

INDICE

INTRODUCCIÓN: OBJETO Y PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN.....	7
---	---

CAPITULO I: **MODELOS DE TRANSFORMACIÓN: CONTENIDOS Y CRÍTICAS.**

.....	12
1. Una nueva ortodoxia: la flexibilidad	13
1.1. Odres nuevos para conceptos viejos	13
2. Los principales modelos de transformación	17
2.1. La “empresa flexible”	17
2.2. La especialización flexible	18
2.3. Los “nuevos conceptos de producción”	20
2.4. La producción ligera y el modelo japonés	22
3. Una valoración de los modelos	24
3.1. La evidencia empírica de la “periferia creciente” y del núcleo “básico”	25
3.2. La evidencia de la especialización flexible	29
3.3. La certidumbre de los nuevos conceptos de producción	36
3.4. Las pruebas de la producción ligera	37
4. Enfoque dual y postindustrial en los discursos paradigmáticos	41
5. La convergencia política. Los modelos como nuevas formas de integración	47
6. Algunas conclusiones	50

CAPITULO II: **LA GENEALOGÍA DE LOS NUEVOS MODELOS DE INTEGRACIÓN SOCIAL.**

.....	53
1. El industrialismo pluralista: La tesis de la convergencia económica	54
2. La fuerza de la automatización	57
2.1. La versión americana	57
2.2. La variante francesa	59
2.3. El futuro del trabajo humano bajo la automatización	60
3. El contexto de los antiguos modelos de integración social	61
4. Correspondencias entre los antiguos modelos de integración social y los nuevos paradigmas productivos	62
5. Algunas implicaciones epistemológicas	64

CAPITULO III: **LAS TEORÍAS DEL PROCESO LABORAL: DEBATE Y HERENCIA.**

.....	66
1. La argumentación de Harry Braverman	67

2. Algunos de los ejes del debate sobre el proceso de trabajo.....	71
2.1. La definición de cualificación	72
2.2. La visión romántica del trabajo de oficio	73
2.3. La degradación del trabajo	74
2.4. La administración científica como lógica del capitalismo	75
2.5. El papel de la acción y la experiencia subjetiva en el proceso de trabajo.....	77
2.6. El género y los cambios en el proceso de trabajo	80
3. La herencia de Braverman tras la crítica	82
4. Las perspectivas teóricas del proceso de trabajo: a modo de balance.....	85

**CAPITULO IV: UNA PROPUESTA DE ANÁLISIS EN UN CONTEXTO
DOMINADO POR LA FLEXIBILIDAD.**

88

1. La unidad productiva como orden negociado	90
2. Relaciones de empleo	91
3. Cautelas epistemológicas	93
4. Algunas dimensiones de la reestructuración	96

**CAPITULO V: LA REORGANIZACIÓN DEL TRABAJO
EN EL ESTADO ESPAÑOL (UNA APROXIMACIÓN).**

98

1. Cambios en la gestión de mano de obra en la cuenca industrializada del sur madrileño	98
2. Trabajo y empresa en la región metropolitana de Barcelona	100
3. Una breve caracterización	102

**CAPITULO VI .-FLEXIBILIDAD FUNCIONAL E INTENSIFICACIÓN DEL
ESFUERZO LABORAL EN LA CONSTRUCCIÓN NAVAL.**

106

1. Introducción	106
2. Algunas explicaciones de la gestión de mano de obra en la construcción naval a lo largo del siglo XX.	109
2.1. Una explicación paradigmática próxima a la especialización flexible	109
2.2. La industria naval alemana y los “nuevos conceptos de producción”	112
3. Un breve panorama de la construcción naval del último cuarto de siglo	114
4. La construcción naval en el Estado Español	117
4.1. Peso del sector en la actividad económica del Estado Español	117
4.2. Repercusión de la construcción naval en el desarrollo tecnológico	118
4.3. Estructura empresarial del sector	119
4.4. La producción	119

5. ¿Nuevas formas de construcción naval y de motores de 2 Tiempos Diesel en la industria valenciana ?	120
5.1 Unión Naval de Levante y factoría de Manises de Astilleros Españoles S.A. (Manises Diesel Engine): Una caracterización.	120
5.2 Los procesos de trabajo	122
5.3 La reestructuración de la construcción naval y de motores de 2T	126
5.4 Flexibilidad funcional: ¿estabilidad en el empleo?	139
5.5 La negociación sobre la productividad y sobre la flexibilidad	142
5.6 La conciencia práctica de la mano de obra frente a la organización de la construcción de motores	145
5.7 Primeras conclusiones	151
6. Formas significativas obreras	151
6.1 Los procesos informales de trabajo en los talleres de Manises	152
6.2 Las formas culturales de los trabajadores de oficio en los talleres	...	154
7. Epílogo	158

CAPITULO VII.- LA REORGANIZACIÓN DEL TRABAJO EN LA PRODUCCIÓN EN SERIE DE CERÁMICA DECORATIVA. 160

1. Introducción.	160
2. Distritos industriales en el sector de la cerámica: mitos y realidades.	162
2.1 El distrito industrial de la cerámica de La Plana.	163
2.2 Algunas apostillas críticas	164
3. La situación actual del subsector de la cerámica decorativa.	165
3.1 Características generales de la industria	165
3.2 La balanza comercial del subsector en el Estado Español	166
4. Estructura productiva de la cerámica decorativa valenciana: una aproximación	167
4.1 Los procesos de producción	168
4.2 Estructuración general de las plantillas	169
4.3 Capacidad productiva de las empresas	170
5. Los cambios en los productos y en la gestión de mano de obra en la producción.....	170	
de piezas destinadas a la ornamentación		
5.1 Estrategias empresariales de producto	170
5.2 Los procesos de trabajo	171
5.3 Las plantillas de trabajadores: algunas tipologías	181
5.4 Correspondencias entre tipos de productos y modos de organización laboral	182
5.5 Relaciones laborales y conciencia práctica	184
6. A modo de conclusión	190

CAPITULO VIII.- EL EMPLEO “NO CONVENCIONAL Y LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO EN LA RAMA DEL COMERCIO.191

1. Introducción.191
1.1 Algunos datos sobre el empleo “no convencional”193
2. El comercio al por menos en España: algunas consideraciones generales.196
3. Gestión y empleo de mano de obra: la singularidad del comercio al por menor198
3.1. Empleo a tiempo parcial y “temporal”200
3.2. Gestión empresarial de mano de obra flexible en el comercio.202
4. La organización del proceso de trabajo y el empleo “no convencional” en Mercadona....	205
4.1. El proceso de trabajo206
4.2. La organización laboral.207
4.3. El empleo “no convencional”209
4.4. El desarrollo secuencial del empleo “no convencional” en 1990.213
4.5. La movilización productiva de la mano de obra.216
4.6. Negociación colectiva: “S.P.B.”(Siempre Precios Bajos)221
5. Conclusión224

CAPITULO IX.- ¿UN MODELO DISTINTO DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO TRAS LA CRISIS DE LOS SETENTA?228

1. ¿Continuidad o cambio?228
2. ¿Desarrollo desigual? ¿El futuro dónde?233

UN BREVE EPÍLOGO: MITO E IDEOLOGÍA.238

Referencias bibliográficas239
----------------------------	----------

AGRADECIMIENTOS

El desarrollo del presente trabajo ha sido posible por la colaboración en distintos momentos del mismo de una larga lista de personas. En la realización del trabajo de campo, no han sido pocos los directivos, técnicos, sindicalistas y trabajadores, que han colaborado, en ocasiones, de manera entusiasta, poniendo a disposición de la investigación valiosa información escrita sobre los sucesivos procesos de reestructuración, así como sus conocimientos y experiencias.

En el ámbito académico, subrayar el apoyo en todo momento de Andrés Bilbao y Enric Sanchis, lectores atentos, amigos. También, la acogida dispensada al presente trabajo de los profesores del Departamento de Sociología de la Universitat Autònoma de Barcelona, Andreu Lope y Fausto Miguélez, que ha permitido que vea la luz como tesis doctoral.

Por último, a la Institució Valenciana d'Estudis i Investigació que dirigió Josep Picó entre los años 1980 y 1994 por la ayuda económica concedida para la investigación.

Mi más sincera gratitud.

“La historia de la palabra mythos es inicialmente, a partir de Homero, historia de la retórica y, en especial, de la elocuencia.
(F.Jesi, 1976: 15)

“El hecho milagroso...un suceso de carácter excepcional, en cuanto que se lo halla en palmario contraste con la mayoría estadística de fenómenos procedentes de análogos presupuestos”
(F. Jesi, 1976:128)

“El discurso de la flexibilidad se revela a sí mismo como el lenguaje de la integración social de finales de siglo, cómo vivir con la inseguridad y el desempleo y aprender a amarlos”
(A. Pollert, 1988: 72)

LA PRODUCCIÓN DE MITOS Y MILAGROS: LA REESTRUCTURACIÓN DEL TRABAJO DESDE LOS AÑOS OCHENTA

INTRODUCCIÓN: OBJETO Y PLANTEAMIENTO DEL TRABAJO.

Desde hace más de dos décadas, las ciencias sociales del trabajo vienen recogiendo multitud de estudios en los que se han confrontado perspectivas analíticas que han intentado comprender la compleja naturaleza de los problemas que plantea la reestructuración productiva, la división y la organización del trabajo actuales, así como monopolizar su interpretación. A este respecto, no son pocos los hechos que pueden ser destacados. Dos lo han sido para el autor de estas líneas. El primero, que la industria ha continuado acaparando la atención. En la segunda mitad de los setenta, la preocupación analítica se centró en su declive y en su impacto sobre el empleo. En los años ochenta, la inquietud se trasladó a los cambios del propio trabajo, habiéndose mantenido como objeto de estudio y controversia en la década que ha finalizado. Una de las razones evidentes de este hecho es que las relaciones de empleo y trabajo dentro de la industria han venido experimentando cambios. La rápida e intensa automatización microelectrónica ha corrido paralela a modificaciones organizativas que han venido siendo definidas en términos de “reprofesionalización” del trabajo, organización *justo a tiempo* (“just in time”), *mejoramiento continuo* (o “kaizen”)... Y aún más, se ha llegado a unir ambos momentos relacionando la reducción cuantitativa del empleo industrial con una productividad milagrosa, fundamentada en la fusión cualitativa del proceso de trabajo y de las relaciones laborales.

Es en este entorno donde se produce el segundo hecho destacable: la construcción de paradigmas productivos de manera cíclica. En la década de los ochenta, el de la *especialización flexible*, o una derivación de la misma como bien pudieron ser entendidos los *nuevos conceptos de producción*. En la de los noventa, el “*modelo japonés*”; particularmente, la *producción ligera*. Paradigmas que si bien contienen diferencias en su valoración de los cambios y en su argumentación, sin embargo coinciden a la hora de señalar una inflexión radical entre la industria que ha estado emergiendo en este tiempo y la del pasado, caracterizada en términos de producción fordista en masa. Precisamente, esta proclamación de la aparición de nuevas formas de producción, que rompen con la cadena de montaje, ha sido valorada críticamente. En primer lugar, porque se considera que los cambios, cuando se producen, son introducidos de manera dispersa y fragmentaria. En segundo lugar, porque se estima que no representan una ruptura clara con las que existían anteriormente. Para finalmente interrogarse sobre el papel de estos paradigmas teóricos en la reciente coyuntura. Y es que se trata de paradigmas que responden no sólo a una voluntad epistemológica, sino también a la pretensión de hacer determinada política, ya que con matices diversos que van desde el reconocimiento de que los trabajadores tienen intereses diferentes a simplemente su omisión, todos ellos persiguen una reorientación de la acción individual o colectiva de los trabajadores: la sustitución del conflicto y del enfrentamiento por la colaboración en distintos grados y formas.

Sin embargo, a pesar de esta primera valoración crítica, dichas tipologías paradigmáticas se han impuesto socialmente y se han convertido en nuevas ortodoxias.

Pues bien, uno de los objetos del presente trabajo es revisar diversos aspectos de este debate ininterrumpido sobre la naturaleza cambiante del trabajo, especialmente, si

se tiene en cuenta que no han sido muchas las revisiones que se han realizado en el Estado Español; valorar las teorías sobre la transición hacia una nueva época, del fordismo al postfordismo y aclarar algunas de las razones de la desorientación de muchos científicos sociales en el laberinto discursivo de los nuevos paradigmas productivos, sobre todo teniendo en cuenta que buena parte de los neologismos que se han acuñado en los mismos, y en primer lugar los que sirven para calificarlos, son sumamente proteicos, de manera que no implican un significado unitario para aquello que pretenden definir. Además, tienen una orientación connotativa e implícitamente valorativa que favorece a las partes con mayor poder decisorio. En este sentido, son conceptos que tienden más a oscurecer que a clarificar los cambios productivos que realmente han tenido lugar, como en el caso de la “*producción ligera*”, en la que el “alto compromiso” de los asalariados con la empresa está más relacionado con la realización de operaciones de ciclo corto, de uno a tres minutos de duración con todo el estrés que ocasiona y a las que no se hace referencia, que con la posibilidad potencial y real de solucionar los problemas planteados por la introducción de innovaciones tecnológicas y de materiales. Asimismo, tienden a desviar la atención de la dinámica central del cambio, la globalización y concentración del capital financiero y productivo, hacia una preocupación exclusiva por la gestión de mano de obra o la organización. La trayectoria seguida por la industria automovilística, de la energía, por el sector de las telecomunicaciones o banca es elocuente en sí misma. Para que estas y otras cuestiones puedan ser abordadas es necesario sustituir los fetiches en que se han convertido los neologismos por instrumentos analíticos más incisivos (Pollert, 1994: 45).

Por tanto, una de las preocupaciones analíticas centrales del trabajo las conforman no sólo las teorías de la producción sino también la propia producción de teorías, el proceso bajo el que tiene lugar. La otra gran preocupación es contribuir al conocimiento de esos cambios en el ámbito del trabajo a partir de lo que ha acontecido en algunas ramas o subsectores económicos.

El examen se va a iniciar con una breve presentación de los modelos de transformación que se han impuesto con cierta fuerza en estos años, seguida de una revisión de la evidencia empírica a la que apelan cada uno de ellos, lo que solo puede hacerse examinando los principales presupuestos que contienen. Para ello, se aprovechan las críticas ya efectuadas con este fin.

En el apartado siguiente, se van a analizar algunos de los principales constructos que comparten estos discursos y su función política particular y global. En primer lugar, el enfoque dual del mercado laboral en tanto que constituye el fundamento de un conjunto de políticas así como de la nueva estructuración social; también, el papel que ha desempeñado en este contexto la recuperación de la “economía informal”, y por último la visión de ruptura radical o de convergencia hacia una nueva época. Cada uno de los constructos y todos ellos en conjunto tienen un significado y unas consecuencias políticas, no excesivamente alejadas de algunas visiones futuristas (Handy, 1986; Racionero, 1986) que afloraron en la segunda mitad de los ochenta, sobre las oportunidades que ofrecía el trabajo flexible: vida flexible, tiempo de ocio, trabajo creativo,... A este respecto, no está de más recordar unas palabras de Primo Levi que constituyen una replica en sí mismas a estas visiones y un buen punto de partida para analizar los problemas del mundo del trabajo: “ Para exaltar el trabajo, en las ceremonias oficiales se moviliza toda una retórica insidiosa, cínicamente fundada en la consideración de que un elogio o una medalla cuestan mucho menos que una subida salarial , y rinden más. Pero existe también una retórica de signo opuesto, no cínica sino profundamente

estúpida, que tiende a denigrarlo, a pintarlo como algo vil, como si se pudiera prescindir del trabajo, propio o ajeno, y no sólo en la Utopía sino también hoy y aquí. Como si el que sabe trabajar fuera por definición un siervo, y como si, a la inversa, quien no sabe trabajar, o trabaja mal, o no quiere trabajar, fuera por esa misma razón un hombre libre. Es tristemente cierto que muchos trabajos no son agradables; pero es nocivo lanzarse a la palestra cargados de prejuicios y de odio. Quien lo hace se condena para toda la vida a odiar no sólo el trabajo, sino también a sí mismo y al mundo. Se puede y se debe combatir para que el fruto del trabajo quede entre las manos de quien lo origina, y para que el trabajo como tal no sea un puro penar”(1990: 92).

En ese sentido, especialmente significativo puede resultar el análisis de las implicaciones políticas que encierra la teoría del mercado dual de trabajo, funcionalmente integrado; y especialmente, la visión del “núcleo” de trabajadores “reprofesionalizados” y “corresponsabilizados”, es decir, de los trabajadores básicos socialmente integrados, alrededor del cual se han vertebrado toda una serie de perspectivas teóricas del desarrollo industrial en las que siempre constituyen la base de una nueva época.

A continuación, se va a intentar explicar cómo se ha construido una anuencia tan generalizada alrededor de determinados presupuestos teóricos, sobre todo los relacionados con una tendencia general a la flexibilidad o a la automatización con un toque humano. A este respecto, no se trata únicamente de invocar el resurgir del neoliberalismo, con su restitución al mercado de la función de asignar recursos eliminando o mejor “flexibilizando” las rigideces en la fijación de los precios de los factores, sino también de tener presente también que los discursos de los que forman parte constituyen reproducciones recientes de las propuestas rupturistas tan en boga durante los años sesenta en la línea de las teorías de la sociedad industrial. Buena parte de ellas se configuraron en el contexto definido por el despegue de la tesis del fin de las ideologías¹. Sus autores rechazaron las consideraciones analíticas de la teoría del modo de producción capitalista. Destacaban el declive del conflicto industrial abierto en los albores de la industrialización, sobre todo tras la IIª Guerra Mundial, y sostenían que la creciente racionalización de la producción, y especialmente su automatización, constituían los principios de un nuevo sistema organizativo cada vez más integrado que minimizaba la necesidad de la supervisión directa y aumentaba la armonía social. En este sentido, se trataba de perspectivas de corte funcionalista que consideraban la sociedad industrial como una realidad fundamentalmente armoniosa y no conflictiva. El corolario: una imagen de equilibrio social sólo rota ocasionalmente.

Precisamente, esto es lo que han reproducido los nuevos paradigmas productivos, ya que su defensa de rupturas radicales con el pasado y su carencia de una perspectiva histórica, ha dado lugar a una representación del pasado caracterizada por la estabilidad y la armonía funcional frente a la inseguridad y divergencias actuales. Al mismo tiempo, proyectan en sus discursos, en tanto que panaceas de la reestructuración, un nuevo periodo de consenso y desarrollo. Resulta significativo que estas propuestas sobre rupturas hacia la “flexibilidad” o hacia la “autonomización de la producción” o sobre la transición del fordismo al postfordismo o de la producción en masa a la especialización flexible o a la producción ligera, se asienten en consideraciones sobre las transformaciones de la sociedad industrial. Ahora bien, esta perspectiva teórica de la sociedad industrial cuenta con una larga historia. Fue desarrollada a partir de finales de los cincuenta por

¹ El fin de las ideologías remite a la tesis de Bacon. El objeto del conocimiento es dominar la naturaleza. La economía y la tecnología son el síntoma del fin de las ideologías.

sociólogos británicos y sobre todo, americanos en el contexto de una crítica liberal del marxismo de ese tiempo o para recuperar la hegemonía ideológica. Uno de los exponentes fundamentales de la misma es el libro *El industrialismo y el hombre industrial* en el que sus autores Kerr, Dunlop, Harbison y Myers, critican explícitamente la concepción marxista de la historia cuyo desarrollo se basa en las contradicciones permanentes entre las fuerzas productivas y las relaciones de producción² y plantean su sustitución por una teoría de la evolución universal de la racionalidad tecnológica y económica que conduce a todas las sociedades a la “sociedad industrial” entendida como un modelo armonioso y/o pluralista de una economía estable.

Por ello, hay que hacer una referencia obligada a ese contexto en el que se urdieron las teorías sobre la sociedad industrial; y más concretamente, el análisis de algunas de sus publicaciones más representativas para seguidamente abordar la primera gran replica a las mismas, el libro de Harry Braverman, *Trabajo y capital monopolista*, y sus limitaciones, tras lo cual se podrán comprender mejor, los neologismos que predominan en los actuales discursos sociológicos del mundo del trabajo, su significado, sus consecuencias y las intenciones que subyacen a los mismos. Este análisis se va a desarrollar en dos apartados.

Por último, y para acabar este gran bloque dedicado al análisis de una serie de perspectivas teóricas sobre la reestructuración, así como al propio proceso de producción de las mismas, se abordan cuáles son las principales tareas para examinar la compleja y contradictoria dinámica del mundo laboral. En este sentido, resulta obligado referirse a todas aquellas dimensiones de la reestructuración en las que los diferentes paradigmas de fin de siglo no han hecho ningún hincapié y valorar, de nuevo, las consecuencias políticas que tienen tales omisiones.

Con esta argumentación presente, se pasa a considerar los patrones de la reorganización laboral en la economía española durante el último cuarto de siglo, lo que constituye el segundo gran bloque del trabajo. Tiene un carácter teórico-aplicado. Se inicia con un breve repaso de tendencias generales, antes de abordar de una determinada manera los cambios en algunos sectores económicos. La revisión se apoya en algunos estudios ya realizados en la década de los noventa de algunas cuencas industrializadas. En la misma, se pretende apuntar patrones de cambio en la estructuración del trabajo en este tiempo y observar hasta dónde coincide su sentido con el de los supuestos contenidos en los modelos de reestructuración.

En segundo lugar, se estudia el alcance y la naturaleza de los cambios en la flexibilidad de la mano de obra dentro del centro de trabajo. En concreto, se explorará la estructura y el contenido reales de la ampliación de tareas, el trabajo en grupo y la reprofesionalización en un sector prototípico del trabajo industrial, la construcción naval. Asimismo, se examinarán las relaciones entre flexibilidad en el centro de trabajo y seguridad en el empleo y las formas de cooperación, aceptación y resistencia de los trabajadores en relación con los cambios. Este examen pretende evidenciar no sólo su orientación técnica, sino también política; es decir, lo que representa en la correlación de fuerzas capital-trabajo.

² La interpretación vulgar del marxismo, imperante en esos años, habla del necesario declive del capitalismo. El descenso de la tasa de ganancia, debido al aumento de la composición orgánica de capital, es una tesis desarrollada por Engels y Kaustky. Lo que subyace en ello, es la idea de progreso. Una idea teológica basada en la creencia en Dios, que supone un final en el que todos los seres humanos se integrarán materialmente.

En tercer lugar, se aborda la relación entre el cambio en la estructura del mercado del producto, el proceso de trabajo y las cualificaciones de los trabajadores. El estudio no sólo es un fin en sí mismo, sino que permite evaluar paradigmas de reestructuración. En este último contexto, los subsectores en los que se supone una correlación más fuerte entre los cambios en la demanda del producto y la producción flexible son los dedicados a los bienes de consumo, donde los consumidores “soberanos” constituyen la principal palanca contra la producción fordista. Para realizar el estudio, se ha seleccionado un subsector que bien pudiera ser considerado como prototípico de la producción en masa, el de cerámica decorativa. A través de estudios de casos, se trata de comprobar las tendencias en el tipo de producto, en las formas de producirlo y sus interacciones.

