a los tribunales. Esto se traduce en un movimiento de juridización de la relación salarial. Se observa un recurso creciente al derecho en la relación, pero de forma que descansa especialmente en las garantías mínimas –salario mínimo, duración de la jornada de trabajo, horas extra, etcétera.⁹ Además, la flexibilidad se ve cada vez menos integrada al sistema de relaciones paternalistas y al compromiso que las hacía aceptables, especialmente porque encontraba su contrapartida en la estabilidad de la relación y en una cierta confianza en la seguridad. Cuando se sale de las regulaciones tradicionales, la flexibilidad se basa de manera creciente en una utilización combinada de diferentes contratos de trabajo temporal autorizados por el marco legal y reglamentario.¹⁰ La relación entre estabilidad y flexibilidad se pierde, a favor de un encuadramiento jurídico, que reenvía a una tendencia general de juridización del empleo precario¹¹ (Cingolani, 2007) y en la cual la búsqueda de seguridad privilegia, en lo sucesivo, las regulaciones contractuales individualizadas a través del ejemplo de la flexiseguridad.

⁹ En este sentido, se acerca al mercado secundario en el cual los asalariados no se benefician más que mínimamente de estas protecciones legales.

¹⁰ En Francia, y contrariamente a otros países europeos, la utilización de los contratos de trabajo temporales está regulado fuertemente por la ley que define los motivos de uso, la duración, las condiciones de renovación...

¹¹ En Francia, la noción de empleo precario caracteriza al empleo no estable, se opone así a los contratos de trabajo de duración determinada (temporal), el contrato de trabajo de duración indeterminada, que por mucho tiempo ha sido considerado como característico de una situación “normal” de los asalariados franceses.

Algunos testimonios sobre la transformación de las relaciones en las PYMES del medio rural: El endurecimiento de las exigencias de flexibilidad y productividad “Quiero que todo el mundo esté a la hora en su lugar de trabajo, antes ellos hacían cualquier cosa, todo el equipo estaba bebiendo café a las 7:30..., que todo esté ordenado por la tarde, que la gente trabaje de manera ordenada y metódica, con la cadencia de las máquinas”. Responsable del taller de etiquetado, fábrica de conservas. “Al comienzo (principios de los años 90) se trabajaba del día A para el día C, hoy de A para A (...) Se trabaja en flujos tirantes. En el último minuto, se le dice a la gente que mañana será necesario empezar a tal hora, se funciona así todo el tiempo. O entonces se les pide quedarse más tiempo por la tarde, lo que muestra un problema en la disponibilidad de las personas. Se tienen pedidos a las 15:00 que deben salir esa misma tarde”. Responsable de personal, empresa de producción de ensaladas listas para consumir. *La entrada de nuevos dirigentes* “Hay un nuevo patrón que ha comprado la empresa por eso el funcionamiento es demasiado laxo. Es un financiero. Viene una vez por mes (...) Ahora es gente con capitales, formados de una manera diferente, tecnócratas: los hijos del dueño, el responsable de calidad, el financiero. El responsable de calidad, que tiene formación de ingeniero en calidad, ha restablecido el papeleo. Se despidió al antiguo responsable de calidad, que estaba formado en el puesto”. Responsable de producción, empresa de fabricación de dulces. *Estallamiento de conflictos y reclamo de derechos por los asalariados.* “Se hacen horas y horas. Se ha recuperado hacer 200 horas, pagadas con salario mínimo. El patrón no paga más horas extra. Cuando no hay trabajo, uno se queda en su casa. Se comienza el trabajo a tal hora, no se sabe a qué hora se saldrá. Se pueden trabajar sólo dos horas y salir (pero en general el mínimo son cuatro horas). Se hacen muchas horas. A la salida se nos puede decir: mañana quédense en sus casas. Se han ido al sindicato 35 asalariados. Se ha obtenido un comité de empresa, la elección de delegados del personal y del comité de empresa. Se le hizo una carta al empleador para solicitarle la realización de elecciones. Cedió a las exigencias, pero se trata del mínimo impuesto por la ley. Se obtuvo la mensualización. Las horas extra, no se hacen más. No se trabaja más el sábado. La puesta en marcha de todos estos cambios, eso es difícil. Hay presiones. Los elegidos han dejado la empresa. No se paran las reflexiones. Se ha fallado en aprender a oponerse. Los más antiguos no

se han movido. Están aquí desde hace más de 25 años, tienen sus ideas del lado del patrón”. Dos asalariados de una empresa de frutas y legumbres.