Y por último, se examinan empíricamente los componentes que constituyen la mano de obra flexible, en tanto que ha sido uno de los temas recurrentes en el debate sobre la reestructuración del trabajo. A partir de las prácticas de empleo “no convencional” en el comercio y de su relación con la organización del proceso de trabajo, se trata de definir las políticas de empleo a nivel de establecimiento y de evaluar las implicaciones que tienen para la controversia sobre las formas de gestión actuales de mano de obra. Se cree además, que estudiando el modo de utilización de estos trabajadores, se puede evitar la excesiva atención que se ha dedicado en las obras sobre la flexibilidad al aspecto meramente cuantitativo.

CAPITULO I: **MODELOS DE TRANSFORMACIÓN: CONTENIDOS Y CRÍTICAS**

1.- UNA NUEVA ORTODOXIA: LA FLEXIBILIDAD.

A propósito de las distintas interpretaciones existentes de los cambios habidos en la gestión de mano de obra, Carlos Prieto (1992) escribía hace unos años que los problemas de quienes los definen como “flexibles” comienzan con el término mismo dado su carácter proteico. Y es que flexibilidad es un término que encierra acepciones diferentes de la realidad económica y de la reestructuración que viene experimentando desde los setenta, de manera que difícilmente puede ser un concepto unitario que defina esa nueva realidad. Sin embargo, el grado de controversia abierta en el Estado Español ha sido bajo ya que la mayor parte de los investigadores sociales han asumido la “nueva” moda, procediendo a continuación a describirla y generalizarla. Algunos artículos de Recio(1988), Prieto(1992) y Miguélez(1995) para desentrañar sus múltiples connotaciones si bien no se ha cuestionado más incisivamente lo que hay de “nuevo” realmente en ese conglomerado llamado “flexibilidad”, ni se ha contrapuesto con los procesos ideológicos que lo han provocado. Este contexto tiene consecuencias académicas y políticas ya que preestablece los perfiles (el contorno) de aquello que se debe estudiar y abordar al asumir una ruptura radical con el pasado y mezclar y oscurecer procesos complejos y contradictorios dentro de la organización laboral. Como bien resumía A. Pollert, al afirmar un gran cambio en la estrategia empresarial y en la estructura del empleo, funde la prospección, la predicción y la prescripción en una profecía que por su propia naturaleza se cumple a sí misma (1988: 43). Por ello, examinar profundamente la flexibilidad es fundamental aunque sea tardíamente; más aún en tanto que término que ha servido para legitimar un conjunto de actitudes y de prácticas.

A grandes trazos, se pueden distinguir dos grandes tipos de literatura sobre la flexibilidad. Por un lado, la estrictamente de gestión o “managerial”. Dentro de ella, la flexibilidad ha constituido una herramienta práctica en la legitimación de políticas y estrategias empresariales, precisamente por su imprecisión. Productiva, tecnológica, organizativa, salarial, financiera, temporal o mercantil, son algunas dimensiones de la misma. De manera general, se presupone que todas guardan relación y que el hilo conductor de la misma reside en el funcionamiento del trabajo. Tal planteamiento ha permitido que el examen de la reestructuración y el debate que ha ocasionado se haya desviado de otros aspectos substantivos de la estructura y funcionamiento del capital, como los focos y tendencias en la inversión, las relaciones comerciales y la construcción de grandes territorios para el intercambio mercantil,... hacia el “problema” más manejable del trabajo. La razón en que se sustenta la argumentación de este tipo de literatura es que la incertidumbre de los mercados constituye el máximo desafío que ha de afrontar la patronal y que la solución está en la flexibilidad y adaptación del trabajo, tanto en el centro de trabajo como en el mercado laboral. Ahora bien, tal razón no es más que una presunción ideológica que por otro lado, no es ni mucho menos nueva; ha acompañado desde siempre el asunto de la “productividad” de los trabajadores.

En otro plano, el otro rasgo que distingue el tratamiento “managerial” de la flexibilidad es su discurso futurista. Con el crecimiento de aquellas formas más inseguras e irregulares de la ocupación, así como del desempleo, muchos científicos sociales han descubierto lo que los trabajadores ocasionales y todos aquellos que están fuera del

empleo remunerado siempre han sabido, que no todo el trabajo está igualmente protegido ni legal ni socialmente; por tanto, que existen diferentes niveles de estabilidad en el empleo y que ninguno goza de seguridad plena. Sorprendentemente, su descubrimiento no se ha detenido aquí ya que algunos más atrevidos han considerado que determinadas formas de empleo, el trabajo a domicilio, por cuenta propia, en pequeñas empresas, constituyen “nuevas” formas de trabajo más competitivas ya que son más “flexibles” al ajustarse fácilmente a los mercados, a la vez que ofrecen autonomía, horas “flexibles” y, en general, vidas laborales flexibles.

Una parte de estas perspectivas que defienden una “ruptura radical” con la “sociedad salarial” y el fin del trabajo, han entrelazado estos presupuestos dentro de una construcción dualista de la economía en la que la reducción del trabajo asalariado y regular ha llegado a ser interpretado como una posibilidad abierta para el disfrute del ocio creativo (Racionero, 1986).

Por otro lado, se puede discernir la literatura políticamente reformista sobre la flexibilidad, articulada mayoritariamente alrededor del texto de Piore y Sabel, *La segunda ruptura industrial*. Sus presupuestos teóricos no son siempre semejantes a los de la literatura managerial, ni tienen la misma lógica. Ahora bien, la panacea de la “especialización flexible”, planteada por Piore y Sabel, sugiere un cierto consenso entre posiciones de derecha e izquierda acerca de la soberanía de los mercados como principio reestructurador. Asimismo, hay una cierta coincidencia entre la literatura managerial y la perspectiva de la “especialización flexible” en su defensa de la fragmentación y de la descentralización de la producción, así como de la red de pequeñas empresas como solución para un sistema en crisis. Detrás de ambas propuestas, se encuentra la visión postindustrial de una escisión histórica radical y una gran teoría sobre caminos técnicos y productivos desde el “fordismo” al postfordismo.

Antes de examinar más detalladamente algunos de los discursos prototípicos sobre la “flexibilidad”, se van a abordar algunas de sus dimensiones fundamentales, y sobre todo, su definición como nuevas.

1.1.- Odres nuevos para conceptos viejos.

Como es ya bien sabido, los discursos sobre la flexibilidad se han centrado básicamente en dos aspectos: el empleo y el trabajo. El neoliberalismo ha puesto en circulación diversas soluciones para afrontar la recesión económica. Una primera, una mayor mundialización de la economía y el establecimiento de espacios comerciales internacionales más amplios. Una segunda, la ha buscado en la flexibilidad salarial y del mercado laboral justificada también como solución al desempleo. En este último sentido, se ha venido tanto desregulando como re-regulando - en términos de R. Hyman (2000) - sobre la organización laboral y sobre la protección y derechos del empleo de modo que se ha limitado tanto la una como los otros. Una tercera, el fuerte patrocinio ideológico y práctico de la empresa privada, en el entorno de las políticas de oferta. Y una última, el mantenimiento de un importante contingente de parados. Todas ellas constituyen el contexto donde el mercado laboral flexible es erigido en la solución para la recuperación económica.

Junto a la flexibilidad del mercado laboral, la perspectiva que subyace en la consideración de la flexibilidad del trabajo dentro del empleo remunerado reproduce la

vieja y casi consubstancial preocupación capitalista por el aumento de la productividad con una clara obsesión por recortar el poder del trabajo.

Una vez que se ha explicitado más ambas formas de flexibilidad, hay que precisar que la preocupación tanto por una como por otra, no es nueva. La peculiaridad del trabajo humano, su capacidad para realizar una gama vastísima de actividades productivas y su carácter inteligente e intencional, es la que proporciona una adaptabilidad infinita a la fuerza de trabajo y permite tanto su ampliación como su intensificación en la búsqueda de la plusvalía. En este sentido, el capital siempre ha requerido “flexibilidad” del trabajo; la lucha por su control ha estructurado la evolución de la empresa, del proceso de trabajo y de la misma forma de organización.

En los primeros tiempos del capitalismo industrial, se promovían y defendían reglas y delimitaciones relativas tanto al tiempo de trabajo como al contenido de las tareas. Así, aunque la tensión entre la disciplina del trabajo remunerado y los ritmos de vida fuera de esta relación social es una fuente de conflicto permanente en el capitalismo, sin embargo, fue en esas fases cuando se manifestó agudamente. E.P. Thompson estudia en un bello artículo *Tiempo, disciplina de trabajo y capitalismo industrial* el encauzamiento de la disciplina horaria en un tiempo en que precisamente, los empresarios no buscaban la flexibilidad sino la rigidez -“... la irregularidad de días y semanas de trabajo, hasta las primeras décadas del siglo XIX, se insertaba dentro de la más amplia irregularidad del año de trabajo, salpicado por sus tradicionales fiestas y ferias”(1984: 266)-. En este proceso, los patronos enseñaron a la primera generación de obreros industriales la importancia del tiempo; la segunda generación formó comités para la reducción de la jornada en el movimiento por las diez horas; la tercera hizo huelgas para conseguir horas extras y jornada y media. “Habían aceptado las categorías de sus patronos y aprendido a luchar con ellas. Habían aprendido la lección de que el tiempo es oro demasiado bien”(1984:279).

Lo mismo sucede con otros aspectos como los costes y beneficios del empleo regular, o las distintas consecuencias del mercado de trabajo organizado o flexible, que han sido motivo de polémica y lucha permanente - “...el cerramiento de campos y el progreso agrícola estaban, en cierto sentido, relacionados con un gobierno eficaz del tiempo de la mano de obra. El cerramiento y un progresivo excedente de la mano de obra a finales del siglo XVIII endurecieron la situación de los que estaban en empleo fijo; se enfrentaron con las alternativas de empleo parcial y leyes de pobres, o la sumisión a una más exigente disciplina de trabajo. No es una cuestión de técnicas, sino de un mayor sentido de la economía del tiempo entre los patronos-capitalistas reformadores. Esto queda patente en un debate entre los defensores de la mano de obra asalariadas con empleo fijo y los defensores del “trabajo contratado” (es decir, trabajadores contratados para determinadas labores a destajo)(1984: 268-269)-. En el siglo XIX, la polémica se resolvió en gran medida a favor del trabajo asalariado semanal, es decir, del trabajo regular; complementado por el trabajo ocasional cuando la situación lo requería. Así pues, el trabajo temporal siempre ha contribuido al proceso de acumulación del capital, junto al ejército de reserva de mano de obra.

A medida que avanza el siglo XIX, se ira imponiendo el principio básico de la economía de empresa privada: comprar en el mercado más barato y vender en el más caro. En lo que se refiere a la fuerza de trabajo, comprarla al menor precio posible y venderla al más caro que se pueda. Aún así, ni los patronos ni los trabajadores reconocieron completamente las reglas de este juego, o lo que ellas suponían porque incluso los trabajadores más sensibles a los incentivos salariales, al trabajo a destajo, sólo lo serán hasta cierto punto: la seguridad social, la comodidad en el trabajo, el ocio,... serán factores

que competirán con el dinero. Los trabajadores consideraban pues, el trabajo como una mercancía que había que vender en las condiciones históricas específicas de una economía capitalista libre; si bien cuando disponían de algún margen de elección todavía seguían utilizando criterios no económicos para fijar el precio básico pedido, así como la cantidad y calidad del trabajo. En estas circunstancias, los empresarios comenzaron a reconocer el valor de la utilización del trabajo intensivo más que extensivo. A este respecto, se estaba produciendo una socialización parcial en las reglas del juego. La socialización total tendrá lugar a partir de la Gran Depresión. Por un lado, los trabajadores comenzaron a pedir lo máximo posible y, cuando había alguna posibilidad de elección, a sopesar esfuerzo y salario. Por otro, los patronos comenzaron a descubrir modos más eficientes de utilizar el tiempo o de trabajo de sus trabajadores. Su máxima expresión será la organización científica del trabajo a principios del siglo XX (Hobsbawm, 1979: 352-383).

En el Estado Español, M. Izard (1973: 72-75) ha destacado la permanencia de un porcentaje elevado de trabajadores manuales en la industria del algodón de la ciudad de Barcelona que trabajaban en su propio domicilio por cuenta de un fabricante o de un comerciante a mediados del siglo XIX. Y no sólo como residuo de relaciones sociales preindustriales, sino también como parte de una estrategia de los empresarios de ese tiempo o cuando deciden lanzarse a la producción masiva. Es lo que sucede en la industria del tejido de seda de la ciudad de Valencia en los años cincuenta y sesenta del siglo XIX. Cuando un empresario se lanza en esos años a la producción masiva, recurre a las estrategias de subcontratación o del trabajo doméstico urbano. En este caso, la estructura de la industria se encuentra a medio camino entre lo comercial y lo industrial. La gran flexibilidad que permitía este sistema de subcontratación era captada magistralmente por los empresarios de la época³ (Martínez Andreu, 1993:128)

³ “El que suscribe, lo mismo que los demás fabricantes, no pueden asegurar los telares que llevan porque de un día para otro varía el número en más o menos, según la salida que tienen los tejidos. Los telares van en distintos obradores y en cada uno hay un maestro que dirige y responde de los oficiales que tiene, sin reglamento alguno que lo regularice, siendo de advertir que este número de trabajadores o maestros aumenta o disminuye según lo requieren las necesidades de consumo”(citado en Martínez Gallego: 1993: 128).

Asimismo, M. Izard ha señalado la importancia que tuvo la mecanización no sólo porque permite el ahorro cuantitativo de mano de obra, sino también porque permitió la sustitución de unos individuos por otros más “baratos”: de los adultos por niños, de los hombres por mujeres (1973: 74). Se trata de una mano de obra que los empresarios considerarán indispensable. Así, a finales del siglo XIX seguirán oponiéndose a que se prohíba el trabajo infantil⁴ en nombre de la libertad: libertad de los patronos para reducir sus costes, libertad de las familias para aumentar sus ingresos con los salarios infantiles (Fontana, 1983: 84). Lo mismo se puede decir con respecto a la fuerza de trabajo femenina. El recurso deliberado de los empresarios a la misma en tanto que tiene menos coste y está más indefensa, tampoco es nuevo. Los empresarios valencianos que pretenden instalar fábricas en la segunda mitad del siglo XIX en las que el trabajo se organiza ya de una forma sistemática, reclutan la mano de obra no tanto entre los artesanos o los campesinos desamortizados, sino entre sus hijas (Martínez Andreu, 1993: 139). Reclutamiento que se efectúa no sólo para ámbitos laborales sedentarios o ligeros o para la industria textil, sino también para aquellos que requieren fuerza física (Sanromá, 1876: 58-59)⁵. La fábrica de mosaicos de Nolla y Sagra, de Meliana en la que más de la mitad de sus cuatrocientos trabajadores son mujeres constituye un buen ejemplo de lo anterior.

Nuevas formas de incorporación a las fábricas que estos empresarios y otros, como Trenor en Vinalsa, combinan con distintos métodos de adaptación de los trabajadores a los nuevos ritmos y pautas de la división del trabajo que establecen en las mismas. Su base es casi siempre la misma, el incentivo económico como premio y la multa o el despido, como castigo.

Así pues, trabajo ocasional, doméstico,.. subcontratación,.. mano de obra barata,.. concentración, amenaza de despido desde los albores del capitalismo. No existen cifras que permitan su cuantificación y por tanto, su comparación con el actual desarrollo del trabajo temporal, “atípico”,.. para saber si hay más o menos. Ahora bien su visibilidad ideológica ha aumentado en los últimos tiempos.

Sólo cuando “la rigidez” del tiempo y de la tarea se convierten en la base de la técnica y de la propiedad del puesto de trabajo, así como de la fuerza de la negociación, el capital reclama flexibilidad, más flexibilidad (Pollert, 1988: 46). En 1850, cuando la resistencia de los artesanos imponía a los empresarios valencianos un determinado modelo organizativo, algunos reclaman (una ordenanza) acomodada a la bien entendida libertad y que cubra los intereses de todos y redunde en beneficio de la fábrica (Martínez Andreu, 1993 : 129). Los gremios utilizaron todo tipo de subterfugios para conservar su ascendencia, si bien languidecen poco a poco a lo largo de lo que queda de siglo. Y es que la lucha por “el derecho a un empleo” constituye un principio básico del movimiento obrero, del sindicalismo pero también, de las prerrogativas empresariales. Por ello,

⁴ La explotación infantil es consubstancial al desarrollo capitalista. Actualmente, los medios de comunicación lo circunscriben a aquellas zonas del planeta que están “industrializándose” aunque no sólo se localiza en estos territorios; también, ha sido observada en zonas muy desarrolladas. Pero además, las imágenes que trazara Ramón de la Sagra del trabajo infantil a mediados del siglo XIX tienen poco que envidiar a su desarrollo actual: “permanecen encorvados muchas horas, vigilando los hilos de los telares para anudarlos cuando se rompen, o en otras tareas igualmente pesadas y monótonas”. Su actividad comenzaba a edad muy temprana, de los seis a los siete años, y sus jornadas eran larguísimas, de catorce y quince horas (Fontana, 1983: 84). La “corrosión del carácter” - utilizando la terminología reciente de R. Sennett(2000) - que podían implicar estas condiciones de vida y trabajo están muy bien descritas en un cuento de Jack London (1992) , *El apóstata*.

⁵ Citado en Martínez Andreu,1993: 139.

considerarlo aisladamente como un fenómeno contemporáneo, “nuevo”, oscurece su trayectoria histórica y constituye un velo misticador que dificulta la construcción de una memoria colectiva de experiencias pasadas. Circunscritos a los talleres de las ciudades, los artesanos poco pueden influir en las fábricas que se levantan en la periferia de las mismas y en las que los empresarios podrán seleccionar a los trabajadores que más les interesan y enseñarles.

Una vez realizada esta precisión histórica, hay que reconocer lo nuevo en esta articulación del imperativo de la flexibilidad laboral. Su consideración dentro de una construcción dualista e industrialista⁶ del empleo. A este respecto, cuatro han sido los discursos más sistematizados y que han sido considerados especialmente influyentes en la reestructuración de la producción y del trabajo: el de la “empresa flexible”, el de la “especialización flexible, el de los “nuevos conceptos de producción” y el de la “producción ligera”. El primero y el último, constituyen un modelo de política empresarial. Responden a un orden del día organizativo y político con fuerte atractivo para directivos de grandes corporaciones y para políticos neoliberales. El segundo y el tercero, constituyen más bien una macroteoría, desarrollada como una estrategia global para la reestructuración económica. Se inspiran básicamente en una política reformista de izquierdas.

2. LOS PRINCIPALES MODELOS DE TRANSFORMACIÓN.

2.1.- La “empresa flexible”.

El modelo de la “empresa flexible” ha sido promovido por John Atkinson. Se trata de una construcción analítica en la que su autor intenta plasmar sobre un marco común los cambios que se están produciendo en las formas de gestión de la mano de obra dentro de la gran empresa. Consta de un “núcleo” de trabajadores, rodeado por grupos periféricos y externos que no tienen por qué ser empleados. En el mismo, se considera que hay una segmentación de cada empresa concreta en distintos regímenes de mercado y la principal razón de que así sea es que los empresarios tienden a perseguir la flexibilidad numérica y funcional a partir de los distintos grupos de trabajadores que existen en el seno de la empresa. Es decir, se trata de la dualización del mercado laboral como un objetivo de una política empresarial deliberada. Como resultado, aparece una “nueva” polarización entre los trabajadores del núcleo y los trabajadores de la periferia para proporcionar adaptabilidad a una demanda del producto fluctuante. En los primeros, la empresa busca su flexibilidad funcional en el proceso de trabajo, al requerirles que rebasen las funciones laborales inicialmente adjudicadas. Asimismo, busca flexibilidad en el tiempo de trabajo, al ajustarse más fácilmente a las demandas de producción. Suelen ser varones, trabajadores a jornada completa, de forma permanente; ocupan el puesto durante largas temporadas y ponen en funcionamiento una serie de cualidades que la empresa no puede conseguir fácilmente en el exterior. En los segundos, la empresa busca “flexibilidad numérica”; pueden estar empleados insegura e irregularmente, o no tener tan siquiera relación directa con la empresa, al ser subcontratados o autónomos. Es probable que sean mujeres que trabajan a tiempo parcial; ocupan el puesto durante periodos más breves y ponen en

⁶ Con el término “industrialista” o “industrialismo” se hace referencia a la tradición teórica de la sociedad industrial que sociólogos americanos y europeos promovieron a finales de los cincuenta; entre ellos, Kerr, Dunlop, Smelser o Aron.

funcionamiento una serie de cualidades que la empresa puede conseguir con facilidad en el mercado de trabajo externo. Es aquí donde se localiza la precariedad de la relación laboral y la competitividad del mercado laboral que provee al empresario de una fuerza laboral numéricamente variable (1986/87: 1-26).

La base económica y social del “núcleo” está constituida por trabajadores a cuyo cargo se encuentran aquellas actividades que la empresa considera de la mayor importancia y tienen en más alta estima. Su régimen de empleo se debe a que la empresa requiere la conformidad de estos trabajadores para que las efectúen. Es decir, el modelo se asienta en la presunción de una correspondencia entre determinadas condiciones de empleo y la noción económica de “elección estratégica” empresarial de una “actividad esencial” de la organización. La compensación presupuesta a los trabajadores del núcleo es su seguridad el empleo. Por el contrario, se requiere la mínima conformidad de los trabajadores periféricos para alcanzar los fines previstos ya que existe un exceso de oferta en el mercado laboral externo. Lo realmente importante es que exista un contingente de este tipo de trabajadores.

El atractivo del modelo, pero también su debilidad, es tanto la visión de conjunto que intenta proporcionar al recoger las diversas situaciones que se están produciendo, como su simplicidad. A pesar de que su principal promotor lo concibe como una herramienta analítica para comprender la amplia variedad de cambios registrados en las prácticas de empleo, sin embargo, no han sido pocos los autores que lo han utilizado como guía aproximada de lo que estaba pasando. Por otro lado, aunque J. Atkinson registra la inseguridad de la fuerza de trabajo del sector periférico, sin embargo, la percibe como inevitable desde el punto de vista del capital. Mano de obra, que está constituida por grupos relativamente faltos de educación y técnica (1986/87: 24). Por tanto, destino y descualificación confluyen en la explicación de esa situación. La posibilidad de salir de la misma recae en los trabajadores que se encuentran en ella.

Este discurso ha estado presente en alguna medida también, en la opinión pública española; especialmente, en la segunda mitad de los ochenta. “Núcleo” o “base” y “periferia” han sido términos utilizados en el lenguaje managerial y en el de la negociación. En algunas ocasiones, han suscitado algunos comentarios críticos por parte del movimiento sindical. En otras, las más, han sido considerados como evidencia de una “nueva” estrategia empresarial.

2.2.- La especialización flexible.

“Especialización flexible” es un concepto que tiene su origen en el libro de Piore y Sabel, *La segunda ruptura industrial*. Se trata de una estrategia que se lleva a cabo mediante una nueva forma de producción artesanal que resulta fácilmente aceptable con la ayuda de la tecnología programable - a estos hechos responde el término de flexibilidad -. Proporciona bienes que satisfacen un amplio abanico de gustos y necesidades individuales - la especialización -, y revitaliza mercados de un modo parecido a como lo hacen las empresas acogidas en el modelo de Atkinson. El proceso de trabajo resulta bastante similar al que protagonizan el grupo “básico” de trabajadores “funcionalmente flexible” proyectado en el modelo de la “empresa flexible”. Ahora bien, el discurso de Piore y Sabel en *La especialización flexible* no supone un resurgimiento de un legitimado mercado dual de trabajo como en el modelo de Atkinson, sino de uno y benigno.

La especialización flexible como estrategia de reestructuración de la producción se asienta en el concepto de paradigmas tecnológicos y en una explicación de la evolución industrial basada en sistemas competitivos de tecnología industrial: producción de oficio o artesanal y producción en masa. El paradigma productivo dominante fue primero la producción de oficio que se convirtió en producción en masa como consecuencia de determinadas contingencias históricas -“una serie de accidentes agravados por errores” (Piore y Sabel, 1990: 276). Su emergencia está asociada a la cadena de montaje en las fábricas de automóviles; hasta tal punto, que desde entonces se ha venido utilizando el término “fordismo” para referirse a una fase concreta del desarrollo capitalista. Dicha fase está asociada asimismo, a la producción de bienes estandarizados para grandes mercados de consumidores anónimos, en empresas que utilizan máquinas especializadas y métodos de gestión tayloristas. La competencia económica en el fordismo ha venido impuesta por la lógica de las economías de escala. Las empresas compiten en los mercados produciendo grandes lotes de un determinado producto y aumentando la productividad mediante la mecanización creciente de las diferentes fases de la producción. Estos cambios reducen el coste de los productos duraderos de consumo básico y los ponen al alcance de la mayor parte de las familias. Al mismo tiempo, el Estado contribuye a consolidar el sistema regulando la demanda y apoyando la generación de empleo. Así pues, el nuevo “sistema tecnológico” dominante estará conformado por máquinas de una sola función, localizadas en una línea de montaje y atendidas por una fuerza de trabajo semicualificada.

Ahora bien, el fordismo, continúa el argumento, ha sido víctima de su propio éxito. La rápida expansión de la capacidad productiva durante la posguerra en Europa Occidental, en el Sudeste Asiático y en algunas partes de América Latina supone una importante extensión de los mercados de consumo de masas, si bien al cabo de un tiempo o se saturan. Paralelamente, se agudiza el malestar laboral. En ese mismo momento, se comienza a buscar nuevas estrategias de acumulación. A este respecto, la concentración productiva no garantiza ya una salida a la crisis de la demanda ya que no se limita únicamente a segmentos concretos del mercado. Más éxito tienen las empresas, frecuentemente más pequeñas, que comienzan a desarrollar sistemas alternativos de distribución y producción flexible, recurriendo a las tecnologías microelectrónicas. Las nuevas tecnologías que facilitan un planteamiento integrado del diseño, producción y comercialización, se utilizan para hacer el sistema fordista más flexible. Sin embargo, lo único que van a conseguir a largo plazo es minar la producción a gran escala como estrategia competitiva viable. Con costes mínimos, las empresas pueden producir pequeñas cantidades de artículos de alta calidad y algo más adaptados a los gustos del consumidor, sobre todo destinados a cubrir ciertos nichos del mercado, desplazando así las economías de escala como dinámica central de competencia.

Esta última consideración es central en la argumentación de la especialización flexible. Alrededor de ella, se justifica la creencia de que las pequeñas empresas pueden acabar con la posición hegemónica de los grandes consorcios. Estos últimos resultan demasiado burocráticos e inflexibles para responder a las exigencias de la nueva competencia. Contrariamente, las pequeñas empresas son más dinámicas, más innovadoras y más sensibles a los cambios en el mercado. Según esta perspectiva, pueden conseguir un alto nivel de integración vertical, integrando diferentes fases del proceso de producción mediante redes de colaboración y cooperación, pero sin renunciar a la versatilidad y flexibilidad que les permite las estrechas relaciones entre cliente y productor, trabajador y jefe.

Junto a estos progresos, los partidarios de la especialización flexible consideran que la tecnología ofrece la posibilidad de liberar a la mano de obra. Bajo el régimen de producción en masa, la mano de obra ha estado demasiado supeditada a la máquina. Contingentes de trabajadores no demasiado cualificados se dedican a tareas rutinarias para las que se requiere más paciencia que inteligencia. Al contrario, para la producción flexible se requiere una mano de obra responsable y polivalente dispuesta y capacitada para aprender nuevas técnicas y desempeñar sucesivamente funciones diversas según lo exijan las vicisitudes del mercado. Donde han arraigado estos sistemas, se han conformado nuevas relaciones laborales de cooperación entre capital y trabajo que han desplazado a las estructuras jerárquicas más rígidas e intransigentes del fordismo.

La última crisis se produce pues, cuando el paradigma tecnológico dominante, el de la producción en masa, entra en quiebra ya que ha llegado a los límites de expansión; los mercados de masas para bienes estandarizados están saturados, y han dado lugar a un modelo de demanda más fragmentada y sutil, en el que la preocupación por la calidad es más importante que la ventaja del precio de la producción en masa. En este entorno de crisis, tanto de producción como de mercados, un paradigma tecnológico alternativo puede romper el *impasse* y ofrecer la posibilidad de una “segunda ruptura industrial”.

Por tanto, fue cierta tecnología y los mercados de masas los que determinaron el dinamismo de un sector “primario” durante el periodo fordista, cuyas empresas aprovecharon su ventaja en capital intensivo, así como los que refrenaron al sector “secundario”, en el que las empresas revelaron una absoluta incapacidad para utilizar las economías de escala. De igual modo, han sido una nueva tecnología y una fragmentación y diversificación de los mercados los que han invertido estas circunstancias, al permitir la existencia de una compleja flexibilidad técnica en las pequeñas empresas. Además, el pretendido cambio en el mercado del producto proporciona a la producción en pequeña escala un margen competitivo superior al de las empresas integradas verticalmente, donde el trabajo y el capital fijo son considerados actualmente rigideces y donde las economías de escala no resultan ya tan eficaces en cuanto al coste. Esta inflexión puede interpretarse como la continuación lógica del desarrollo tecnológico y de la demanda del mercado pero también como una reorientación política a partir de la experiencia de la mayor preocupación y compromiso de las unidades productivas menos protegidas y más pequeñas con la salud de los mercados.

2.3.- Los “nuevos conceptos de producción”.

Una visión optimista que ha recibido, en cierta medida, la influencia de los trabajos de Piore y Sabel, es la sistematización de Kern y Schumann en 1984 sobre “nuevos conceptos de producción” en Alemania que anuncian el fin de la división del trabajo. En su estudio, centrado sobre todo en la industria del automóvil, las máquinas herramienta y los productos químicos, plantean que la reintegración de tareas es la tendencia pionera de la racionalización industrial. El presupuesto en el que se apoyan es la transformación del papel del trabajo dentro de la producción -“en los sectores clave industriales tiene lugar ante nuestros ojos una transformación fundamental de los conceptos productivos, según la cual los intereses empresariales en la sustitución del trabajo humano y en la economización de los puestos de trabajo están imbricados entre sí según una nueva fórmula”-. Kern y Schumann sostienen que “hasta ahora todas las formas de racionalización capitalista descansaban sobre un concepto básico, que imaginaba el

trabajo humano como una barrera de la producción que era válido vencer con una autonomización lo más amplia posible del proceso productivo”(1988: 8). El carácter activo y subjetivo de la mano de obra “era sobre todo el factor distorsionante potencial que había de ser canalizado y controlado lo más posible mediante una organización restrictiva del trabajo”. Ahora bien, actualmente, los empresarios están cada vez más convencidos de que el potencial productivo propio de la nueva tecnología sólo se puede hacer realidad a través de un principio contrario: alentar la participación activa y subjetiva de los trabajadores, desarrollar sus conocimientos y experiencias y vincularlos a los objetivos de la empresa; “la eficiencia ha de lograrse con la capacidad de gestión de los trabajadores y no contra sus posibilidades personales”(1988:9). Entre otras razones, porque consideran al igual que otros promotores de paradigmas productivos que la tecnología avanzada no sólo permite sino que impone la superación de la organización tayloriana del trabajo: “los componentes tecnológicos van insertos cada vez con mayor frecuencia en una concepción modificada de la racionalización. La racionalización trasciende la organización de magnitudes individuales del proceso productivo inmediato y potencia la integración consecuente de dimensiones de acción diferentes y que antes apenas tenían relación entre sí”(1988: 4-5).

Así pues, la idea directriz es “la reprofesionalización del trabajo de producción..., es la superación del viejo concepto de empleo de personal orientada hacia criterios tayloristas de fragmentación, disciplina, incapacitación”(1988: 81). Un prototipo de esta nueva situación bien lo podría constituir el puesto de trabajo de “jefe de cadena” en la industria automovilística. “Lo que se necesitaría para la fabricación modernizada sería el trabajador hábil, capaz de hacer un diagnóstico, soberano en su comportamiento”(1988: 81-82). Por tanto, un trabajador que integre experiencias laborales de diferentes profesiones: “la posición de un jefe de cadena correspondiente a este concepto tanto en salario como en estatus, ha de responder a un nivel de trabajador cualificado”(1988: 83).

Por otro lado y a diferencia de Piore y Sabel, abordan el problema de la polarización (cap.VI). Kern y Schumann reconocen que los nuevos conceptos de producción solo benefician a un grupo de trabajadores: aquellos que a causa de su posición en la empresa pueden reclamar privilegios; son los relacionados con las tecnologías avanzadas en los sectores clave. Frente a este grupo, distinguen otros tres que pierden: los que sufren la racionalización que son los que tienen un puesto de trabajo tradicional en los sectores clave, pero que debido a sus características personales, apenas son utilizados en su empleo conforme a los nuevos conceptos de producción; los trabajadores abocados a la crisis y los desempleados. A este respecto, los beneficiarios son equiparables a los trabajadores del “núcleo” del modelo de la “empresa flexible” o a los de la reaparecida producción artesanal que sostienen Piore y Sabel, y los perdedores, a los trabajadores periféricos del modelo de Atkinson. Asimismo, afirman que quienes se benefician del cambio pueden considerar a los distintos grupos de perdedores como una amenaza a su propia seguridad y pueden utilizar su fuerza colectiva para reforzar la segmentación del mercado laboral: “el fin de la división del trabajo en el interior del centro de la producción industrial ocurre al mismo tiempo que una tendencia al agudizamiento de la delimitación hacia fuera”(1988: 362).

En esta descripción que realizan de la segmentación, como variante moderna de la polarización sorprende la fascinación que ejercen (implícitamente) los “ganadores” de la reestructuración, los “beneficiarios” de los “nuevos conceptos de producción” en sus autores y la poca que ejercen los perdedores. Mayor es la sorpresa que produce su tratamiento de los trabajadores que son víctimas de la racionalización tecnológica (en los

sectores clave) que continúan en sus empresas protegidos por leyes y convenios a pesar de que su fuerza de trabajo no es usada de acuerdo a la nueva racionalización. Esta situación, según Kern y Schuman, “debiera llevar a frenar la defensa de sus intereses”(1988: 11)

2.4.- La producción ligera y el modelo japonés.

“Producción ligera” es un neologismo con el que Womack, Jones y Roos han conceptualizado el modelo japonés. Precisamente, el simple hecho de recalificación traduce ya su intención de proceder a una lectura “universalista” del modelo; es decir, de obviar sus circunstancias sociales e históricas en las que surge para destacar ciertos factores de carácter directivo, técnico y social, que articulados de un determinado modo, podrían reproducirse de igual manera en entornos muy diferentes del original.

Su origen directo se remonta a las investigaciones que realizan estos investigadores del M.I.T. dentro del Programa Internacional de Vehículos de Motor (PIVM) - International Motor Vehicle Program (IMVP) - si bien sus precedentes se encuentran probablemente en la recuperación financiera de Chrysler en 1979. Este rescate supuso el abandono del tipo de negociaciones habidas hasta entonces y el comienzo de un periodo nuevo en la industria que coincidirá con la apertura de siete “transplantas” o empresas conjuntas en EE.UU. y de cuatro en Canada. Su presencia constituyó un acicate más para la ampliación del abanico de temas a negociar, en principio, limitado a los salarios. Los acuerdos incorporaron cada vez más distintos aspectos de las políticas de recursos humanos y de las prácticas de gestión de mano de obra de los fabricantes de coches japoneses y sobre todo de la Toyota. Así, se incluyeron la noción de equipo, una mayor flexibilidad del trabajo del mismo con la correspondiente eliminación de las categorías profesionales; la progresiva eliminación de los controles de calidad ex-post y descentralización de la responsabilidad de la misma en los propios trabajadores; mecanismos de derogación de las norma que reconocían determinados derechos en el puesto de trabajo ganados en años más prósperos y participación de los subcontratistas.

Pues bien, los tres académicos asociados en el IMVP que estaba financiado por las empresas automovilísticas del mundo, tenían como objetivo, convencerles del paso de la producción en masa a la producción ligera e incluso, al resto de la industria; al menos de que constituye una buena idea. Para ello, compararon la eficacia productiva de más de noventa plantas de montajes de coches de diecisiete países y concluyeron que los fabricantes japoneses de Japón seguidos por las “transplantas” japonesas, eran las más eficaces del mundo. Esta investigación será recogida en su libro *La máquina que cambió el mundo* (1992).

Pero además, Womack y sus colegas del MIT fomentaron la producción ligera no sólo como el mejor modo de producir vehículos sino también como un sistema amable para el trabajador. Así, si por un lado, destacan la precisión y flexibilidad del sistema, las existencias “ajustadas”, la agilidad en los cambios y el número reducido de horas por unidad, por otro, hacen énfasis en sus bondades para los trabajadores: formación amplia, especialización múltiple, trabajo creativo, conquista de poder y relaciones armónicas. Nuevamente, aparecen los trabajadores reprofesionalizados, responsables y cooperadores de Kern y Schumann, de Piore y Sabel o del núcleo de J. Atkinson, pero también la omisión de los trabajadores que no se encuentran en estas circunstancias. Estos planes

humanizados surgen, según dichos autores, no sólo como consecuencia de la articulación empresarial de políticas razonables de recursos humanos, sino también como requisito del propio sistema productivo. Sus características, especialmente, las relativas a la supresión de los recursos superfluos (el sistema de producción ligera), la responsabilidad de los trabajadores en el flujo de la producción o en la calidad del producto, lo hacen especialmente vulnerable y exigen una gestión que confíe la compañía y sus objetivos a los trabajadores. Por tanto, les guste o no, los sistemas de producción “ligera” tienen que ser amables con sus trabajadores. En este sentido, el discurso reproduce argumentos ya esgrimidos en otras perspectivas. Así, Crozier escribía que “desarrollar nuevos servicios y lograr una calidad cada vez mayor... depende de la calidad y la pertinencia de la inversión inmaterial: en personas, en el sistema de relaciones, en la cultura”(1989: 329). El problema (es) movilizar las capacidades individuales y colectivas existentes (y esto sólo puede conseguirse “profesionalizando a los hombres” (Kern y Schumann).

La configuración del modelo japonés traduce una organización integrada hacia el exterior. La implicación de los asalariados en las decisiones relativas a la producción, la producción “justo a tiempo” y el objetivo de la Calidad Total son elementos de una ideología que sitúa el conflicto explícitamente entre la empresa y su entorno competitivo. A este respecto, este modelo se diferencia formalmente del modelo taylorista en que éste localiza el conflicto más explícitamente en el interior de la empresa, en la producción. Así pues, se intenta conformar la organización utilizando óptimamente los recursos. La implicación de los trabajadores es un elemento más en ese desarrollo hacia la optimización. En este contexto, el mejoramiento continuo (*kaizen*) se convierte en un principio básico. Cada uno de los aspectos del proceso de producción es objeto de discusión, experimentación y comprobación de posibles cambios. El trabajo de los asalariados es susceptible también de mejoramiento continuo ya que se supone que deben contribuir a eliminar al máximo los trabajos que no producen valor añadido (movimientos, controles burocráticos). Bonazzi lo considera el principio distintivo: “Del mismo modo que el taylorismo tenía su máximo principio metodológico en el *one best way*, así el modelo japonés lo tiene en el *kaizen*. Pero, mientras que el *one best way* imponía por vía jerárquica soluciones que se suponían definitivas, el *kaizen* implica a toda la comunidad empresarial, y sus resultados, por definición nunca son definitivos”(1993: 5). Es decir, junto a la rígida verticalidad del sistema taylorista, el sistema japonés intenta introducir la horizontalidad.

Un poco antes, otros autores como Dore habían profundizado en el sistema productivo japonés y ofrecido otras razones. Su idea central es que las relaciones japonesas entre empresarios y trabajadores y entre clientes y abastecedores constituyen un sistema de compromisos institucionalizados a largo plazo que da lugar a normas de confianza y obligación recíprocas. Por ello, los japoneses se han mostrado especialmente dispuestos a adaptarse rápidamente a los cambiantes requerimientos del mercado así como, a las oportunidades que ofrece. Esta construcción analítica presenta una clara analogía con la idea dhukheimiana de que una sociedad con un alto grado de “solidaridad orgánica” puede conseguir resultados económicos favorables.

En este contexto, Dore ha distinguido analíticamente dos “sistemas” alternativos, dos conjuntos de instituciones, cada uno con su propia coherencia interna: el “orientado al mercado” y el “orientado a la organización”(1992: 33-40). En el primero, las relaciones de empleo, basadas en el principio de “contratación y despido” tienden a provocar la movilidad, el descontento y la resistencia de los trabajadores. En el segundo, suele suceder lo contrario. Hay poca movilidad; el empleo de por vida de los trabajadores

permanentes está diferenciado institucionalmente del de los trabajadores temporales y el sistema suele ser más eficiente económicamente. Es el caso de la industria japonesa. Ahora bien, su forma de desarrollo es opcional. De ahí que la polarización entre “permanentes” y “temporales” o entre “núcleo” y “periferia”, según la acepción establecida en el modelo de la empresa flexible, sea para Dore una concomitancia inevitable del sistema japonés. La seguridad que disfrutaban los primeros la pagan los segundos con su inseguridad.

3.- UNA VALORACIÓN DE LOS MODELOS.

Uno de los rasgos que caracteriza los diferentes paradigmas expuestos es que sus planteamientos sobre flexibilidad están expresados en terminología postindustrial. Es decir, sus autores consideran que el periodo actual ha supuesto una ruptura radical con el pasado; el imperativo empresarial de la “flexibilidad” es nuevo, como la segmentación que le acompaña; nueva es la ruptura industrial que conlleva la especialización flexible ya que la crisis de la producción en masa implica una inflexión en la historia; nueva la consideración del trabajo humano en la reciente racionalización de la producción alemana y nueva es la actitud consensual y cooperadora de los trabajadores de la producción ligera. Sin embargo, no es muy convincente la evidencia existente en esos sentidos. En tanto que la evidencia es cuestionada bien se puede considerar que tales aproximaciones han sido tamizadas ideológicamente lo que ha traído consigo su adhesión y posterior defensa de una “ruptura industrial”, de una nueva función del dualismo, así como un contexto peculiar en el que la relevancia concedida a la flexibilidad laboral es progresista.

Por ello, para abordar esta cuestión hay que examinar la evidencia concreta del cambio, las implicaciones ideológicas de este dualismo reconsiderado y la reformulación conceptual que proporciona tal fuerza a la compleja fusión de descripción, prescripción y predicción que han caracterizado el resurgimiento de la flexibilidad.

La valoración empírica de los paradigmas es pues importante, porque sus conceptos, sus argumentos han penetrado (en) el lenguaje de las ciencias sociales del trabajo, sobre todo los más antiguos, y poco a poco lo han ido colonizando. Así, el paradigma “núcleo-periferia” se ha ido extendiendo y ha sido asumido por muchos autores como una descripción precisa de una nueva división de la clase obrera, incluso lejos de la intención y del sentido original que pretendía su autor. Lo mismo se puede decir con respecto a la especialización flexible; especialmente, algunas de las premisas básicas, las relativas al fuerte impacto de la tecnología programable en la organización del trabajo, la fragmentación de los mercados de masas o la necesidad de “flexibilidad” en la empresa para afrontar esta nueva situación. También, una nueva concepción empresarial del trabajo o una nueva actitud obrera que en lugar de luchar por una racionalización alternativa, se plantea una participación proporcionada en la racionalización empresarial han sido presupuestos muy difundidos de los otros planteamientos. Pero, además todas estas consideraciones no pueden ser analizadas independientemente de las consecuencias políticas que encierra esta preocupación particular por la flexibilidad laboral y el dualismo. Sobre ellas, se ha levantado toda una serie de opiniones o se ha ahondado en otras preexistentes: que la clase obrera no existe, o que los colectivos de trabajadores que constituyen el núcleo sólo pueden consolidar su situación si asumen actuar con y no contra el capital.

Este es el contexto del nuevo realismo, en el que paradójicamente confluyen posiciones políticas encontradas y en el que se ha relegado una parte importante de la

fuerza de trabajo, la periferia, a una “subclase” no organizable. Esta consideración se ha construido sobre los “patrones flexibles del trabajo” legitimando así de alguna manera, la mayor inseguridad en el empleo, la adaptabilidad y el “arreglárselas” como se pueda con el trabajo por cuenta propia. En este mismo terreno, la “especialización flexible” se ajusta al ámbito del trabajo en tanto que el trabajador artesano recrea ahora las tradiciones del oficio en el tejido productivo de la pequeña empresa, en el sector secundario, con la fuerza que proporcionan la nueva tecnología y los nuevos mercados. En última instancia, ambas perspectivas dependen siempre del mercado y por tanto convergen en cierta medida con el pensamiento neoclásico dominante. La mirada de los autores del resto de paradigmas se detiene a este respecto en registrar la existencia de los excluidos de los “nuevos modelos de producción” y en recomendar como mucho una socialización de las cargas de su adaptación (Kern y Schumann, 1987/88:20)

Pues bien, se va a proceder a evaluar la evidencia empírica relativa a los presupuestos de los paradigmas, así como a recoger algunas de las críticas que se han efectuado a este respecto.

3.1.-La evidencia empírica de la “periferia creciente” y del núcleo “básico”.

Si la “empresa flexible” responde a los cambios organizativos de la producción industrial, debe ser evidente la existencia de una periferia que se extiende y de un núcleo que se consolida. Ahora bien, el primer problema surge a la hora de acotar tanto el uno como la otra. ¿Dónde se detiene el núcleo central de los asalariados? ¿Dónde comienza la periferia? Sus límites no están claros.