En conclusión, podemos obtener dos enseñanzas de las evoluciones del paternalismo en las PYMES del medio rural. Por una parte, interpretamos la tendencia de la evolución que caracteriza esta relación salarial como el signo de la penetración creciente de una regulación de tipo racional-legal en las actividades que, hasta hace poco tiempo, permanecían amarradas a los universos tradicionales. Puede verse aquí una de las manifestaciones indirectas de la oposición recurrente que Weber identificaba entre el tradicionalismo y el desarrollo del capitalismo racional, orientado por las formas renovadas según las cuales se despliega en la actualidad –globalización neo-liberal. Por otra parte, nos conduce a señalamientos más generales sobre las tendencias dominantes de la evolución de la relación salarial en Francia. En efecto, esta penetración de lo jurídico en universos que mantenían hasta ahora una distancia con el derecho –tanto en la práctica como en el plano ideológico y político– se dan en el momento en que, por otra parte, se debilitan el rol del estado providencia y las protecciones colectivas aportadas por el derecho social. Si lo jurídico, de manera general, aumenta su influencia sobre la relación salarial, es hoy en día cada vez más en beneficio de una individualización y de sus modos de regulación. Marca, al menos en el plano de las ideologías, el retorno a la concepción original del contrato de trabajo como relación individualizada entre partes formalmente iguales, en una ficción renovada de un mercado libre, pero que tendrá necesidad, para desplegarse, de apoyarse de manera creciente sobre el derecho. Así, si lo jurídico concierne cada vez más a parte de la realidad que se le había escapado hasta ahora, se trata, como en el caso de ciertos contratos temporales de trabajo, de insertar en la legalidad numerosas formas de excepción que se constituyen respecto del derecho común. Como subraya Cingolani (2007), las precariedades actuales no surgen del infraderecho o de la informalidad generalizada, sino que, por el contrario, son cada vez más conferidas por la ley: el derecho tiene esta virtud de reconocer, legalmente, su carácter de excepción. 🐦

99

BIBLIOGRAFÍA:

Barrère-Maurisson, Marie-Agnès (1987), “Gestion de la main-d’œuvre et paternalisme: tradition et modernité dans les stratégies des entreprises”, en *Economie et Sociétés*, núm. 11, pp. 41-56.