A pesar de ello, la dicotomía “núcleo-periferia” ha sido bastante divulgada por algunos analistas con el fin de destacar la importancia de las formas de empleo menos estables en el mercado laboral (Bilbao, 1993). La noción de “empleo periférico” del modelo de la empresa flexible es compleja porque recoge no sólo el empleo más inestable, sino también otras formas de ocupación desventajosas aunque sean de largo duración, como el trabajo a tiempo parcial, por ejemplo; es decir, formas de empleo que en cierta medida son de distinta naturaleza. Así, la noción de “flexibilidad numérica” no facilita la comprensión del empleo. La confusión puede resultar todavía mayor a partir de la ignorancia histórica de la inestabilidad y considerarla como una novedad.

De todas maneras, se va a revisar el desarrollo de distintas formas de empleo periférico, entendido como empleo atípico; es decir, desviado de la norma del empleo con ciertas garantías jurídicas y a tiempo completo.

Trabajo temporal.

En base a los datos de la Encuesta de Población Activa (E.P.A.), Recio (1997) ha considerado evidente en el caso español “que la aplicación de los cambios en los sistemas de contratación laboral ha generado una completa transformación de la naturaleza de muchos empleos, particularmente de los empleos privados”(269). A este respecto, la E.P.A. estima que hay seiscientas mil personas menos empleadas de modo estable entre 1987 y 1995 y un millón y medio más empleadas de forma temporal. Estas cifras corresponden, sobre todo, al sector privado. Así, el número de personas empleadas de forma estable desciende en 790.000 en el sector mientras que el de empleadas de forma temporal aumenta en 1.360.000. En el sector público aumentan tanto las personas

empleadas de forma estable como de forma temporal (170.000 y 150.000, respectivamente).

Por tanto, es claro que ha habido un importante incremento del trabajo temporal. Según Recio, “este no solo implicaría flexibilidad en materia de ajuste de volumen de plantilla” sino también “en la mayoría de los casos (constituiría) un importante elemento de disciplina social (que) favorecería (además) la movilidad interna”(1997: 271). Es decir, responde al sentido otorgado al empleo periférico, pero también tiene una finalidad política.

Trabajo a tiempo parcial.

El trabajo a tiempo parcial ha comenzado a tener cierta relevancia cuantitativa en los últimos años dentro del mercado de trabajo español; aún así, en 1995, los trabajadores a tiempo parcial no llegan a representar el ocho por ciento de la población ocupada. El porcentaje se encuentra pues, bastante alejado del valor que alcanza en otros países. No obstante, las diferencias por sexo son considerables, ya que las mujeres sobrepasan el 16 por ciento mientras que los varones no llegan ni al 3 por ciento. Esta distribución conforma el trabajo a tiempo parcial como una forma de empleo principalmente femenina.

Entre 1987 y 1995, el porcentaje de ocupados a tiempo parcial ha crecido. Esto es debido al aumento de las tasas de parcialidad entre las mujeres. Así, en 1995, el 3 por ciento de los varones ocupados lo hacen a tiempo parcial, frente al 2 por ciento de 1992; en el caso de las mujeres, las cifras correspondientes son del 17 por ciento en 1995, frente a menos del 14, tres años antes (Cebrián, Moreno y Toharia, 1996: 2-11). Este aumento del peso del empleo a tiempo parcial es el resultado del hecho de que este tipo de empleo está creciendo más deprisa que el empleo a tiempo completo.

Estas diferencias entre varones y mujeres se agrandan incluso en el sector privado donde una de cada cinco empleadas asalariadas lo hacen a tiempo parcial. En cambio, la tasa correspondiente a los hombres apenas supera el 2 por ciento. Además, mientras que en el caso de las mujeres existe una notable diferencia entre las tasas de parcialidad de los asalariados que trabajan en el sector privado y en el sector público, en el caso de los varones, apenas hay diferencias.

Por otro lado, las principales ramas de actividad que emplean varones a tiempo parcial son la agricultura, la hostelería y el comercio al por menor, mientras que entre las mujeres, lo son: servicio doméstico, servicios empresariales, servicios culturales y deportivos, hostelería, servicios personales y educación (Cebrian y otros, 1996: 47-50).

Por último, los trabajadores a tiempo parcial tienen unas tasas de temporalidad muy superiores a las de los trabajadores a tiempo completo. Así, frente a cifras próximas al 35 por ciento en el caso de los trabajadores a tiempo completo, los que trabajan a tiempo parcial registran tasas de temporalidad superiores al 60 por ciento si se trata de mujeres y cercanas al 75 por ciento, si se trata de varones (Cebrian y otros, 1996: 58-59). Existe pues, una correlación entre trabajo a tiempo parcial y trabajo temporal.

Todo apunta a que el empleo a tiempo parcial ha aumentado en el periodo considerado; principalmente, entre las actividades de servicios del sector privado. Empleo que por otro lado, es mayoritariamente temporal y femenino.

Aún así, la aportación que supone este tipo de trabajo en la “empresa flexible” es pequeña. Su sentido como respuesta empresarial a las nuevas circunstancias tiene poca fuerza.

Trabajo externo: trabajo por cuenta propia, trabajo a domicilio.

En lo que se refiere al trabajo por cuenta propia, entendido como el conjunto de empleadores, empresarios sin asalariados o trabajadores independientes, miembros de una cooperativa y ayudas familiares, las estimaciones de la E. P. A. registran una disminución en el periodo comprendido entre 1987 y 1995. En valores absolutos, hay 351.000 trabajadores por cuenta propia menos. En valores relativos, estos trabajadores representan en 1995 casi un 5 por ciento menos que en 1987.

Si se examina la evolución por sectores económicos, las tendencias cambian. En la agricultura, se estima un descenso de 440.000 personas; esto supone una pérdida porcentual de algo más del diez por ciento. En el resto de sectores, se estiman aumentos ligeros de trabajadores por cuenta propia: 42.900 en la construcción, 36.300 en servicios y 10.100 en la industria.

Dentro de este conglomerado categorial, los trabajadores independientes o los empresarios sin asalariados se han mantenido en la construcción y en servicios, mientras han disminuido ligeramente en la industria y sobre todo, en la agricultura, casi 260.000 menos.

Por tanto, la contribución de este tipo de trabajadores a la “periferia” de la “empresa flexible” ha sido insignificante en la industria y en servicios. Algo más significativa ha sido en la construcción donde sí se puede asociar con las estrategias de flexibilidad de las grandes constructoras.

El trabajo a domicilio resulta más difícil de investigar; sobre todo, porque permanece invisible en los principales instrumentos de recogida de información de actividad promovidos por los organismos estatales o autonómicos de estadística. De todas maneras, hay evidencias claras de su presencia en la Comunidad Valenciana; especialmente en ramas como el calzado o el juguete (Bernabé, 1981, Sanchis, 1984, Ybarra, 1986). Con respecto a su evolución, la información existente indica que no ha aumentado a lo largo de las dos últimas décadas, más bien lo contrario, como consecuencia del traslado de la actividad que han realizado las empresas que recurrían a este tipo de trabajo a otras zonas del planeta. No existe por tanto, evidencia del crecimiento de la “periferia” a partir del aumento del trabajo doméstico en las dos últimas décadas.

¿Y qué se puede afirmar con respecto a la existencia de un núcleo que se consolida? De salida, definir todos los empleados “permanentes” como los trabajadores “básicos” constituye una tautología que debiera resultar controvertida ya que ignora su segmentación en cuanto a su estatus y condiciones laborales. A pesar de ello, obviando este hecho, se puede centrar el análisis en si existen procedimientos especiales para la contratación de la fuerza de trabajo “básica”. A este respecto, si algún grupo forma parte del “núcleo” de la empresa por antonomasia es el de los directivos y el de los cuadros. Por tanto, la contratación del “núcleo” debe incluirlos. La información existente para realizar este examen es escasa. Bilbao, Cachón y Prieto (1992) observan una gran heterogeneidad de procedimientos en la cuenca industrializada del sur madrileño. En primer lugar, entre el

sector público y el sector privado. En el primero, reglamentado mediante oposiciones para los funcionarios y la mayor parte de los contratados indefinidos laborales. Se trata además de un proceso de selección ejecutado desde dentro. En el segundo, las empresas no sólo buscan saberes de las personas que pueden formar parte del “núcleo”, sino también aptitudes ideológicas que se comprueban empíricamente contratándolas temporalmente durante largos periodos de tiempo y sin que ello, implique que finalmente, todas pasarán a estar integradas de forma estable en la empresa. En segundo lugar, perciben diferencias entre las grandes y pequeñas empresas ya que las primeras pueden recurrir para la “selección” del personal directivo o de los cuadros medios a empresas especializadas. No así, en las segundas. Asimismo, observan una desigualdad entre la forma de integrar este grupo a la empresa, en general, decidido al más alto nivel, y la del resto de trabajadores manuales y no manuales, que suele ser mucho más descentralizada. Y por último, aprecian diferencias por subsectores productivos. En aquellas donde la naturaleza técnica del proceso de trabajo requiere responsabilidad y están en expansión, como la de componentes electrónicos o la Banca, la incorporación estable suele ser rápida. No sucede esto en ramas como la construcción o el comercio donde ese tipo de estabilidad con frecuencia no se alcanza nunca. Por tanto, la información sugiere que la promoción deliberada de una fuerza de trabajo “básica” a partir de la integración de los individuos que la constituyen en las empresas, no es un proceso homogéneo, sino que varía de unas a otras, y de unos subsectores a otros.

Otra posibilidad de analizar el “núcleo” de la fuerza de trabajo de la empresa es a partir de la consideración de la flexibilidad funcional como su principal determinante. A este respecto, el examen de algunos de sus aspectos o dimensiones, como la posibilidad de que los trabajadores desplieguen sus habilidades en el trabajo con relativa autonomía o la “recualificación”, parecen los más idóneos ya que su desarrollo implica una recuperación del poder sobre el proceso de trabajo. Según algunos estudios, su alcance es bastante limitado. En el estudio mencionado sobre políticas empresariales de mano de obra en la cuenca del sur

madrileño, sus autores lo restringen al sector de la Electrónica Profesional en el que la promoción de nuevos productos ha requerido nuevas cualificaciones que los trabajadores han adquirido en la propia empresa. En el estudio *Economía, trabajo y empresa*, el grupo QUIT(1997) reconoce la existencia de una extraordinaria movilidad entre puestos de trabajo con polivalencia o con univalencia en las empresas del Area Metropolitana de Barcelona. Sobre todo, en administración pública, finanzas, metal-mecánica o químicas; por el contrario, ramas en las que están poco presentes son comercio, hostelería y construcción. Ahora bien, aunque el desarrollo de esta estrategia de flexibilización está muy extendido, sin embargo, el estudio no recoge de manera precisa a cuantas personas afecta, ni tampoco cuántas son las empresas en las que la movilidad implica polivalencia y en cuántas, univalencia. Los estudios de casos (Lope, A.,1996: Cap. III y IV; y QUIT, 1997: Cap. IV) corroboran la existencia de esta tendencia en algunas grandes empresas, especialmente, si forman parte de un grupo multinacional si bien matizan esta constatación en tanto que no se trata de un fenómeno generalizado, ni tan siquiera dentro de la planta: lo observan cuando se ha de compaginar el trabajo de ejecución con el de mantenimiento de la propia máquina o con el de control de calidad de aquello que se produce. Y en las ramas enunciadas, metal-mecánica, química y en banca.

Así pues, no parece que el aura con el que se ha rodeado el “núcleo” de la fuerza de trabajo tenga una base real muy sólida. Más bien, parece que se trata de una carcasa frágil, en la mayor parte del trabajo productivo; sobre todo, si se tiene en cuenta que la seguridad

laboral que se le adjudica se basa en que la amenaza de la pérdida del empleo sea menor que entre los trabajadores “periféricos” y poco más, ya que tras la paulatina expropiación del saber de los trabajadores que se ha venido produciendo a partir de la división del trabajo y de la automatización, se ha reducido considerablemente su control sobre el trabajo. En la actualidad, el saber recuperado no es mucho, la recualificación, se limita a determinadas ramas y empresas e incluso, dentro de estas últimas. Y este bagaje es poco para considerar que existe una fuerza de trabajo “básica” que consolida su condición.

A partir de esta breve revisión que se acaba de realizar de los cambios en el uso de la fuerza de trabajo y en las prácticas del empleo, algunos presupuestos del modelo de la “empresa flexible” se cuarteán. Si por un lado, se evidencia que la periferia, confusamente definida, ha crecido, por otro, resulta dudoso que el núcleo se consolide. Por otro lado, el modelo funciona en el mejor de los casos, como tipo ideal y esto no es gran ayuda para dar cuenta de la complejidad de situaciones existentes. A pesar de ello, se ha convertido en un lugar bastante común dentro de la línea discursiva de la flexibilidad.

3.2.- La evidencia de la especialización flexible.

En tanto que teoría de reestructuración de la producción, la especialización flexible se inspira en el concepto de paradigmas tecnológicos y en una explicación del desarrollo industrial basada en sistemas productivos enfrentados: la producción artesanal y la producción en masa. Por eso, es la “sociedad industrial” y no la racionalidad formal de la economía lo que constituye el marco de análisis. Como estrategia y como método de análisis ha sido profundamente criticada (Hyman, 1987; Williams y otros, 1987; Pollert, A., 1988). En el presente apartado se va a proceder a evaluar sintéticamente sus premisas básicas; especialmente, en tanto que base de un nuevo “núcleo” articulado sobre la integración y el consenso.

Buena parte de las valoraciones que se hagan con respecto a la especialización flexible, particularmente sobre la afirmación de la ruptura de los mercados, la “creciente” importancia del trabajo recualificado y de la nueva tecnología pueden ser extensivas al resto de paradigmas contruidos sobre la reestructuración actual.

La noción de paradigma tecnológico y la producción en masa como tal.

En principio, resulta extraño que aunque rechazan el determinismo técnico, Piore y Sabel consideran un paradigma tecnológico que da a entender que a una tecnología determinada corresponden formas óptimas de organización del trabajo y de niveles de cualificación. Esa es precisamente, una de las razones por las que no se puede oponer, como ellos hacen, el oficio a la producción en masa.

Pero además, el concepto de “paradigma tecnológico” se asienta en la ecuación de un “sistema de tecnología industrial” y de un “sistema de producción dominante”. En este sentido, constituye ya una visión inaceptablemente unilateral del capitalismo ya que su análisis se ciñe a la tecnología, a la organización social de la producción y a la estructura de los mercados de bienes de consumo, con olvido casi total de la estructura de capital, de la función de los mercados financieros y de la implicación de los gobiernos en los asuntos económicos.

Tal como se ha escrito, dos habrían sido las formas de producción del capitalismo del siglo XX, la producción artesanal y la producción en masa. Esta última en

tanto que sistema dominante no es más que una descripción imprecisa de la producción bajo el capitalismo del siglo XX, porque los distintos tipos de tecnología que se han utilizado a lo largo del mismo, su organización en diversos sistemas productivos y los diferentes procesos de trabajo que ha habido no son reducibles a la ecuación concreta de cada paradigma que plantean Piore y Sabel; la evidencia empírica es mucho más compleja. Incluso en las grandes empresas, tecnológicamente avanzadas, relacionadas con la producción en masa, han coexistido y continúan coexistiendo diferentes tecnologías y sistemas de producción, dependiendo de la naturaleza del mercado del producto. En este sentido, toda polarización en el examen de la compleja evolución de las tecnologías y de los sistemas de producción encierra el riesgo de la simplificación. Y así, las combinaciones posibles son bastantes más que las establecidas por Piore y Sabel: máquinas polivalentes, productos diversificados frente a máquinas especializadas, producción en masa, productos estandarizados (Williams y otros, 1987: 414-420).

Hace más de cuarenta años, Joan Woodward⁷ planteó que las diferencias entre los sistemas productivos “no pueden relacionarse con el tamaño de las empresas” o la “tecnología” sino “con sus objetivos específicos que dependen, entre otros hechos, de la naturaleza del producto y/o del tipo de cliente. Así, algunas empresas elaboran productos perecederos que no pueden almacenarse, otras fabrican para existencias mientras otras producen según pedido”. Por ello, estableció tres sistemas productivos: 1º) el de producción por unidades y pequeños lotes; 2º) el de producción por lotes y en masa y 3º) el de producción de proceso continuo. Clasificación por otro lado mediante tipos ideales que aunque responden mejor a la realidad, sin embargo, no deja de ser un contexto todavía confuso.

De igual manera, Joan Woodward planteó que no existe un ajuste unívoco entre tipo de tecnología y sistema productivo ya que “el control que implica la automatización puede aplicarse más fácilmente en la producción en masa y en la de proceso continuo; sin embargo, también se pueden usar mecanismos de naturaleza semejante para el control a partir de la máquina individual” en la producción por unidades y de pequeños lotes. Lo mismo podría decirse con respecto a la correspondencia entre proceso de trabajo y tipo de producción puesto que el trabajo semicualificado no es únicamente propio de la producción en masa, sino también puede adaptarse a la producción en pequeños lotes.

Por tanto, hay que evitar las correspondencias que se han establecido entre sistemas de producción, tecnología y procesos de trabajo. En este sentido, la dicotomía establecida entre “producción en masa” y “producción artesanal” y la consideración de la “diversidad del producto” como prueba de un paradigma alternativo, constituye una distorsión de una realidad muy compleja.

El declive de la producción en masa.

De acuerdo con lo que se acaba de escribir en los párrafos anteriores, la oposición básica establecida por Piore y Sabel entre los dos tipos de producción no es tan clara como ellos la plantean. Incluso, si la observación se limita a la evolución de la producción en las cadenas de montaje, se observa que tiene lugar una diversificación del producto sin grandes retrasos bien mediante líneas multi-modelo o bien mediante la

⁷ Citado en Pollert, A. (1988), pp. 57-58.

utilización de componentes estandarizados y producidos en grandes series. La factoría de Highland Park de Ford en la que se produjo el famoso modelo T entre 1912 y 1926 constituye un ejemplo de lo anterior, ya que en realidad se produjo una amplia gama de coches y furgonetas aunque todas de color negro (Williams, K. y otros, 1994: 26-28).⁸

Así pues, la distinción polarizada entre trayectorias de producción “dominante” oscurece la complejidad y sentidos posibles de la organización de la producción: existen productos únicos que la literatura de la especialización flexible ha asociado con la producción artesanal, cuya fabricación ha derivado en ocasiones hacia la producción en serie; por ejemplo, en la industria naval, la construcción de petroleros, primero en Suecia y después, en el sudeste asiático. Por otro lado, la descentralización de la producción no puede interpretarse sin más, como un regreso a la producción artesanal. Puede tratarse simplemente de un nuevo modo de división del trabajo entre empresas y de producción estandarizada - la empresa-red -, por ejemplo, en la industria textil y del juguete.

Ahora bien, un problema más grave y más olvidado en las perspectivas analíticas que asumen este tipo de presupuestos es la omisión del fordismo y de lo que supone, antes de Ford; o dicho en otras palabras, del desarrollo del trabajo antes de la paulatina difusión de este credo. Entre otros hechos, la importante presencia de mano de obra femenina semicualificada que trabaja en cadena en la industria. Esos enfoques se han centrado casi exclusivamente en la industria del automóvil donde los dispositivos formales del taylorismo no siempre han sido la regla; al menos en alguna factoría prototípica como la de Highland Park en la que la característica medición del tiempo de trabajo apenas se aplicó. Ford utilizó formas más simples y directas de dirección y control de la fuerza de trabajo: los capataces que establecían y revisaban rutinariamente los ritmos medios de trabajo y los “marcarritmos”, personas leales a la empresa que se incorporaban donde era necesario demostrar que los trabajos se podían realizar con mayor rapidez (Williams, K. y otros, 1994: 24).

Los estudios de caso comienzan a evidenciar la importancia de las nuevas industrias de producción en serie de la primera parte del siglo XX que se desarrollaron a partir de la presencia de contingentes significativos de mano de obra femenina. En la industria del yute de L'Horta Nord de Valencia, la mujer fue el “corazón” por dos razones. La primera, porque resultaba innecesaria en las tareas agrícolas y, sin embargo, el salario que obtenía en la fábrica del yute era imprescindible en la economía familiar. La segunda, porque la empresa (Yutera Española) supo aprovechar en ella, una serie de condiciones imprescindibles para convertir el negocio del yute en algo realmente rentable económicamente: su laboriosidad y su salario comparativamente menor que el de los trabajadores varones tenía además, un carácter subsidiario; es decir, era necesario para paliar la difícil situación económica del núcleo familiar. Hasta tal punto fue importante que más de las tres cuartas partes de la plantilla que osciló entre dos y tres mil personas eran mujeres (Muñoz Navarro, 1996: 48-51). Casi lo mismo se puede escribir con respecto a industrias como la de azulejería de Meliana (Martínez Gallego, 1995), de la seda de Vinalsa, de la alimentación o del tabaco de Madrid (del Bono, 1996; Candela Soto, 1993/94) o del textil algodónero en Barcelona (Enrech Molina, 1996/97)⁹.

⁸ Los primeros catálogos ofrecían un descapotable de dos plazas, un coche de turismo de cuatro plazas y un coche de “ciudad cerrado”

⁹ En la fábrica de galletas y chocolates “La Fortuna”, la mitad de los 200 trabajadores que componían la plantilla en las primeras décadas del siglo XX eran mujeres (del Bono, 1996: 139-140). En la fábrica de

Más tardíamente, en las décadas centrales del siglo XX, muchas de las nuevas industrias dedicadas a bienes de consumo para los nuevos “mercados de masas” se asentaron también en la fuerza de trabajo femenina. Utilizando la terminología dominante en las ciencias sociales del trabajo, el trabajo en cadena y los procesos en curso estaban creando una nueva división del trabajo en la que las mujeres efectuaban el trabajo semicualificado de la producción estandarizada. Así, si se toma la industria electrónica como prototípica de estas nuevas industrias, las mujeres se han concentrado en la cadena de producción de lámparas eléctricas, de aparatos de teléfono,... Es decir, los trabajos se estaban clasificando por sexos, ya que las mujeres eran “indudablemente” más pacientes, hábiles y fiables. Ahora bien, cuando se introducían nuevos métodos de producción, eran los varones los que adquirían o retenían el control sobre el proceso técnico.

Actualmente, la división sexual del trabajo no es muy diferente. Las mujeres continúan en aquellos procesos productivos intensivos en trabajo, allá donde han sido racionalizadas como una opción más beneficiosa que la automatización.

La jerarquización del trabajo en la construcción social de las habilidades y ocupaciones y la diferenciación por género en el desarrollo tecnológico pone de manifiesto la segregación frecuente de las mujeres en la utilización de maquinaria y el probable impacto discriminador de las innovaciones tecnológicas. En este sentido, la diferenciación social por sexos, como también la que tiene lugar según la edad y cada vez más, según la etnia, se convierte en un proceso clave en la formación de la identidad ocupacional y de las distintas cualificaciones.

De modo que si la especialización flexible es el camino que sigue la reestructuración actual, los beneficios que potencialmente puede proporcionar son sexistas. Sin una contestación de las mujeres, se reforzará la segregación existente. A este respecto, el supuesto declive de la producción en masa y el aumento de la flexibilidad laboral responden a una perspectiva complacientemente machista, además de empíricamente inexacta (Pollert, 1988: 59).

El declive de los mercados de masas.

Karel Williams, Colin Haslam y John Williams han puesto de manifiesto el importante alcance de la producción artesanal y en pequeñas series durante el periodo fordista (1987); es decir, los mercados de algunos productos han sido siempre pequeños y especializados. Si el mercado supone pues, un intercambio de bienes estandarizados pero también, de otros singulares, ¿cuál es la evidencia de la ruptura de los mercados de masas?

Y sin embargo, la fragmentación de los mercados de masas es un presupuesto fundamental en el discurso de la especialización flexible ya que sobre este hecho se apoyan Piore y Sabel para plantear y defender una forma de producción artesanal y local. También, de otros paradigmas productivos

El mercado del vino constituye un excelente observatorio para intentar responder al interrogante anterior. Aparentemente, es un mercado que ha crecido espectacularmente y que ha experimentado una fuerte diversificación de “caldos” y de bodegas. En las últimas décadas, han proliferado los clubs de vinos a los que se han

tabaco de Madrid de la Compañía Arrendataria de Tabacos trabajaban 4000 mujeres a finales del siglo XIX (Candela Soto, 1993/94: 91-92). En la “España Industrial” de Sants (Barcelona), dedicada al textil algodonero, la composición de la mano de obra era mayoritariamente femenina en las décadas finales del siglo XIX; aproximadamente, un 60 %. (Enrech Molina, 1997/97: 137-138).

afiliado miles de personas. Formalmente, adquieren de manera regular un determinado número de botellas de una bodega. Realmente, se les envía y los socios tienen la posibilidad de devolverlas. Difícilmente, puede ser interpretado este hecho como el resultado de la decisión soberana de los consumidores. Más bien, es el desenlace de la estrategia planificada de las empresas bodegueras y/o comerciales que son las promotoras de dichos clubs con el fin de capturar cuotas predecibles de mercados.

Esta cautivación de los mercados mediante el cultivo de los gustos del consumidor es más necesaria y urgente cuando la competencia se agudiza. De manera que no es una evidencia del declive de los mercados de masas, sino una manipulación más sofisticada de los mismos. Estas estrategias se pueden observar en un buen número de industrias de producción de gran serie y que continúan colocando bien sus productos en el mercado: discos, libros, bisutería, bebida, mueble,...

La misma industria japonesa de bienes de consumo duraderos tan invocada para apoyar este supuesto de la especialización flexible no representa una fractura de los mercados de masas, sino su continuación. Los televisores, por ejemplo, no se venden porque siguen apareciendo nuevos modelos, sino porque están bien diseñados, son fiables y baratos. Así, muchos de estos fabricantes consagrados de los nuevos productos para uso doméstico y recreativo cuentan con una demanda de sustitución amplia y estable (Williams, K, 1987: 425). También, muchos de los nuevos productos para uso doméstico y recreativo son tan estandarizados como sus predecesores ya que se fabrican a partir de muchos componentes comunes e iguales, producidos en largas series. Por tanto, bien se podría estar asistiendo a una mayor diferenciación de los productos en algunos casos, sin que (lo mismo) implique una reducción de su consumo masivo, una quiebra de los mercados de masas.

Lo anterior permite profundizar más en la realidad del supuesto de la dislocación de los mercados de masas. Esta, ¿es la causa de la crisis del mercado o una respuesta a la crisis? Los hechos apuntan a que esta mayor diferenciación forma parte de una estrategia empresarial de mercado que no es sino una manera de abordar el problema de la acumulación desde finales de los sesenta. Sin embargo, en muchos de los discursos que se han basado en ese supuesto, se ha defendido la primera razón: que la ruptura de los mercados de masas ha originado la crisis. En este sentido, el origen de la crisis reside en la saturación de valores de uso más que en la existencia de dificultades en la realización del valor económico. De este modo, la crisis de acumulación de capital se reduce a una crisis del mercado de masas; el valor de uso desplaza al valor de cambio en el análisis y con ello, los mercados y los “gustos del consumidor soberano” se configuran en gran medida, tan centrales para la perspectiva analítica de la especialización flexible como para la neoclásica.

El resurgir de las pequeñas empresas y del distrito industrial.

La propagación del paradigma de la especialización flexible ha estado unida a planteamientos entusiastas a favor de las pequeñas empresas y de la potencialidad que encierran para producir con éxito cuando se constituyen en red. Las razones que dan sus autores son numerosas. Entre otras, las economías de escala y de gama que pueden generarse debido a la división del trabajo entre productores especializados, el ingenio del pequeño empresario, la acumulación de profesionalidad y la aptitud para la innovación que

se deriva de la concentración de productores, el reforzamiento de la confianza mutua y de las subculturas locales, a partir de un consenso que permite la colaboración y los intercambios de ideas.

Sin embargo, la evidencia de lo anterior es limitada. Los ejemplos citados son siempre los mismos, la Tercera Italia, Baden-Wurttemberg en Alemania, Silicon-Valley, ... y no siempre se hace referencia a las condiciones laborales en estas regiones tan prósperas.

Con respecto a Italia, hay disparidad de opiniones sobre el número de distritos industriales existentes. Hasta sesenta han identificado algunos autores. Una cierta coincidencia hay en considerar que la mayoría de ellos se sitúan cerca de centros agrícolas y están especializados en el vestido o en el mueble que poco tienen que ver con los parques de alta tecnología de Sabel. Asimismo, perciben en algunas zonas, Toscana, Emilia-Romagna, una desaceleración con respecto a las innovaciones técnicas y una tendencia a la concentración de la propiedad. Poco más tienen en común.

Los factores que explican el dinamismo de los que más éxito han tenido son diferentes. En unos casos, es debido a la combinación de la flexibilidad generada por una acusada división del trabajo entre las pequeñas empresas y una estructura social muy integrada, autosuficiente y fuertemente cooperativa. En otros, es fruto de los costes salariales bajos, la disponibilidad de mano de obra cualificada pero no organizada sindicalmente y el trabajo a tiempo parcial de la población agrícola. A este respecto, el viento sopla a favor de estos últimos a principios de los ochenta, ya que los salarios crecían menos rápidamente que la productividad. (Amin, A. y Robins, K. 1991: 197-202; Murray, 1987: 87-88).

Los distritos que tienen dificultades suelen ser más recientes. Están constituidos por pequeñas empresas familiares que producen el mismo bien para subcontratantes o para mayoristas que les dan salida en los mercados locales, se hacen entre ellas una fuerte competencia y conocen intensas presiones sobre los precios que les imponen aquellos. Por tanto, sólo de manera vaga se puede decir que cada uno de estos territorios constituye un sistema industrial articulado. Los productores disfrutan de un grado de libertad en el mercado muy pequeño, tienden a estar aislados. La flexibilidad se convierte simplemente en sinónimo de aptitud para sobrevivir, basándose en su capacidad de producción artesanal, para responder a las nuevas demandas, y para responder a los nuevos síntomas del mercado. Se identifica también con la autoexplotación, con la utilización del trabajo familiar y con el uso de una mano de obra barata femenina y joven, especialmente para las tareas no cualificadas.

Estas circunstancias han llevado a ciertos autores a considerar que el optimismo con el que se ha visto estas aglomeraciones de pequeñas empresas ha sido algo prematuro. A pesar de ello, ha tenido lugar una vulgarización del término, que se aplica a regiones diferentes en países diferentes intentando demostrar que esa forma de crecimiento es la condición globalmente necesaria para un nuevo régimen económico postfordista.

El resurgir de la recualificación y de los nuevos trabajadores de oficio con la nueva tecnología.

Los trabajadores básicos recualificados son elementos fundamentales en la teoría de la especialización flexible, pero también en cualquiera de los paradigmas actuales. Asimismo, la visión optimista de la tecnología no es nueva. Ocupa un lugar central en las teorías de la sociedad industrial de los sesenta y setenta¹⁰. En este contexto de entusiasmo, irrumpirá precisamente Braverman para poner de manifiesto la continua degradación de la situación de la mano de obra.

Pues bien, Piore y Sabel han recuperado esta visión trascendental de la tecnología: “la tecnología (informática) ha terminado con el dominio de las máquinas especializadas sobre los trabajadores no cualificados y poco cualificados y ha reconducido el avance por la senda de la producción artesanal”(1990: 374). Paradójicamente, este determinismo técnico que afirman no compartir, es apuntalado posteriormente cuando consideran que: “la tecnología informática es una especie de espejo mágico, que no muestra la economía como es sino como a algunas empresas les gustaría que fuera y, por lo tanto, que fomenta la búsqueda de posibilidades que, de lo contrario, pasarían inadvertidas”(1990: 376).

Sin embargo, la información existente sobre las implicaciones de la nueva tecnología no apunta hacia lo que sostienen Piore y Sabel. Con frecuencia, se constata lo contrario: una tendencia bastante generalizada a la descualificación cuando se aplican las nuevas tecnologías y se automatizan los procesos laborales. Asimismo, y tal como se ha escrito, no está tan difundida ya que su coste desborda las posibilidades económicas de las pequeñas empresas. Su finalidad cuando se aplica no es recualificar la mano de obra, o al menos no sólo, sino sobre todo reducir costes, coordinar el proceso de trabajo y mejorar la calidad y la producción. Por último, se puede probar que el recurso a esta tecnología es factor de rigidez en ocasiones. En cualquier caso, incluso en aquellos que ha supuesto una recualificación, hay que recordar que los efectos de las innovaciones tecnológicas no están predeterminados (Thompson, P., 1989: 215-226; Woods, S., 1989: 27-30).

Todo lo escrito hace pensar que la relación entre cambio tecnológico y “polivalencia” es bastante más compleja de lo que se deriva del supuesto de la recualificación. Entre otros hechos, omite el proceso de polarización de habilidades y conocimientos que implica y que está determinado por las diferencias de sexos. Ahora bien, las mujeres son invisibles en la teoría de la especialización, al igual que el sector servicios en tanto que se trata de un paradigma que vislumbra únicamente el sector manufacturero. Pero además, la tendencia predominante dentro de la reestructuración profesional tiene poco que ver con la recuperación del trabajo de oficio, y mucho con la ampliación de competencias y tareas en el trabajo, con la “disponibilidad laboral”.

Resumiendo, se ha exagerado que la nueva tecnología requiere la implicación creativa de los trabajadores. Incluso, cuando se ha tratado de iniciativas relacionadas con la calidad de vida laboral han estado subordinadas a la gestión empresarial y han constituido un progreso muy limitado (Thompson, P.:1989: 226). En segundo lugar, ni los presupuestos básicos acerca de una orientación hacia la especialización flexible, ni la información general a favor de la “recualificación” como “trayectoria principal” del

¹⁰ Una visión de las mismas se efectuará en el capítulo II.

desarrollo industrial, constituyen un argumento convincente a favor de la existencia de una fuerza de trabajo básica o central. En tercer lugar, la premisa de la mano de obra recualificada y de su colaboración, silencia el proceso de intensificación del trabajo que ha acompañado el desarrollo de la “flexibilidad laboral”. Y por último, aunque se hayan desarrollado fórmulas de consenso y cooperación con la reorganización del trabajo, nada fundamenta la tendencia de una emergencia de intereses mutuos y convergentes de empresarios y trabajadores. En este sentido, silencia el conflicto entre capital y trabajo.

3.3.- La certidumbre de los nuevos conceptos de producción.

Las mismas insuficiencias y limitaciones se pueden señalar en la visión optimista ofrecida por Kern y Schumann sobre el “fin de la división del trabajo” en la que defienden que se están elaborando “nuevos conceptos de producción” en las franjas clave de la producción alemana, en las que la fuerza de trabajo ya no aparece como un obstáculo a eliminar, ni como un factor distorsionante, sino como un recurso a potenciar en el sentido de una mayor profesionalización y autonomía del trabajador.

En el nuevo entorno económico de elevadas productividades, alta calidad, etc., la empresa necesita movilizar, en mayor grado que en el pasado, las capacidades más intelectuales de la fuerza de trabajo, incluso para puestos de trabajo considerados descualificados y monótonos. En estas circunstancias, Kern y Schumann sostienen que las formas de gestión de mano de obra precedentes de corte taylorista, evidencian su impotencia y con ello abren el camino para la búsqueda de otras nuevas.

Por tanto, la base sobre la que desarrollan los “nuevos conceptos de producción” en los sectores clave de la industria es la necesidad de aprovechar al máximo la inteligencia práctica de los trabajadores para controlar y dominar lo más rápidamente posible los problemas que surgen con la reorganización tecnológica y organizativa en la nueva coyuntura.

Ahora bien, al igual que sucede con los presupuestos de la especialización flexible, los “nuevos conceptos de producción” no son tan originales y menos en el ámbito alemán. Tampoco, las correlaciones establecidas entre los mismos son claras y aceptables. Así, en su descripción de las formas tradicionales de racionalización, asumen la existencia de una tendencia imparable a la reducción de la capacidad de decisión autónoma de los trabajadores. En este sentido, algunos autores criticaron estas interpretaciones como excesivamente unilíneas, ya que si bien la independencia de los trabajadores en el proceso de trabajo puede ser un foco de resistencia a los fines empresariales, sin embargo, la transformación de la fuerza de trabajo en trabajo efectivo requiere cierto grado de iniciativa “voluntaria” y de consentimiento (Hyman, 1987: 40; Edwards, P.K.1990: 33-42). Para afrontar esta situación paradójica, los empresarios combinan la imposición y la concesión de autonomía en un grado que varía según el tipo de trabajadores y las tradiciones específicas de cada territorio. En la industria alemana, se ha desarrollado una fórmula organizativa que supone un cierto grado de “cogestión” lo que significa que la organización taylorista en el centro de trabajo ha tenido un menor peso que en otros países. Por ello mismo, resulta sorprendente la percepción de Kern y Schumann.

De igual modo, se puede razonar con respecto a los “nuevos conceptos de producción”, ¿son inequívocamente antitayloristas? En algunas ramas industriales, Kern y Schumann aportan datos que parecen constatarlo: nuevos empleos cualificados, trabajo en

equipo o moderados programas de “mejora de la calidad de vida laboral”. Sin embargo, ¿se puede considerar un hecho generalizable?; y sobre todo, ¿qué combinaciones se pueden establecer entre los distintos elementos que los constituyen? En el discurso de Kern y Schumann se ha asociado unívocamente enriquecimiento funcional del trabajo con participación de los trabajadores pero no es la única correlación posible. Las combinaciones entre ambas dimensiones son más amplias. A este respecto, resulta pertinente distinguir las tendencias en la división del trabajo y en el contenido funcional, por un lado, y las estructuras de control y de adopción de decisiones, por otro. De este modo, la reintegración de las tareas y la participación de los trabajadores pueden constituir una estrategia de gestión empresarial de mano de obra que no tiene porque coincidir obligatoriamente.

Tampoco, es aceptable la correspondencia unívoca que Kern y Schumann han establecido con respecto al impacto de la tecnología avanzada sobre la organización laboral o el propio trabajo. Tanto su desarrollo como su puesta en marcha es más compleja. En algunas ocasiones, las empresas innovan sin reorganizar apenas el proceso de trabajo con el único fin de conseguir determinados objetivos de producción y de mercado. En otras, lo hacen reestructurando a la vez el proceso de trabajo para eliminar aquellas trabas a la gestión como pueden ser la cualificación y la autonomía de los trabajadores, las normas de trabajo o la presencia de organizaciones sindicales fuertes y combativas y así, poder afrontar las presiones competitivas del mercado. Entre las dos situaciones, pueden configurarse otras intermedias. Lo mismo se puede afirmar sobre sus efectos en el contenido del trabajo. Puede haber habido casos en los que ha supuesto una eliminación casi completa de las cargas de trabajo o una importante reducción, pero lo más frecuente ha sido la sustitución de unas por otras como consecuencia de los cambios en los factores de presión externa. En estos sentidos, bien se podría concluir que la aplicación de las nuevas tecnologías a las empresas está suponiendo una polarización de las condiciones laborales.

Una última insuficiencia en el discurso de Kern y Schumann que también es detectable en el de la especialización flexible, es que en su descripción de la reestructuración económica olvidan tratar el sector servicios con lo que el sector manufacturero y lo que acontece en el mismo se proyecta como modelo del conjunto de la economía.

3.4.- Las pruebas de la producción ligera

La difusión del “modelo japonés” de producción ha estado relacionada con la publicación del libro *La máquina que cambió el mundo* de Womack, Jones y Roos en el que desarrollan sistemáticamente el discurso de la “producción ligera” a partir de un estudio de la industria del motor, financiado por el Programa Internacional de Vehículos de Motor (PIVM) - International Motor Vehicle Program (IMVP) -. Sus principales argumentos, referidos ya en el apartado 2.4, son que las compañías japonesas han utilizado por primera vez en su país y en el extranjero, formas de organización laboral que permiten la producción de bienes de consumo de calidad, más baratos y variados. Esto se ha conseguido por un lado, minimizando la cantidad de tiempo, trabajo y materiales requeridos en el proceso de producción, y por otro, aumentando la flexibilidad del sistema con una estructura ocupacional polarizada nuevamente entre un núcleo y una periferia y compuesta por trabajadores con experiencia y con actitud cooperativa. Para los trabajadores del “núcleo”, la organización “ligera” significa trabajo en equipo para maximizar la

utilización del trabajo, stocks mínimos para reducir costes y aumentar la flexibilidad, responsabilidad directa sobre la calidad del trabajo y contribución al mejoramiento continuo de la producción. Según sus defensores, la superioridad del sistema es tal que la “producción ligera” se convierte en un paradigma fundamental no sólo para la supervivencia de las compañías de la industria del motor, sino también para el resto. Además, continúan afirmando, los trabajadores encontrarán más sentido al trabajo mientras se enfrentan a las presiones y retos del nuevo régimen. En este sentido, el análisis y el planteamiento de los promotores de la “producción ligera” busca legitimar la reestructuración llevada a cabo por determinadas gerencias y atraer a los políticos y académicos que consideran la competencia global como una máquina de progreso imparabile.

Las críticas a la línea discursiva de esta perspectiva no se hicieron esperar. Algunas de ellas son similares a las ya efectuadas a presupuestos de otros paradigmas ya que Womack, Jones y Roos reproducen su sentido y su lógica. Se centran en las consecuencias que tiene el contraste entre la producción en masa y la producción ligera en tanto que vulnera el complejo espectro de operaciones de producción dentro de las compañías automovilísticas, ignora las condiciones del mercado laboral como determinantes de la productividad y del beneficio, y proporciona una visión idealizada de las bases del compromiso de los trabajadores y con ello deforma doblemente la realidad, no sólo porque sesga lo que les acontece a los trabajadores de las grandes plantas sino porque a la vez omite lo que les pasa a los trabajadores de otros sectores o empresas dependientes de las grandes compañías: sus bajos salarios, su mayor inseguridad laboral, su exclusión de determinadas prestaciones sociales, su discriminación sexual (Williams y otros, 1992; Berggren, 1993).

Precisamente, esa imagen idílica ha sido profusamente criticada; incluso por colegas del PIVM. En su libro *After Lean Production*(1997), Kochan, Lansbury y MacDuffie han abandonado ese planteamiento de que la producción ligera proporciona trabajos creativos y estimulantes realizados por trabajadores polivalentes en un entorno participativo y de gran confianza. Sostienen que la eficiencia óptima de la producción ligera exige únicamente prácticas de trabajo y políticas de recursos humanos que impliquen un elevado compromiso. Entre otras, trabajo en equipo para resolver problemas, rotación amplia, buzones de sugerencias, supervisión de los trabajadores del propio trabajo. A pesar de este repliegue del PIVM de su posición inicial sobre el impacto de la producción ligera en los trabajadores, la crítica sigue abierta (Rinehart, 1999: 21-24).

En primer lugar, y en el plano metodológico, muchos de los indicadores de compromiso utilizados en el PIVM no implican tal cosa. Es lo que se produce con el trabajo en equipo. Las plantas son más valoradas a medida que crece el porcentaje de mano de obra organizada de este modo. Sin embargo, no se ahonda ni en el tipo de trabajo que efectúa el equipo, ni sobre todo en su autonomía organizativa. El estudio de caso que realizó Rinehart junto a otros dos autores americanos de una planta de automontaje de General Motors-Suzuki, pone de manifiesto que el trabajo tipificado, de ciclo corto, a la velocidad de la cadena, los procesos del J.A.T. o los distintos niveles de gestión de la producción imposibilitan casi todas las oportunidades de autonomía del equipo. Su conclusión era que la autonomía que tenían los equipos en la mayor parte de las plantas automovilísticas del mundo, incluidas las más ligeras, era considerablemente más baja que la de los trabajadores de algunas fábricas escandinavas.

Lo mismo se puede decir con respecto a la formación o la rotación. Se utilizan como indicadores el número de horas o el de cambios entre trabajos, pero no se profundiza

en su contenido, frecuentemente, ideológico en un caso, o de carácter claramente rutinario en el otro. En este último sentido, no hay evidencia en la documentación del PIVM de trabajadores polivalentes.

En segundo lugar, y en el plano conceptual, porque la existencia de prácticas de elevado compromiso según los criterios del PIVM no implican un ambiente de trabajo relajado y tranquilo. Independientemente de si se trata de prácticas inteligentes de gestión de mano de obra o no, las técnicas de gestión de la producción ligera como el J.A.T., la reducción de los controles, trabajos muy estandarizados de ciclo corto¹¹ y la permanente eliminación del trabajo sin valor añadido, aumentan la intensidad y el ritmo de trabajo. Pero es que el PIVM no mide los trabajos asignados, la intensidad, la complejidad, las demandas de horas extraordinarias o los problemas de salud y seguridad, especialmente los daños por esfuerzos repetitivos.

Algunos de estos aspectos han sido precisamente abordados en estudios de “referencia” promovidos por los trabajadores canadienses del automóvil. Dos conclusiones importantes se extraen de uno de ellos¹². La primera, que las plantas en general se han hecho más “ligeras” en los últimos cinco o seis años: los procesos J.A.T. han crecido, las supervisiones reducido, el contenido del trabajo aumentado, el comportamiento laboral se controla electrónicamente y se reducen sistemáticamente las tareas sin valor añadido. La segunda, casi las tres cuartas partes de los trabajadores encuestados afirman que la carga de trabajo ha aumentado en los últimos tiempos. Los trabajadores de las plantas más ligeras, GM y CAMI, no sólo reconocen que tienen un trabajo más duro y rápido, sino también que están sometidos a un grado más elevado de riesgo de salud física, agotamiento y estrés y que su grado de autonomía y control era muy bajo.

En otro de ellos, a los trabajadores de la industria auxiliar del automóvil, también de Canadá se concluía que “en comparación con los trabajadores de las plantas tradicionales de corte fordista, los de las compañías ligeras informaron y denunciaron que su carga de trabajo era mayor y más rápida. También, informaron que cada vez había menos tiempos muertos y que antes de “ir al baño” era necesario encontrar un trabajador de repuesto¹³. Nada dijeron de que fuera más fácil cambiar las cosas que no les gustaban de su trabajo. Su última reflexión era que se sentían incapaces de mantener su ritmo de trabajo actual hasta los sesenta años”.