- Bentham, Jeremy* (1791), *Le panoptique: mémoire sur un nouveau principe pour construire des maisons d'inspection, et notamment des maisons de forces*, Paris: Etienne Dumont. (Trad. de la publicación inglesa de 1780).
- Boltanski Luc y Eve Chiapello (1999), *Le nouvel esprit du capitalisme*, col. NRF Essais, Paris: Gallimard.
- Boyer, Robert (1986), *La théorie de la régulation : une analyse critique*, col. Agalma, Paris: La Découverte.
- Cingolani, Patrick (2007), "Le travail précaire est-il nouveau? Esquisse d'une rétrospection des points de vue engagés", communication aux 11^è Journées Internationales de Sociologie du Travail, 20 al 22 de junio, Londres.
- Coutrot, Thomas (1998), *L'entreprise néo-libérale, nouvelle utopie capitaliste*, Colección Texte à L'appui/ Série Economie, Paris: La Découverte.
- Crozier, Michel (1963), *Le phénomène bureaucratique*, Colección Points Essais, Paris: Du Seuil.
- Doeringer, Peter B. (1984), "Internal labor markets and paterbalism in rural aeras", en P. Osterman (Ed.), *Internal labor markets*, pp. 271-289, Cambridge: Mit Press.
- Doeringer, Peter B. y Michael J. Piore (1971), *International labor market and manpower analysis*, Lexington: Health and Company.
- Ewald, François (1986), *L'Etat providence*, Paris: Grasset.
- Foucault, Michel (1975), *Surveiller et punir*, Paris: Gallimard.
- Friedmann, Georges y Pierre Naville (1961-1962), *Traité de sociologie du travail*, ts. 1 y 2, Paris: Armand Colin.
- Gaudemar, Jean-Paul de (1982), *L'ordre et la production. Naissances et formes de la discipline d'usine*, Paris: Dunod.
- Lamanthe, Annie (2001), "Petites entreprises à l'épreuve de la rationalisation. Le cas de la transformation des fruits et légumes en Provence, des années soixante aux années quatre-vingt dix", en *Revue Française de Sociologie*, vol. 42, núm. 3, pp. 509-536, Paris: CNRS.
- _____ Annie (2002), "Modèles et différenciation du salariat", en *Sociologia del Lavoro*, núm. 85, pp. 33-46, Parigi: Associazione per lo Sviluppo della Sociologia del Lavoro.
- _____ (2005), "Les transformations du marché du travail: un éclairage à partir de l'analyse des décalages entre offre et demande de travail dans un système productif localisé", en *Sociologie du Travail*, vol. 47, núm. 1, pp. 37-56, Paris: Elsevier.
- Le Goff, Jean-Pierre (1992), *Le mythe de l'entreprise*, col. Essais, Paris: La Découverte.
- Le Play, Frédéric (1864), *La réforme sociale en France déduite de l'observation comparée des peuples européens*, Paris: Plon.
- _____ (1947), *Textes choisis*, Louis Baudin (Ed.), Paris: Librairie Dalloz. En: <http://classiques.uqac.ca>.
- Madimier, Philippe (1983), "La persistance des très petites entreprises dans les activités non agricoles", en *Travail et Emploi*, núm. 16, pp. 67-81, Paris: *Ministre du Travail, des Relations Sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville*.
- Monjardet, Dominique (1985), "A la recherche des fondateurs: les traités de sociologie du travail", en C. Durand et al., *Le travail et sa sociologie. Essais critiques*, col. *Logiques Sociales*, pp. 115-124, Paris: L'Harmattan.
- Murard, Lion y Patrick Zylberman (1976), *Le petit travailleur infatigable ou le prolétaire régénéré. Villes-usines, habitat et intimités aux XIX^e siècle*, Paris: *Recherches*.
- Nicole-Drancourt, Chantal y Laurence Roulleau-Berger (2001), *Les jeunes et le travail, 1950-2000*, col. *Sociologie d'aujourd'hui*, Paris: Puf.
- Noiriel, Gérard (1988), "Du 'patronage' au 'paternalisme': la restructuration des formes de domination de la main-d'œuvre ouvrière dans l'industrie métallurgique française", en *Le Mouvement Social*, núm. 44, julio-septiembre, pp. 17-35, Paris: l'Association Le Mouvement Social.
- Pinçon, Michel y Paul Rendu (1985), "Un patronat paternel", en *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, núm. 1, pp. 95-102, Paris : Du Seuil.

- Piore, Michael J. y Charles F. Sabel (1989), *Les chemins de la prospérité. De la production de masse à la spécialisation souple*, col. Mutations Économie et Société, Paris: Hachette. (Trad. francesa de la obra publicada en 1984, en Estados Unidos).
- Polanyi, Karl (1983), *La grande transformation. Aux origines politiques et économiques de notre temps*, col. Bibliothèque des sciences humaines, Paris: Gallimard.
- Saglio, Jean (1994), *S'intéresser aux PME : quelques enjeux. Introduction au colloque sur l'emploi et les relations sociales dans les PME*, Paris: Ministère du Travail, de l'emploi et de la Formation Professionnelle.
- Segrestin, Denis (1992), *Sociologie de l'entreprise*, col. U Sociologie, Paris: Armand Colin.
- Vatin, François (1990), *L'industrie du lait. Essai d'histoire économique*, col. *Logiques Économiques*, Paris: L'Harmattan.
- Weber, Max (1971), "Les catégories de la sociologie", en *Economie et société*, t. 1, Paris: Plon. (Primera edición: 1922).
- _____ (1991), *Histoire économique. Esquisse d'une histoire universelle de l'économie et de la société*, col. Bibliothèque des Sciences humaines, Paris: Gallimard, (Primera edición: 1923).
- _____ (2000), *L'éthique protestante et l'esprit du capitalisme*, col. Champs, Paris: Flammarion. (Primera edición: 1904 y 1905).

Recibido: septiembre 2008

Aceptado: marzo 2009