Resulta difícil imaginar cómo hasta las políticas de recursos humanos más inteligentes pueden facilitar la carga diaria de los trabajadores en las fábricas ligeras. La observación de J. Rinehart es elocuente a este respecto: “Dondequiera que aparece, la producción ligera se esfuerza siempre por funcionar con la mínima mano de obra. Se trata de un sistema que aspira a eliminar todas las regulaciones excepto una: una fuerza de trabajo mínima de la que se espera que sea capaz de compensar con más esfuerzo y horas extra cualquier desequilibrio (en el funcionamiento del sistema)”(1999: 23).

En tercer lugar, ni las prácticas de “alto compromiso” especificadas por el PIVM garantizan siempre una eficiencia óptima, ni son las únicas para lograrla. En este sentido, como evidencian los mismos datos del Programa, la eficacia puede conseguirse sin políticas de recursos humanos demasiado “comprensivas”. Las plantas de las tres grandes en Canadá, por ejemplo, obtienen una puntuación alta en productividad y calidad sin que

¹¹ El tiempo que se adjudica a estas operaciones de ciclo corto oscila entre uno y tres minutos.

¹² Se trata de un estudio basado en una encuesta a 2500 trabajadores de las plantas de GM, Chrysler, Ford y CAMI. Citado en Rinehart, 1999: 23

¹³ Citado en Rinehart, 1999: 23.

se lleven a cabo muchas de las prácticas de “alto compromiso” especificadas por el PIVM. Asimismo, el Programa otorga altas calificaciones en eficiencia y calidad a la planta de Ford en Hermosillo, Méjico. De hecho, Womack, Jones y Roos han reconocido que “la calidad de la planta (era) mejor que la ofrecida por las mejores plantas japonesas y por las mejores “transplantas” de Norteamérica (1992: 70). Sin embargo, hay pocas evidencias de políticas de recursos humanos “comprensivas”. Más aún, las relaciones trabajo-capital son muy conflictivas: la planta se ha visto afectada por huelgas y paros en la cadena, y la rotación de la mano de obra oscila del 25 al 44 por ciento.

En este contexto de difusión y defensa de la producción ligera, las plantas de NUMMI (New United Motor Manufactura Inc, que es la planta de General Motors y de Toyota pionera en la revitalización del concepto de equipo) y Saturno han venido siendo consideradas como modélicas. Incluso, científicos sociales con posiciones críticas, como Ruth Milkman las han considerado así, en cierta medida. En su libro más reciente, compara plantas de las tres grandes compañías norteamericanas con NUMMI y destaca la eficacia productiva y la alta calidad de los productos de esta última. La razón: la armonía en el taller y el ambiente participativo. A este respecto, la autora americana enfatiza lo atractivo que les resulta a los trabajadores aunque no sea más que retórica. De todas maneras, Ruth Milkman reconoce en este énfasis que la participación en el centro de trabajo no supone por sí misma una inversión de una tendencia clara: que los sindicatos y los trabajadores han perdido una gran parte de su poder y de su influencia en los últimos años, y esta pérdida constituye por sí misma una enorme disminución de la democracia en el centro de trabajo. Reconocimiento que extendía a la planta Saturno.

Ahora bien, en la justificación empírica que acompaña a esta defensa matizada del modelo y de la participación hay algunas omisiones. En primer lugar, que fabrican vehículos que tienen un número limitado de componentes que montar, lo que se traduce en que se necesitan menos horas para hacerlo. En segundo lugar, los largos periodos de desempleo experimentados por los trabajadores de NUMMI ya que esa fue la situación en que quedaron muchos de ellos cuando General Motors cerró la planta que alberga a NUMMI en la actualidad.

Por último, aún obviando incluso el malestar y el descontento laboral que se genera cuando las ventas bajan y las primas caen, como ha sucedido en Saturno a partir de marzo de 1998, queda observar el alcance de reformas de este tipo en los centros de trabajo y al igual que se observa en la difusión de otros paradigmas y como la misma Ruth Milkman reconoce, es muy limitado. Y no tanto porque los trabajadores o los sindicatos se hayan opuesto, sino porque las gerencias de las empresas han seguido practicando una forma de gestión autoritaria. David Gordon ha resumido la situación, afirmando que a pesar de la apología de la “reingeniería”, de la “producción ligera” y de todas las técnicas de participación que se han explorado en las dos últimas décadas, la mayoría de las empresas americanas más que ligeras y generosas, siguen siendo “gordas” y “mezquinas”. Están mucho más preocupadas en intensificar la supervisión, en reducir los salarios, las compensaciones extrasalariales y la seguridad en el empleo (1996: 91-94). Esa actitud analítica responde como en otros casos, a una evidencia selectiva ya que el grado de adopción de los denominados “centros de trabajo de alto rendimiento” ha sido mucho menor y más superficial de lo que se ha dejado entender. Ahora bien, suele suceder que los árboles (mejor, el árbol) no dejen ver el bosque: tanto énfasis en los mismos supone que se conoce mucho más de ellos que de los que siguen funcionando como siempre o peor; es

decir, de aquellos en los que los salarios se han rebajado, recurren sistemáticamente a mano de obra temporal,...

4. ENFOQUE DUAL Y POSTINDUSTRIAL EN LOS DISCURSOS PARADIGMÁTICOS.

Al examinar la “empresa flexible”, la especialización flexible, los “nuevos conceptos de producción”, la “producción ligera”, se están yuxtaponiendo perspectivas diferentes que sin embargo, comparten una base conceptual común. En primer lugar, una recuperación particular del dualismo; y en segundo lugar, la reproducción del concepto post-industrial de ruptura radical en la que se predice nuevas trayectorias hacia el futuro. Todas emplean la misma metodología discursiva: encajan hechos de naturaleza compleja en “tipos ideales” y basan cambios globales en una evidencia selectiva. De este modo, la “empresa flexible” y la “producción ligera” han venido constituyendo sucesivamente modas para una estrategia empresarial de futuro mientras que las otras dos, los “nuevos conceptos de producción” y sobre todo, la “segunda ruptura industrial”, hacen referencia a un proceso que también conlleva un camino para el futuro.

En todas estas perspectivas, el dualismo económico, ya sea relativo al mercado laboral, al ámbito empresarial o al par economía formal-informal, o mejor, una determinada interpretación del mismo que incluso ha llegado a ser reinterpretado por un mismo autor, es la base de un nuevo conjunto de políticas y de una nueva estructuración social. El concepto fue motivo de una importante controversia a finales de los setenta y principios de los ochenta (Goldthorpe, 1991: 448-457), aunque no parece que haya sido muy fructífera dado el sentido que finalmente se ha impuesto: el de mercados segmentados o duales caracterizados por la existencia de barreras a la movilidad entre ellos o por las diferentes retribuciones al trabajo de calidad y potencial productivo similares. Sin embargo, existe otra consideración que tiene como punto de partida observar hasta qué punto el trabajo se convierte en mercancía; es decir, hasta qué punto las condiciones salariales de los trabajadores, sus tareas, su grado de estabilidad en el trabajo,... están expuestas a los efectos de las fuerzas del mercado y al ejercicio de las prerrogativas de los empresarios o de los gerentes, en lugar de estar protegidos por la legislación, por las normas laborales incluidas en los convenios o simplemente por la capacidad de acción organizada de la fuerza de trabajo. En este último sentido, el dualismo es una respuesta al corporatismo; es decir, una forma de compensar los poderes crecientes de los intereses organizados de los trabajadores mediante la ampliación de aquellos colectivos de actores económicos, en la esfera de la producción, que carecen de organización efectiva y de los recursos y motivaciones para desarrollarla.

Desde esta segunda perspectiva, el tratamiento dado al mercado dual de trabajo en el modelo la “empresa flexible” en tanto que “nueva” segmentación constituye una conversión antihistórica de los numerosos estudios existentes desde hace décadas en políticas prácticas. Alguno de ellos, realizado por el mismo Piore junto a Doeringer que, a principios de los setenta, reconocían que los mercados de trabajo eran duales; es decir, no eran homogéneos, sino segmentados entre un mercado de trabajo interno regido por un conjunto de reglas y procedimientos administrativos y uno externo donde las decisiones de precio, asignación y formación están controlados directamente por variables económicas

(1983¹⁴:341-342). En ese tiempo, ofrecían una versión del dualismo más próxima a la segunda perspectiva. Sin embargo, el modelo de la “empresa flexible” ignora esta vieja segmentación y parten de un presupuesto falso de homogeneidad inicial. De igual manera, evidencia una falta de claridad en el análisis dual del mercado de trabajo, al no proporcionar razones de peso para su dicotomización.

Asimismo, teniendo en cuenta estas primeras consideraciones de Piore, resulta paradójica su posterior evolución; más aún, cuando en los años centrales de la década de los setenta promovía el análisis dual del mercado laboral como un intento de “comprender los problemas laborales de los trabajadores desfavorecidos, en particular, de los negros de los núcleos urbanos”(1983¹⁵: 193). Pocos años después, reformulara públicamente su perspectiva reorientando sus preocupaciones y sus presupuestos.

Este cambio de inquietud analítica, desde la oferta a la demanda, se detecta a partir de los ochenta, sobre todo, en un texto que aunque escrito en 1973, no se publica hasta 1980, *Los fundamentos tecnológicos del dualismo y de la discontinuidad*¹⁶, y también, aunque más moderadamente en la síntesis teórica de un estudio descriptivo de Estados Unidos, Francia e Italia, *El dualismo como respuesta al cambio y a la incertidumbre*¹⁷, en el que trazará paralelismos entre las revueltas obreras de la década de los años treinta en el primero de ellos, el mayo de 1968 en el segundo y el “otoño caliente” en el tercero. Ambos textos formarán parte de un libro editado conjuntamente con Suzanne Berger, *Dualism and discontinuity in Industrial Societies*.

En el primer texto, formula una teoría del dualismo basada en la de la tecnología de A. Smith, que gira en torno a la noción de división del trabajo. Dos son las premisas de partida: que la división del trabajo aumenta la productividad y que la división del trabajo está limitada por la extensión del mercado. El espíritu de ambos postulados subyacerá como principios pocos años después en la teoría de la especialización flexible, cuando vertebró el modelo de estructura industrial alrededor de la relación entre demanda del producto y evolución tecnológica y organizativa.

En el segundo, combina el análisis histórico y político con el económico y sostiene y claramente que el dualismo en el mercado de trabajo es el resultado del cambio y la incertidumbre inherentes a toda actividad económica. En los tres casos estudiados, el proceso es el mismo: unas grandes demandas obreras que se traducen inmediatamente en lo que, desde el punto de vista empresarial, constituye una “rigidificación” de sus plantillas, lo que les lleva a adoptar una serie de fórmulas (trabajo a domicilio, subcontratación,...) que les permite recuperar “flexibilidad” y cuyo resultado es que el sector secundario se amplía. En este texto, todavía busca una explicación más allá de los fundamentos tecnológicos para el dualismo y mantiene una determinada sensibilidad para captar el problema de la distribución de las cargas que implica la incertidumbre económica.

Este proceso, aunque fundamentalmente político, se sustenta tecnológicamente. Teniendo presente la importancia de la incertidumbre en la rentabilidad de la división del trabajo, Piore sostendrá que a los empresarios les resulta más rentable segmentar el mercado del producto y utilizar una tecnología con una división del trabajo extensa en el sector estable y una tecnología diferente, poco especializada, en el sector inestable de la demanda.

¹⁴ Editado originalmente en 1971, *Internal labor markets and manpower analysis*.

¹⁵ Editado originalmente en 1975 en R. Edwards, M. Reich y D. Gordon (eds.), *Labor market segmentation*.

¹⁶ Editado en castellano en Toharia, L.(Ed.) (1983), *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones*.

¹⁷ Editado en castellano en Toharia, L. (Ed.) (1983), *Ibidem*.

En principio, los dos textos reflejan dos teorías diferentes ya que traducen dos procesos distintos: en el primero, prima la tecnología como factor explicativo; en el segundo, la política. Sin embargo, ambos comparten la preocupación central de su autor por la incertidumbre y la “flexibilidad”; es decir, la preocupación por los problemas de la demanda. El que predomine un factor u otro no está suficientemente aclarado; varía según las circunstancias. Así, a finales de los setenta parece que Piore busca una explicación del dualismo del mercado de trabajo que complementa la que ha fundamentado tecnológicamente. Esta actitud se hace patente en el informe de S. Berger, recogido en el capítulo IV del libro mencionado en el que recoge el papel de las empresas tradicionales en Italia (y las funciones políticas y sociales del dualismo). Según su autora, el auge de la pequeña empresa y de otras formas atípicas de producción en Italia, del sector secundario, y su relación con el resto de la estructura productiva se encuentra en los primeros años de la posguerra. Frente a la organización y la presión reivindicativa de los trabajadores a finales de los cuarenta así como después a finales de los sesenta, los empleadores respondieron tratando de reducir el poder y las condiciones que les estaban imponiendo para lo cual desarrollaron un sistema que complementara la producción realizada por la mano de obra industrial con mujeres, trabajadores del campo,... que eran empleadas/os en pequeñas empresas o en casa con lo que era más difícil que se sindicaran o que accedieran a los derechos que habían conseguido ya el resto de trabajadores.

Esta estrategia permitió a los empresarios recuperar su poder dentro del aparato productivo tanto a finales de los cincuenta como a mediados de los setenta, si bien a partir de este momento, cobra cada vez más importancia el sector secundario ya que los mecanismos que actúan dentro del mismo reducen el poder de los sindicatos y disminuyen los costes laborales: la exención de las pequeñas y medianas empresas del cumplimiento de determinadas partes de la legislación laboral, el funcionamiento con regulaciones laborales especiales, y especialmente, una mayor flexibilidad en el uso del trabajo. Es decir, se estaban promoviendo nuevas formas de producción que acarrearán relaciones de empleo y funciones laborales asociadas que servirán en sí mismas para reducir o evitar los problemas laborales.

A partir de ese momento, las propuestas de M. Piore comienzan a hacerse eco del entusiasmo de determinados autores italianos (Becatini, Butera o Paci), inscritos dentro de la teoría de la segmentación, por el sector de la pequeña empresa.

El abandono de esta ambigüedad explicativa se produce a principios de los ochenta con el retorno al presupuesto de A. Smith sobre la relación directa entre la dimensión cuantitativa del intercambio económico - sea el tamaño de la masa monetaria o la cantidad de bienes en el mercado - y el grado de especialización productiva, cuando M. Piore junto a Ch. Sabel elabore la teoría de la especialización flexible a partir de esa correlación.

Esta reorientación de prioridades y de intereses puede valorarse políticamente. En otras palabras, esta tradición no estaba sola al volver a mirar hacia el sector secundario. El sector de la pequeña empresa, pero también otras formas de producción “atípicas”, como el trabajo a domicilio, por cuenta propia, resultan importantes no sólo económica sino también política e ideológicamente en el entorno de recesión, desempleo y grave crisis de los setenta porque en primer lugar, puede cargar con parte de los riesgos y costes de la recuperación económica; en segundo lugar, porque suponen un crecimiento de diversos tipos de empleo o de subcontratos de producción, como los de obra o los de trabajo a domicilio. Estos empleos atípicos servirán para movilizar a una oferta de trabajo peculiar,

mujeres casadas, jóvenes, trabajadores del campo, buscadores de segundo empleo,... que tienen en común un compromiso limitado con el trabajo así como unas expectativas reducidas. Teniendo en cuenta su situación en la estructura social, lo mismo que la forma de su empleo, es difícil que estos trabajadores conformen una mano de obra con capacidad para organizarse y restringir las prerrogativas de la dirección. Por último, hay que hacer referencia al fuerte impacto ideológico de la promoción de la pequeña empresa y del resto de formas “atípicas de producción” ya que fomenta el individualismo competitivo y oscurece la extensión e intensificación de la explotación de este sector bajo distintas imágenes: lo “pequeño es hermoso y creativo”, los trabajadores por cuenta propia son propietarios independientes que obtienen beneficios,... A este respecto, y para poder valorar su amplitud, hay que señalar que el crecimiento cuantitativo de las pequeñas unidades productivas (de menos de cincuenta trabajadores) en el Estado Español ha sido bastante espectacular entre 1985 y 1992. Según los datos del Ministerio de Trabajo, en ese periodo se ha pasado de 675.466 centros de trabajo que cotizaban a la Seguridad Social a casi 925.000.

Este enfoque dualista no se reduce al ámbito del mercado laboral o de la empresa con la consiguiente enfatización del núcleo en un caso, o de la pequeña empresa, en otro, sino que se extiende más allá. Un vestigio ha sido percibido en el tratamiento que ha recibido el sector o la economía “informal” que incluye formas de producción no monetaria, pero también formas de producción monetaria informal; especialmente, de los territorios deprimidos o en vías de desarrollo. Con frecuencia, muchas de las construcciones analíticas alrededor del mismo han sido inspiradas por la necesidad de explicar el empobrecimiento de un número cada vez mayor de personas simultáneamente al crecimiento de la economía. En este sentido, el enfoque dual, al tratar separadamente las dos economías ha servido para mitificar las conexiones entre el desempleo, la distribución desigual de la riqueza y la “integración” de la producción a pequeña escala en la acumulación de capital y se convierte en la piedra angular para proporcionar “soluciones” diferenciadas en ambas economías. Así, la “informal” puede ser aclamada como vanguardia de la actividad económica (Capecchi, 1988).

En este contexto, la vinculación de la pobreza, con los procesos subyacentes a la acumulación de capital que la hacen parte necesaria del sistema global de producción no aparece. Resulta muy ilustrativo cómo se ha venido instrumentalizando una parte del sector informal en la legitimación de políticas que implícitamente suponen un refuerzo de la distribución desigual de la riqueza (Pollert, 1988: 64). Si por un lado, se han promovido ayudas estatales a gran escala y de distinto tipo a las industrias intensivas en capital, justificadas en tanto que necesarias para que no pierdan el tren de la competitividad, por otro, y como complemento a esto, se han promovido “ayudas selectivas” a actividades intensivas en trabajo para que utilicen tecnologías “adecuadas” que permitan impulsar el sector autónomo y las pequeñas empresas sin que las mismas supongan una amenaza a la concentración de capital que estaba teniendo lugar en el proceso global. Una reproducción de este dualismo entre economía formal e informal y de todo lo que conlleva, bien se puede observar en la irrupción del trabajo voluntario en los últimos tiempos y en el tratamiento que se le ha dispensado desde el Estado.

Esto tipo de apología ideológica de la economía “informal”, también puede percibirse en la fase decadente de la teoría de la “sociedad postindustrial”; una perspectiva que encuentra una nueva expresión en la reciente obsesión por asociar la “flexibilidad” con el regreso de la pequeña empresa.

El largo ciclo económico de postguerra ha inspirado una serie de perspectivas en las que se propone una ruptura radical con la sociedad industrial, justificada con afirmaciones de crecimiento garantizado, opulencia generalizada y satisfacción de necesidades materiales. Sus discursos se sustentan en que la ruptura consiste en un cambio fundamental con respecto al empleo que se desplaza desde la producción de bienes manufacturados hacia la provisión de servicios ya que se está conformando una nueva “sociedad de servicios” cuya base de poder es una nueva “elite” que posee el conocimiento.

El final del boom de postguerra que se produjo en los años en que dichas teorías alcanzaron su apogeo, supone el cuestionamiento de las creencias en el pleno empleo y con ello, de los planteamientos sobre la “sociedad de servicios”. Casi inmediatamente, se desarrollan algunas precisiones conceptuales. No es lo mismo, los trabajos de servicios que los servicios a personas, ya que la mayor parte de aquellos forman parte de la organización industrial. Esta consideración mina de alguna manera la idea en que se basa el planteamiento de una ruptura “post industrial”. De todas maneras, la tradición de “ruptura cualitativa” se mantiene aunque ahora reformulada en el contexto de crisis y paro. La reformulación se centra cada vez más en cómo se proporcionan los servicios y en el desarrollo e importancia que encierra el trabajo en el sector “informal” de la economía (Gershuny, 1988: 171-179)¹⁸. Con ello, se abre paso una perspectiva postindustrialista que dejando atrás la preocupación por el empleo a gran escala y el trabajo asalariado, predice su debilitamiento en la economía formal y pone énfasis en la viabilidad económica de la producción en el sector informal - “en el tercer modelo posible el Estado en vez de tratar de suprimir la economía informal, intentaría explotar sus rasgos más deseables y a la vez mitigar sus implicaciones más incómodas. La economía dual puede tener ventajas considerables”(Gershuny, 1988: 187). De este modo, se está contribuyendo a la difusión de una polarización entre economía formal e informal, así como entre el empleo nuclear y periférico.

El énfasis “post industrial” en el sector informal en tanto que ruptura radical tiene un paralelo en el relanzamiento de Piore y Sabel del sector secundario no sólo como económicamente dinámico, sino además, como beneficioso para el trabajo. Sus razonamientos están próximos. Ambas perspectivas preconizan un tercer camino para salir de la crisis que no es ni reactivación keynesiana de la demanda, ni una solución monetaria, sino el fomento de una peculiar economía dual. Según Gershuny, “en la economía formal nos enfrentamos a finalidades contrapuestas; queremos mantener los puestos de trabajo y queremos también que nuestras industrias estén organizadas eficientemente de manera que sean capaces de competir con éxito en los mercados internacionales. Pero al estimular una producción industrial eficiente, el resultado puede ser muy bien que se reduzca el número de empleos. La economía dual nos permite sortear esta contradicción; podemos pedir a la economía formal que provea una producción eficiente y a la economía informal que provea servicios que, al no estar enteramente comercializados, no tienen por qué actuar con plena eficiencia en el uso del trabajo que emplean. Este... futuro supondría (entre otras cosas) una modificación de las leyes que afectan a las empresas muy pequeñas, liberándolas de las pesadas cargas administrativas y de gravámenes fiscales excesivos... supondría que el Estado emprendiese actuaciones a fin

¹⁸ Publicado originalmente en *Futures*, febrero de 1979

de estimular a la gente a participar simultáneamente tanto en el sector formal como en el informal...”(1988: 188).

Los argumentos de Piore y Sabel sobre el resurgimiento de la producción artesanal no son tan compatibles, están basados en un análisis histórico de paradigmas productivos competitivos, no en sistemas complementarios. Sin embargo, es inconfundible la repercusión de la consideración postindustrial del trabajo por cuenta propia, por ejemplo, en su aprobación y defensa de la “tradicción de oficio”.

Por otro lado, no es una simple coincidencia que la visión postindustrial edulcore la literatura empresarial sobre trabajo “flexible”. Los “nuevos” tipos de trabajo derivados de la nueva tecnología y de las formas de trabajo atípicas ofrecen posibilidades de tiempo de trabajo flexible y el muy deseado compartimiento de trabajo y ocio.

La “ruptura radical” añade un nuevo aliciente de inevitabilidad y de atractivo liberal a la economía postindustrial de reducción del trabajo asalariado. En esta misma línea fatídica aunque más pesimista, Ch. Handy escribe en 1984: “Los empleos serán más cortos..., más difíciles de obtener, más dispersos, y en muchos casos serán mucho más precarios. En resumidas cuentas, mucha gente acabará ganando menos durante toda su vida...(27)... Unos nuevos modos de trabajar, unas tecnologías nuevas...están provocando una lenta revolución en las maneras según las cuales se organiza el trabajo... Una de las consecuencias probables, la “organización contractual”(subcontratar a mayor escala)(104)... Tanto si nos gusta como si no (y hay muchos a los que no les gusta), la organización empresarial contractual está entre nosotros, está creciendo y seguramente su crecimiento se acelerará”(120).

Así pues, la “empresa flexible”, con su énfasis en la descentralización y en la “nueva” estrategia empresarial, es parte de esta literatura empresarial sobre “ruptura radical” que funde y confunde igualmente propección, prescripción y predicción. A este respecto, bien se puede escribir que la tensión entre los planteamientos de los modelos y la evidencia empírica que las desmienten expresa por sí misma una dualidad entre la generalización, por un lado, y su desarrollo, por otro.

Algunos de sus partidarios han reconocido incluso, la existencia de tendencias divergentes, de prácticas opuestas en ciertos textos. En estos casos, las contradicciones se han oscurecido por la interpretación de una parte de ellas como “ruptura radical”. Ahora bien, esto constituye más bien, un estilo agorero en el que el mensaje prescriptivo reside en la defensa de la tendencia seleccionada y en el que la fuerza de su lenguaje se basa en la urgencia e indispensabilidad de seguir esa tendencia porque si no lo haces, te quedas atrás, “pierdes el tren”.

Los discursos de la “especialización flexible” o de los “nuevos conceptos de producción” no son muy diferentes a este respecto, excepto que en el primer caso, la proyección de tendencias se asienta en constructos históricos. En este caso, el constructo es bastante más frágil de lo que su discurso admite.

Esta base común de los programas de reestructuración radical para revitalizar la producción de oficio y polivalente y las estrategias empresariales para promover una mayor flexibilidad del mercado laboral permite continuar interrogándose sobre la interrelación entre estas perspectivas en el plano político.

5.- LA CONVERGENCIA POLÍTICA.

LOS MODELOS COMO NUEVAS FÓRMULAS DE INTEGRACIÓN.

En principio, las implicaciones políticas de los cuatro modelos no son idénticas, ni en forma ni en contenido. El de la “empresa flexible” y el de la “producción ligera” responden a una estrategia empresarial para controlar el trabajo mientras el de la “especialización flexible” y el de “los nuevos conceptos de producción”, a una estrategia para reestructurar conjuntamente el proceso de trabajo y el capital. Las consecuencias que se derivan en el ámbito laboral de algunos de sus presupuestos, tampoco son plenamente coincidentes en el plano formal. Así, mientras en los dos últimos paradigmas, la “flexibilidad funcional” remite a la recualificación “artesanal” o “profesional” del trabajador, en los dos primeros admite también la disponibilidad laboral y la supresión de todo tipo de demarcaciones.

En todos estos modelos, la centralidad del proceso de trabajo implica una reconsideración y un reforzamiento de esta parte de la oferta de trabajo pero no contra el capital en tanto que franja que puede estar organizada y contar con mayor experiencia sindical sino para trabajar con el capital a favor de una nueva sociedad. Emerge así la idea de comunidad y de consenso cuyo despliegue se va a encontrar con un terreno favorable ya que los trabajadores “temen” por su puesto de trabajo. El desempleo y la creciente inestabilidad ocupacional permiten que cada trabajador vea a su semejante como un competidor. A este respecto, está más interesado en el “rendimiento” de la empresa.

De todas maneras, todavía existe un mensaje ideológico más amplio de integración social. El modelo “núcleo-periferia” o el “japonés” suponen una organización equilibrada en que la flexibilidad del proceso de trabajo es complementada con la flexibilidad en el mercado de trabajo. Asimismo, el paradigma de los “nuevos conceptos de producción” y el de la especialización flexible, aceptan la dualidad del mercado de trabajo como modelo de equilibrio dinámico; el primero, explícitamente, el segundo, implícitamente. Sus promotores rechazan un análisis del capitalismo como sistema basado en intereses contrapuestos y en sus modelos interpretativos suponen indudablemente “el restablecimiento pleno del mercado”. Consecuentemente, plantean aquellas fórmulas para el equilibrio sectorial y productivo que consideran más beneficiosas para el éxito en el mismo. En todos los modelos, el dualismo sugiere un equilibrio funcionalista en el que el equilibrio económico y social se sostiene en la división del mercado de trabajo.

En este contexto, el sindicalismo debe cooperar con el capital. Regini y Sabel se han referido al desplazamiento del centro de gravedad que se habría producido en las posiciones y estrategias del movimiento sindical italiano, de una actitud rígida y conflictiva a otra flexible y cooperadora, y de una política basada en el antagonismo a otra, sustentada en la colaboración (1989: 12) y destacan esta experiencia de reorientación de las “relaciones industriales” como un “ejemplo muy interesante para (los sindicatos de otros países europeos) y no solo para los empresarios”(1989: 4).

Kern y Schumann consideran que la parte de la mano de obra que se ha beneficiado con el desarrollo de los “nuevos conceptos de producción” debe luchar por una participación proporcionada en la racionalización empresarial en lugar de luchar por una racionalización alternativa, y reconocen a continuación que “esta política no es imprescindible que termine en el sindicalismo de empresa, aunque en las circunstancias consideradas dicho rasgo está bien dibujado”(1988: 10).

En el discurso de los “nuevos conceptos de producción” se reconoce la existencia de los perdedores aunque su presencia es aceptada como destino fatal de la reestructuración. No sucede así en el de la especialización flexible, la versión benévola del dualismo económico, donde los desprotegidos se difuminan en el discurso. La división social explícita en el modelo de la “empresa flexible” resulta paradójicamente una admisión mucho más sencilla y cándida de las aplicaciones concretas de estrategias de fragmentación que todas las advertencias sofisticadas de protección del estado de bienestar en el discurso de la especialización flexible. A pesar de ello, la subsistencia de la desigualdad perseguirá a la utopía de este último paradigma. En este contexto, Piore y Sabel intentan deslindar la especialización flexible de un desarrollo que fuera comparado con “el viejo reino borbón de Nápoles, donde una isla de artesanos, que producían bienes de lujo para la corte, estaba rodeada de un mar subproletario de miseria”(1990: 390). Es decir, un sistema restringido, en el que las comunidades aisladas de productores tratarían de hacer fortuna al margen de la suerte de sus rivales. Su propuesta se basa en una visión voluntarista en la que las relaciones de mercado traducen los intercambios de los productos de estructuras comunitarias locales coordinadas a partir de una regulación social nacional.

En tanto que el panorama social que ofrece la división internacional del trabajo es poco halagüeño, Piore y Sabel afrontan la situación considerando que “sería posible modernizar el floreciente sector artesanal de los países del Tercer Mundo de acuerdo con la especialización flexible, en lugar de instar a estos países a imitar la historia de la producción en serie de los avanzados”. De todas maneras, continúan afirmando que: “es razonable pensar que la especialización flexible y la producción en serie podrían combinarse en una economía internacional unificada. En este sistema, las viejas industrias de producción en serie podrían emigrar al mundo subdesarrollado, dejando atrás en el mundo industrializado a las industrias de alta tecnología y a los tradicionales conglomerados dispersos de máquinas-herramienta, confección, calzado, textiles, etc., todos reavivados gracias a la fusión de las cualificaciones tradicionales y la alta tecnología.... Este sistema híbrido llevaría la industrialización al mundo subdesarrollado y brindaría al mundo desarrollado la oportunidad de frenar el declive de la producción en serie y su emigración de facto de sus tierras de origen”(1990: 399).

Esta última parte del razonamiento constituye una muestra de cierta autocomplacencia segregatoria y elitista implícita en el discurso de la especialización flexible a pesar de sus utópicas aspiraciones colectivistas. Corrobora en alguna medida, la compatibilidad entre este programa de reestructuración del trabajo, en el que la defensa de la flexibilidad laboral se configura como panacea exclusiva para el capital, y el modelo “núcleo-periferia” como estrategia empresarial.

Dada su importante funcionalidad, se comprende fácilmente la importante difusión que estos modelos productivos han alcanzado como nuevas ortodoxias en estas dos décadas. Ahora bien, los planteamientos que contienen no se pueden entender únicamente como el resultado del desarrollo de las ideas ya que los mismos han sido divulgados y defendidos por los distintos poderes que han construido un consenso político alrededor de ellos, para lo cual han contado con el seguidismo y el conformismo de muchos científicos sociales que se han limitado a asentir y asumir tanto los problemas como las soluciones producidas desde instancias políticas y económicas.

El modelo núcleo-periferia de la mano de obra que ha suscitado un importante grado de consenso ha sido respaldado desde distintas posiciones políticas. Por un lado, la de quienes apoyan directamente las políticas económicas neoclásicas o liberales. Para

ellos, las perspectivas de la flexibilidad han evidenciado las ventajas de la misma en el mercado de trabajo y en el empleo. Por otro, la de quienes no lo hacen explícitamente. Algunos de ellos consideran que su posición constituye una muestra de su sensibilidad ante la existencia de trabajadores vulnerables y destacan las consecuencias progresistas que tiene una mayor grado de conciencia sobre ella. Ahora bien, esta interpretación bondadosa encubre el hecho de que la versión más influyente de esta perspectiva, la “empresa flexible”, ha sido no solo un poderoso instrumento analítico dada su claridad gráfica, sino también prescriptivo que ha sido promovido desde las oficinas de consultoría y cuya ambigüedad conceptual, ha permitido la legitimación de prácticas de gestión que van más allá de un incremento de la precariedad de determinados colectivos. Suponen también, la ampliación de las tareas, la intensificación del trabajo y la desindicalización de la mano de obra.

El discurso de la especialización flexible, al autodefinirse como política favorable tanto para el capital como para el trabajo, legitima la fragmentación del trabajo¹⁹ y la imagen de la pequeña empresa en tanto que fuerza de progreso y desarrollo; paralelamente, deslegitima la producción en masa y el trabajo colectivo que implica. Todo ello, junto a la idealización del resurgir artesanal, sanciona el “nuevo realismo” como el conjunto de políticas más adecuado para el éxito del núcleo central de la fuerza de trabajo. Cuando a finales de los ochenta y principios de los noventa se acelera el proceso de recuperación económica al precio que sea, algunas de las ventajas de la especialización flexible más difundidas se ensombrecen. En ese momento, el mecanismo institucional idóneo para llevar adelante la reestructuración económica ya no es el distrito industrial “democrático”, la red de pequeñas empresas que “cogestionan” sus funciones²⁰, sino el corporativismo de empresa que busca claramente, tanto la identificación del trabajador con la compañía como la reducción de la importancia de los organismos de representación y regulación colectiva. El mismo Sabel lo reconoce. En un texto elaborado junto a Regini, escribe a propósito de la nueva actitud de los sindicalistas italianos que “la superación del taylorismo es hoy día un eslogan tanto de los empresarios como de los sindicatos... los sindicalistas italianos están mucho más dispuestos que los americanos a concebir la reorganización del trabajo como un cambio en los términos del “enfrentamiento con el capital” no carente de posibilidades”(1989: 19). Curiosamente, la producción ligera como paradigma despegó durante esos años²¹.

Las consideraciones de los promotores alemanes de los “nuevos conceptos de producción” no son tan cerradas como las de los defensores de la especialización flexible. Observan una gama de situaciones bastante más amplia. Así, suscriben la opinión general de que el problema del desempleo se ha agravado y reconocen que entre los “penalizados” por la reestructuración figuran los asalariados de sectores en crisis y los no cualificados de los sectores clave. Sin embargo, a pesar de este mayor reconocimiento de los efectos sociales de la reestructuración, se muestran también entusiasmados con los trabajadores que constituyen

el núcleo flexible de producción en tanto que tendencia inevitable; la evolución va en el sentido de una profesionalización del trabajo de producción. Precisamente, la presencia de

¹⁹ El trabajador es un “individuo” permeado por los valores del mercado. La noción de la conciencia del trabajador fue criticada por Negri en su texto *Marx au-delà de Marx* (1979).

²⁰ Llama la atención que a principios de los noventa decae la producción de este tipo de literatura en Italia.

²¹ Igualmente, es significativo que sea en esos años cuando se publican y difunden las investigaciones del P.I.M.V.

este grupo de trabajadores constituye una señal inequívoca hacia las víctimas: quienes dominarán el panorama futuro serán las nuevas tecnologías y unos mercados revitalizados.

Así pues, promoción de discursos que suponen diferentes percepciones postindustriales del progreso y del equilibrio funcional. En general, sus preocupaciones por la flexibilidad laboral y la recuperación del mercado navegan a favor de la corriente neoclásica o liberal que se ha impuesto en este tiempo. En particular, el interés de la especialización flexible o de los “nuevos conceptos de producción” por encontrar una nueva solución o “tercera vía” para el futuro que no sea ni “keynesiana” ni “monetarista” y su preocupación por la fragmentación llevan a pensar que bajo la seguridad y certeza que transmiten sus discursos, subyace la existencia de una cierta desorientación y la búsqueda de una panacea. No resulta extraño pues, que algunos autores hayan sugerido que los conceptos organizacionales están intentado colonizar el discurso de las ciencias sociales tras el declive de las metateorías interpretativas (Williams, K y otros, 1994:1).

6.- ALGUNAS CONCLUSIONES.

El planteamiento de la “flexibilidad” como “ruptura radical”, que apunta hacia algo “nuevo”, presente en las distintas perspectivas paradigmáticas de fin de siglo, está lejos de ser un fenómeno nuevo. Ya se ha sostenido anteriormente que el aprovechamiento de la flexibilidad inherente a la fuerza de trabajo es la característica que define el trabajo humano. Es y lo ha sido siempre, esencial a la acumulación capitalista. Por ello, cómo organizar dicha flexibilidad ha sido, y es, parte del conflicto social. En los primeros tiempos del sistema de fábrica, la rigidificación de la jornada y la separación del tiempo de trabajo y ocio fueron las prioridades centrales del capital, mientras que la flexibilidad de las condiciones salariales de los trabajadores estaba suspendida.

Actualmente, la flexibilidad en las condiciones laborales permanece como ámbito de lucha al igual que antes; es decir, a pesar del desempleo y de la apropiación de la flexibilidad como un concepto perteneciente a la esfera empresarial y del mercado, la organización del trabajo y del empleo continua siendo negociada socialmente, bien sea a través de relaciones laborales formales o por otros medios informales y el trabajo puede, como en otros tiempos, mitigar o transformar iniciativas empresariales según sus propios intereses. Su configuración, al igual que las prácticas de “participación”, los acuerdos de productividad u otras iniciativas empresariales para conseguir la cooperación del trabajador, dependen de los fundamentos de las organizaciones de los trabajadores así como del grado de la confianza en sí mismos.

¿Qué opinión merece el planteamiento de una nueva polarización de la mano de obra en dos bloques, el núcleo y la periferia, realizado dentro de estos discursos sobre ruptura radical? Que constituyen una interpretación inadecuada de la dinámica constante de reestructuración. Por un lado, porque las divisiones y desigualdades dentro de la mano de obra no son nuevas. Por otro, porque aunque en muchos aspectos hay divisiones cada vez mayores, sin embargo, no resulta apropiado estabilizarlas en un dualismo estático, sobre todo alrededor de un núcleo estable de mano de obra. Además, constituyen una omisión de la permanencia del conflicto y de la desigualdad en las relaciones laborales.

En este contexto, la consideración de una ruptura radical con el pasado junto a la ausencia de una perspectiva histórica sobre el significado de la flexibilidad en el trabajo y del mercado laboral en otros tiempos, ha consolidado una imagen nostálgica de estabilidad y armonía funcional en el pasado, frente a las incertidumbres del presente. Al

mismo tiempo, la flexibilidad en tanto que solución a la reestructuración, promete un nuevo período de estabilidad y de crecimiento.

Precisamente, la distinción de la “flexibilidad” como un desenterramiento (una evocación) del dualismo del mercado laboral revela de hecho una fuerte convergencia en la práctica entre especialización flexible, nuevas formas empresariales de racionalización de la producción y de fragmentación del trabajo y políticas neoclásicas de “desregulación” del mercado laboral. Todas estas perspectivas han situado la máxima responsabilidad de la recuperación económica en determinados cambios en el “trabajo” con la nueva tecnología programable como nueva compañera de unos pocos privilegiados. Esta aproximación centrada en el trabajo es en sí misma fuertemente ideológica y excluye otras aproximaciones necesarias a ciertos aspectos de la reestructuración como los movimientos internacionales del capital o los procesos de concentración de capital o de distribución social de la riqueza. Asimismo, conciben ideológicamente la “nueva tecnología” como progresista, neutral e inevitable.

Esta inserción del “trabajo” y de la “nueva tecnología” dentro del programa de reestructuración flexible ha permitido un relanzamiento complaciente de la teoría dual. La fuerza de trabajo “flexible”, y la economía, va a estar compuesta de un “núcleo” técnicamente avanzado, aunque “flexible”, y de una periferia elástica, disponible. Con el modelo de la “empresa flexible” o el japonés, la segmentación del mercado laboral resurge como si fuera nueva y sin alusiones a las divisiones existentes por sexo, edad y etnia. Con Piore y Sabel, el sector de la pequeña empresa, casi siempre en el sector secundario o considerado como subsidiario, es reinterpretado como la parte dinámica de la economía, convirtiéndose, en este sentido en el “núcleo” y reemplazando a las empresas “primarias” en crisis que se han basado en la producción en masa ahora en crisis. En este último contexto, irrumpe la tecnología nueva, flexible, que pasa a ser la salvadora, y el factor transformador económico de lo que ha sido el sector subordinado. Así pues, se considera en cada enfoque que la flexibilidad laboral en su conjunto mejora la productividad del trabajo, mientras se aceptan la descentralización y la fragmentación.

La confluencia entre estas perspectivas y la reactivación neoclásica de la economía de empresa, competencia individualizada, políticas de falta de regulación del empleo y ataques a los sindicatos debiera haber llevado a interrogarse más sobre la razón de la existencia y evolución de un consenso ideológico tan amplio. La crisis capitalista y la falta de control de los Estados sobre el sistema económico los ha conducido cada vez más a renunciar a las políticas que tienen este fin, a poner énfasis en la primacía de los “mercados” elevando de este modo, la flexibilidad económica a panacea.

Una valoración política final: el retorno a las soluciones dominadas fundamentalmente por el mercado, dentro de las estrategias de reestructuración “radical”, para trabajar con y no contra el capital, significa un abandono del análisis y de la acción de clase como bases para el cambio. Es una reflexión obvia en este contexto de desorientación generalizada de la izquierda política.

Resumiendo, el impacto de la “flexibilidad” como estrategia material e ideológica es complejo. No hay duda de que el puesto de trabajo y la organización colectiva de los trabajadores están siendo atacados. Ahora bien, como mucha evidencia empírica muestra, la extensión del cambio es más irregular y compleja de lo que las perspectivas de la “ruptura radical” admiten. A este respecto, el “descubrimiento” de la fuerza de trabajo “flexible” bien puede ser considerado como parte de una ofensiva ideológica que alaba la flexibilidad y su casualización y las hace parecer inevitables.

Mediante este breve recorrido efectuado por los principales paradigmas productivos se ha intentado poner de manifiesto las prácticas concretas y la ideología que componen la compleja trama de la flexibilidad. Considerado de esta manera, “el discurso de la flexibilidad se revela a sí mismo como el lenguaje de la integración social de finales de siglo, cómo vivir con la inseguridad y el desempleo y aprender a amarlos”(Pollert, 1988: 72).

CAPÍTULO II.- LA GENEALOGÍA DE LOS NUEVOS MODELOS DE INTEGRACIÓN Y EQUILIBRIO SOCIAL.

Como se acaba de exponer, uno de los hechos más sorprendentes del último cuarto de siglo en el ámbito de las ciencias sociales del trabajo ha sido la coincidencia de una serie de perspectivas analíticas en la valoración de los cambios habidos en el mundo del trabajo en un entorno de reaparición neoclásica de la economía de empresa, de fuerte incremento de la competencia entre las fuerzas de mercado (capitales) y de desregulación del empleo. Han supuesto y han impuesto una única tipología a la diversidad de realidades sociales del trabajo en la que defienden un periodo de emergencia de nuevas flexibilidades, una ruptura con el pasado, del largo periodo fordista o de la producción en masa a otro postfordista o de la producción diversificada y apuntan la convergencia hacia una fase de crecimiento y de estabilidad social. Asimismo, resulta significativo que casi todas estas perspectivas, se asientan en la idea de transformaciones de la sociedad industrial. Y ello, a pesar de la reiterada invocación de la terciarización de la economía.

¿Cómo es posible que esta metateoría de un sólo sentido presente en los modelos de la “empresa flexible”, de la producción ligera, de la especialización flexible o de los “nuevos conceptos de la producción” no haya suscitado más interrogantes? ¿Por qué se ha impuesto esta nueva ortodoxia?

La lógica de este consenso ideológico tan amplio es compleja. Su examen remite a la correlación entre teoría, evolución concreta de las políticas y las propias prácticas. Una parte de sus distintos aspectos ha sido abordada críticamente. Se han confrontado sus premisas teóricas con las prácticas. Ha sido lo más frecuente. Un resumen se puede seguir en lo que se refiere al Estado Español en Iranzo y Blanco, 1997 y en Castillo, J.J. y otros (2000). También, se ha analizado las limitaciones teóricas que contienen esos planteamientos y su carácter fuertemente ideológico (Hyman, 1994 y Prieto, 1992). Por último, se ha examinado la correspondencia entre producción teórica y reactivación de las políticas económicas neoclásicas en los setenta (Bilbao, 1993). En estas aproximaciones críticas, se ha puesto de manifiesto que la teoría se erige en un sistema de enunciados desde los que se unifican las diferentes prácticas. Ahora bien, hay otro aspecto de carácter ideológico y político, presente en esa lógica y no suficientemente analizado: la genealogía de los propios presupuestos teóricos y su significado. En este sentido, la preocupación por los periodos de estabilidad interrumpidos por cortes radicales corresponde a un modo de explicación fundamentalmente funcionalista que concibe la sociedad como una realidad armoniosa y no conflictiva. Uno de sus mejores exponentes lo constituyen las teorías de la sociedad industrial. El resultado es la proyección de una imagen de consenso social, tanto del pasado como del futuro, sólo interrumpido por cambios ocasionales de dirección. Esto es lo que reproducen de una forma u otra, esas perspectivas analíticas. La consecuencia de una ruptura radical con el pasado en un contexto caracterizado por una preocupación analítica por la novedad y el cambio, y por la inexistencia de una perspectiva histórica sobre la importancia de la flexibilidad del trabajo y del mercado, han consolidado una imagen nostálgica de estabilidad y armonía en el pasado, y de estabilidad y crecimiento en el futuro basada en la flexibilidad, frente a la actual de vacilación e incertidumbre.

Por ello, en las próximas líneas se va a proceder a revisar la tradición teórica de la sociedad industrial y de sus propuestas modélicas de equilibrio e integración social para a continuación poder establecer algunas de las correspondencias con los actuales planteamientos paradigmáticos.

1. EL INDUSTRIALISMO PLURALISTA: LA TESIS DE LA CONVERGENCIA (ECONÓMICA)

La idea de “sociedad industrial” es original de Saint-Simon y de A. Comte. Su tesis es que se había pasado de la política como administración de los seres humanos, a la política como administración de cosas. A finales de los años cincuenta y principios de los sesenta, fue reelaborada por científicos sociales americanos y europeos en el contexto de la crítica liberal al marxismo contemporáneo. Para una parte de ellos, el objetivo principal era demostrar que los análisis marxistas del capitalismo actual no sólo eran inadecuados empíricamente, sino conceptualmente restrictivos y erróneos. Sus reformulaciones se articulaban alrededor de la teoría del crecimiento económico²². Consideraban que todas las sociedades avanzadas tenían rasgos estructurales semejantes relacionados con la producción industrial a gran escala. Entre otros, la introducción de un modo peculiar de división del trabajo, la división tecnológica en la empresa; la acumulación de capital que ésta supone; y el cálculo económico como principio que rige la misma (Aron, R., 1971: 81-82)²³. En este sentido, el desarrollo de la producción, fundado sobre la racionalización técnica y la organización económica, era considerado el principio de legitimidad de la sociedad industrial (Touraine, 1972: 35).

Para otra parte de críticos liberales, la orientación analítica expuesta no era suficiente; nada más era un primer paso. Su objetivo era formular una teoría de la sociedad industrial, de carácter similar al de la teoría marxista del desarrollo capitalista, pero que fuera capaz de trascenderla en su alcance y en su capacidad explicativa. Su síntesis más acabada probablemente sea la obra de Kerr, Dunlop, Harbison y Myers, *Industrialismo y hombre industrial*. En ella, reconocen la importancia epistemológica que tiene la aplicación marxista de los métodos deductivos para el análisis del desarrollo económico y social, si bien a la vez cuestionan directamente las propias concepciones de Marx sobre esos procesos ya que es necesario apreciar de manera distinta las actuales sociedades después de haber experimentado un largo proceso de industrialización. En primer lugar, con respecto al cambio social consideran que su impulso fundamental no reside en las contradicciones entre las fuerzas productivas y las relaciones de producción²⁴, en las que

²² En ese tiempo, el libro de W. W. Rostow, *Las etapas del crecimiento económico*, se convirtió en un texto muy leído y discutido en todo el mundo.

²³ Los otros dos rasgos apuntados eran la separación del círculo familiar y el lugar de trabajo, y la concentración obrera en este último.

²⁴ El concepto marxiano de fuerza productiva remite a la capacidad de trabajar real de los hombres vivos, es decir, a la capacidad de producir mediante su trabajo y con la utilización de determinados medios materiales de producción y en una forma de cooperación determinada para la satisfacción de las necesidades sociales de la vida. (Esto) quiere decir, en condiciones capitalistas, la capacidad de producir “mercancías”. Por tanto, todo lo que aumenta esa capacidad humana de trabajar es una nueva “fuerza productiva” social. (En este sentido, cuentan) entre las fuerzas productivas materiales, junto a la naturaleza, la técnica, la ciencia, ante todo la organización social misma y las fuerzas creadas en ella por cooperación y división industrial del trabajo (Korsch, K. 1975: 211-212).

aquellas actúan y se desarrollan, sino en las exigencias universales de la racionalidad tecnológica y económica -“el gigante de la industrialización pasa por el mundo, transformando casi todas las características de todas las sociedades más antiguas y tradicionales”(1967: 35)-.

En segundo lugar, en relación a la acción social, el proceso mediante el que se lleva a cabo el cambio histórico no es el de la movilización y el conflicto de clases (lucha de clases), sino el de la dirección de las élites industrializantes y el de la respuesta de las masas -“el industrialismo lo introducen élites nativas o foráneas, grupos de hombres que pretenden conquistar la sociedad a través de la superioridad de los nuevos medios de producción”(1967: 56); “los gerentes industriales, públicos o privados,...., tienen...el papel más decisivo y significativo en la industrialización. ... La iniciativa de la revolución tecnológica ... se concentra principalmente en (sus) manos”(1967: 37-38)-.

Y por último, el horizonte que percibían no era el de la transición revolucionaria del capitalismo al socialismo, o a la sociedad sin clases, sino el de la convergencia evolutiva de todas las sociedades modernas hacia la “sociedad industrial” cuyas principales características serían: 1ª) mayores niveles de cualificación y responsabilidad requeridos por las nuevas tecnologías a la fuerza de trabajo y por tanto, aumento del número de ocupados con estos rasgos; 2ª) un crecimiento, cuantitativo y cualitativo, del personal técnico y directivo que exige un grado cada vez mayor de educación formal y como consecuencia, una transformación de la estructura social; 3ª) la relevancia de los gerentes de empresa; 4ª) la declinación de la protesta abierta a medida que los trabajadores se acostumbran a la industrialización y 5ª) la perpetuidad de las clases ya que este tipo de sociedad, cualquiera que sea su forma política, requiere tecnólogos altamente cualificados y trabajadores menos cualificados, dirigentes y dirigidos (1967: 36-39)²⁵. Se configura así el modelo general de sociedad más coherente con los imperativos funcionales que imponen una tecnología y una economía que funciona racionalmente. Estos presupuestos se pueden ver reproducidos fácilmente en los planteamientos de los paradigmas productivos de fin de siglo.

Por otro lado, los autores de *El industrialismo y el hombre industrial* aspiraban a que su teoría, al igual que procuraba el marxismo, proporcionara una base objetiva para consideraciones políticas. En este sentido, pretendían justificar los valores encarnados en el industrialismo en los fundamentos funcionales y evolutivos derivados de su filosofía. Desde su perspectiva, estos valores se estarían manifestando en el desarrollo social como los más consistentes con la “lógica” del industrialismo.

Estas consideraciones resultaron controvertidas ya en su tiempo, sobre todo a finales de los sesenta cuando el largo periodo de crecimiento económico sostenido y de estabilidad social posterior a la IIª Guerra Mundial entra en crisis en esos años. Sus críticos realizaron importantes objeciones contra la tesis de los teóricos liberales del industrialismo de que se estaba produciendo una convergencia entre las sociedades del mundo industrial a partir de la evidencia empírica y en esta medida, comenzaron a cuestionar también la lógica funcional implícita en dicho modelo. Reacción que también se ha producido frente a la emergencia de los paradigmas productivos. A este respecto, las críticas no consistieron únicamente en objeciones empíricas a la tesis de la convergencia, sino también conceptuales, especialmente contra sus propuestas en tres ámbitos: el de los

²⁵ Otras características de la sociedad industrial eran más prosperidad y tiempo libre, la omnipresencia del Estado y de su burocracia ya que la industrialización la requiere y la perfecciona y la multiplicidad de caminos para llegar a la misma.

cambios en la estratificación social y sus consecuencias, el de la representación de los intereses y el de las relaciones laborales y la organización que resulta especialmente significativo para el presente trabajo.

En las perspectivas teóricas del industrialismo se consideraba tal como se ha expuesto, que para afrontar la producción de manera previsible se tenía que realizar en una gran empresa organizada burocráticamente, gestionada por un equipo de dirección profesional y en la que además, el uso de la fuerza de trabajo estuviera regulado por medio de una compleja “red de normas” que habrían sido negociadas al menos una parte, con los representantes sindicales (Kerr y otros, 1967: cap. 10).

Conforme se impone la lógica del industrialismo, las economías se unifican progresivamente y los procesos sociales subyacentes al funcionamiento de las unidades productivas y de los mercados se hacen cada vez más homogéneos.

Las réplicas a estos planteamientos uniformizadores no se hicieron esperar. Diversos autores demostraron que, precisamente, en esos años de crecimiento económico sin precedentes, persistieron las tendencias al dualismo, entendidas como la persistencia y ampliación de ámbitos económicos en los que las fuerzas del mercado y las relaciones de autoridad y control han operado más libremente que en otros compensando así en realidad, las rigideces que predominan en estos últimos.

Una de las áreas en la que se expresaban estas tendencias al dualismo era la cubierta mediante el trabajo emigrante. Su existencia fue muy relevante para el crecimiento económico sostenido de buena parte de los estados centroeuropeos. Los trabajadores emigrantes del Sur de Europa o de las antiguas colonias europeas no solo evitaron que se refrenara el despegue de algunas ramas productivas por falta de mano de obra, sino que, sobre todo, aportaron una fuerza de trabajo muy flexible en su oferta, sensible a los incentivos económicos y dócil a la gestión empresarial²⁶. Según Kindleberger²⁷, la disponibilidad de este tipo de trabajadores incentiva la inversión, permite elevados beneficios y reactiva la inversión, cerrando el círculo. Además, el mismo Kindleberger destaca que cuando los empresarios pueden recurrir fácilmente al trabajo migrante, la posición negociadora de los trabajadores autóctonos se debilita, cualquiera que sea su grado de organización. Y así, donde los teóricos liberales veían en la moderación de las reivindicaciones salariales de los sindicatos alemanes en los años cincuenta y sesenta un síntoma de “madurez”, Kindleberger percibía la dura realidad de la composición de la oferta de trabajo. Actualmente, a pesar de los controles más estrictos sobre la emigración, y del retorno de una parte de estos trabajadores emigrantes a sus países de origen, las personas que han nacido fuera del país de residencia representan entre un cinco y un quince por ciento de la población total de la mayoría de los principales países de Europa Occidental, y constituyen en general una proporción significativa de la fuerza de trabajo.

Precisamente, por la importancia que tienen los trabajadores emigrantes, no está de más hacer referencia en la actual coyuntura a su condición de “reserva de mano de obra”, permanentemente disponible en las sociedades capitalistas de nuestros días, expuesta por completo a las fuerzas del mercado y a la autoridad de la gerencia y de los empresarios.

²⁶ Una aproximación a la misma se puede inferir de la excelente descripción que hace Gunter Walraff en *Cabeza de turco* de los trabajos reservados a esta fuerza de trabajo.

²⁷ Citado en Goldthorpe, J. (1991, pág 450).

En ese sentido, cómo no percibir unas circunstancias, al menos semejantes, tras las entusiastas saluciones que han realizado no pocos científicos sociales del temperado sindicalismo de las últimas décadas.

Unos años más tarde, otros autores pusieron de manifiesto que determinadas formas de producción, en pequeñas empresas e incluso en el propio domicilio, estaban experimentando un importante desarrollo en el entorno de dificultades económicas de los setenta, lo que contradecía la tendencia apuntada por los teóricos liberales de la industrialización, de una producción cada vez mayor en grandes empresas en las sociedades industriales. Esto suponía también el desarrollo de unas relaciones laborales determinadas cada vez más por las fuerzas del mercado o sujetas a las decisiones empresariales, en lugar de “gobernadas” por normas.

A partir de lo anterior, resulta evidente que las tendencias dualistas en las sociedades contemporáneas suponían un importante cuestionamiento del modelo de industrialismo pluralista que era el centro del desarrollo convergente para Kerr, Dunlop, Harbison y Myers. Estos prescribían la constante mejora del empleo y la institucionalización de las relaciones laborales que ellos consideraban una consecuencia de la lógica del industrialismo. Sin embargo, es evidente que no supieron captar las fuerzas centrífugas dentro del capitalismo, ni tampoco consiguieron anticipar lo que su lógica ha requerido, la ampliación de la franja de trabajo que puede ser tratada como mercancía.

2.- LA FUERZA DE LA AUTOMATIZACIÓN.

En el contexto de las teorías liberales del industrialismo, se acaba de ver la centralidad que se le otorga a la tecnología. A este respecto, no son pocos los autores que observan su impacto sobre la configuración de la estructura organizativa o sobre el grado de satisfacción e integración de los trabajadores de manera optimista. Más aún, la tesis de la automatización formulada en esos mismos años, fue interpretada como una discontinuidad con varios elementos de la producción en serie, con la opresión que encierra. Su discurso no solo hace referencia a la aparición del control electrónico y a los sistemas de información; es decir, a cambios técnicos en la producción, sino también a dimensiones de naturaleza social, política que cuestionaban los principios constitutivos de la producción en serie. El diferente énfasis en unos u otras configuran distintas variantes de la tesis de la automatización. El recalcamiento de la automatización dará lugar a la versión americana mientras que la reintroducción de cierta autonomía del trabajo, asociada con las innovaciones tecnológicas, producirá la versión francesa.

2.1.-La versión americana.

En el contexto de las teorías liberales del industrialismo, los cambios tecnológicos en la organización productiva se caracterizaban por ser socialmente neutros. Robert Blauner argumentaba que los mismos se determinaban por tres factores: el estado de los procesos científicos y mecánicos, la naturaleza del producto y los recursos económicos y de ingeniería propios de cada empresa; es decir, por factores técnicos y económicos. En esta argumentación no se tenía pues, en cuenta como podía influir el conflicto social en el cambio de sistema tecnológico.

El punto de partida de Blauner era su creencia en “la tendencia a largo plazo hacia una intensificación de la mecanización”(1964: 8) lo que representaba una concepción

evolucionista de la tecnología si bien consideraba que la automatización estaba determinada de algún modo por el mercado del producto. Su tesis, al igual que la de los promotores del modelo industrialista, hace referencia a la comunidad de intereses y la integración social de los trabajadores en el trabajo en la que cree y reconoce explícitamente (1964: 185). A este respecto, recupera las preocupaciones y la terminología de Durkheim. Ambos fenómenos son relacionados con diferentes sistemas tecnológicos: el artesanal, el basado en la máquina, el de la cadena de montaje y el de proceso continuo. El desarrollo de la solidaridad social es alto en la producción artesanal, decae en la producción en serie para elevarse de nuevo con la producción en proceso y con la automatización que encierra. Con ello, destaca una diversidad de formas o sistemas productivos. En este contexto, Blauner reconocía la influencia que tenía la demanda del producto sobre el grado de integración social de los trabajadores ya que tanto una como otra estaban relacionadas con el sistema tecnológico y sostenía que cuanto más estable era la primera mayor era la segunda lo que constituye un cierto distanciamiento de los actuales paradigmas productivos. Así, Blauner asume la propuesta de Bright acerca de la influencia del mercado del producto sobre las tendencias tecnológicas.

La insatisfacción en el trabajo, principal objeto de análisis de Blauner, no era ignorada si bien se veía limitada y no se consideraba contradictoria con la realidad de las sociedades industriales caracterizada por la exigencia de mayores niveles de destreza, una dirección más humanizada y una difusión del poder y la responsabilidad. En este sentido, sostenía que la “alienación” ha seguido una trayectoria que podía representarse gráficamente mediante una curva con forma de U invertida. Alcanzó su máximo desarrollo con la industria de montaje de las primeras décadas del siglo XX. Sin embargo, a medida que las industrias se automatizaban, la alienación disminuía - como la U invertida - (1964: 6).

Blauner reduce así, la alienación a “una cualidad de experiencia personal que resulta de tipos específicos de ordenamientos laborales (1964: 15) y que encuentra solución en los mismos. En otras palabras, define a la alienación como una experiencia psicológica, personal, como algo que el trabajador siente y que está en la mente del trabajador, y no como una característica estructural de la sociedad capitalista. Con ello, ha operativizado un concepto propio de la economía política en otro de naturaleza sociopsicológica, lo que supone un rechazo del marxismo en favor de una ciencia social subjetiva.

Así pues, a través de esta orientación hacia la integración social de los trabajadores y la anomia, Blauner encuentra una solución potencial en determinados sistemas tecnológicos, la producción artesanal y la producción en proceso continuo - auténtico paradigma de la automatización -, al carácter contradictorio que encierra la mercancía fuerza de trabajo. En cierto sentido, estos planteamientos registran una línea de continuidad argumentativa en las investigaciones de Joan Woodward y sus compañeros del Imperial College de Gran Bretaña (1965) que vieron igualmente en la naturaleza de la tecnología productiva el principal determinante del carácter de las tareas específicas, de la estructura organizativa, de la experiencia de los trabajadores con respecto a su empleo y en definitiva, de las relaciones laborales. Sus investigaciones les llevaron a inventariar los tipos de tecnología según su grado de complejidad y a relacionarlos con los modos de control. A este respecto, los sistemas de control fueron adquiriendo cada vez más importancia a medida que se desarrollaban los estudios, hasta el punto que fueron considerados como la variable que explicaba la relación entre el comportamiento

organizativo y la tecnología. Su nivel de fragmentación y personalización era lo que explicaba el grado de conflictividad laboral.

En la evolución de la tecnología, percibían una tendencia a largo plazo a pasar de las formas más sencillas correspondientes a la producción unitaria y en pequeñas series a las más complejas de la producción en proceso y automatizada. Woodward consideraba que esta evolución tenía consecuencias positivas para el futuro de las relaciones laborales ya que cuanto más avanzada fuera la tecnología, más fácil le sería a la dirección de la empresa estructurar la organización del trabajo atendiendo a las necesidades sociales. También, más evidente sería para los trabajadores el significado del trabajo. Por último, más probable sería que las formas de control de la organización fueran de un tipo integrado y mecanizado minimizando la necesidad de una supervisión directa y aumentando la armonía social.

Estos planteamientos contrastan con los de determinados autores franceses de posguerra, especialmente los de inspiración marxista, que también estudiaron las consecuencias de la automatización para la división del trabajo, la alienación de los trabajadores, las relaciones sociales de producción.

2.2.- La versión francesa.

Mallet percibe en la automatización fundamentalmente una discontinuidad que, aunque no garantiza la autonomía de los trabajadores en el ejercicio de sus funciones, produce formas de trabajo y de acción industrial que aumentan la posibilidad de control de los trabajadores que la producción en serie ha debilitado. Mallet, como Gorz, percibe en aquel tipo de producción el nacimiento de la nueva clase trabajadora compuesta por obreros técnicos y polivalentes con nuevas formas de remuneración, cualificaciones específicas para cada industria y un mayor grado de seguridad en el empleo. La automatización invierte así, la tendencia a la fragmentación, la descualificación, la subordinación del trabajador al ritmo de la línea de montaje. Las cualificaciones no están vinculadas a élites profesionales, sino a grupos específicos del sector, y se aprenden con la práctica. La preocupación de Mallet por la automatización se debe a su función de mediación y de cambio. Los obreros de las industrias más antiguas no “pueden formular una alternativa positiva a la nueva sociedad capitalista... Sólo los grupos sociales integrados en los procesos sociales más avanzados... se encuentran en condiciones de denunciar las múltiples formas de alienación y considerar formas superiores de desarrollo”(1973: 16). Es decir, mientras que Blauner percibe en la automatización una solución del conflicto de clases, Mallet considera la integración del trabajador en el proceso automatizado como contradictorio ya que “produce las posibilidades objetivas para el desarrollo de la autogestión de la producción pero a la vez se ve limitada por unas jerarquía “tecnoburocráticas”, la rentabilidad inmediata y la propiedad privada (1973: 93). Así pues, a Mallet le preocupan sobre todo las nuevas condiciones de la lucha de clases creadas por la automatización más que las condiciones técnicas en tanto que tales.

Los planteamientos de Mallet contrastan con los de otro autor francés, Touraine, que examina también el grado de continuidad o discontinuidad entre los sistemas productivos pero centrándose en ciertos aspectos, como las etapas en la evolución de las cualificaciones. En ese sentido, considera que la automatización constituye una continuidad con la producción en serie pero también una ruptura con ella. En sus estudios de los cambios en la cualificación de la industria del automóvil, Touraine sostiene que la

producción en serie ha favorecido la promoción a nivel de planta o empresa, al ampliar las posibilidades de formación para los trabajadores no cualificados, posibilidades que la producción artesanal había bloqueado; y a la vez impone unas condiciones previas necesarias para la automatización de manera que la producción bajo esta última ya no permite la reproducción de las condiciones artesanales de producción. Con respecto a la autonomía, los trabajadores de “oficio” poseen una cualificación técnica individual y la defienden gremialmente contra las ofensivas del capital. Bajo la producción automatizada, el trabajo propiamente dicho tiene una orientación y un valor que dependen completamente de factores sociales.

La automatización proporciona, según Touraine, un entorno técnico estable en el que se pueden definir diversas estructuras organizativas y relaciones laborales. Analíticamente, distingue dos elementos en las relaciones laborales que tienen lugar bajo la producción automatizada: el puesto de trabajo, que es considerado como un medio estrictamente social, ya que se ha despojado al trabajador de sus cualificaciones para transferirlas a la maquinaria y a la estructura organizativa; y la actitud de los trabajadores hacia el trabajo. En su discurso, Touraine considera que la automatización “soluciona” de algún modo objetivo los problemas técnicos de la producción, de manera que lo único que queda por resolver es la cuestión subjetiva de las actitudes personales. Se trata, evidentemente, de un supuesto falso al igual que su consideración del proceso de trabajo que si bien reconoce dos de sus dimensiones, la tecnología y la mano de obra, omite sin embargo, otras dos que también conforman la organización laboral: la demanda del producto y el tipo de gestión empresarial.

Por último, la opción social o el elemento contingente de la automatización implica que “todas las ideologías estrechas de gestión... e incluso, la misma división entre técnicos y trabajadores, podría superarse con actitudes correctas hacia el trabajo. Estas actitudes son conformadas por la educación y las políticas empresariales, pero no por la lucha de clases. Así, Touraine se encuentra próximo a Blauner en este planteamiento voluntarista, pero lejos de Mallet ; se revela afín al enfoque ortodoxo de las relaciones sociales, pero distante del marxista.

2.3.- El futuro del trabajo humano bajo la automatización.

Desde el punto de vista ortodoxo, la alienación estaba desapareciendo como problema social. Con todo, incluso quienes lo defendían más convencidamente tenían dificultades para hacerlo de modo consistente. El mismo Blauner(1964) se veía obligado a reconocer que “el trabajador medio era capaz de realizar un trabajo que desde el punto de vista intelectual, se le podía considerar el prototipo del tedio”(117), para añadir a continuación que a pesar de ello, “los estudios empíricos mostraban que la mayoría de los trabajadores industriales estaban satisfechos con sus trabajos y sus empleos”(182-183). Por ello, Blauner sostenía de manera paradójica que “el trabajador típico de la moderna sociedad industrial estaba satisfecho y autoenajenado”(29). En este sentido, la aproximación ortodoxa tropieza nuevamente con problemas; sobre todo, en los últimos años sesenta y principios de los setenta en los que la “alienación” se convirtió en un tema controvertido y no sólo en el ámbito académico, sino también en el institucional y en el económico, como bien recogió Braverman (1978). Una Comisión Especial seleccionada por la Secretaría de Salud, Educación y Bienestar de los EE.UU. afirmaba en un informe de 1973 titulado *El trabajo en Norteamérica*, que “un número significativo de trabajadores

norteamericanos no (estaban) satisfechos con la calidad de sus vidas laborales.(...) Como resultado de ello, la productividad del trabajador es baja, cosa que (podía) medirse por el absentismo, la tasa de abandono, huelgas locas (salvajes), sabotajes, baja calidad de los productos, y una reluctancia de los obreros a empeñarse a fondo en sus tareas laborales”(1978: 45). Determinadas compañías automovilísticas como Chrysler o General Motors también lo reconocieron en sendos informes²⁸. Este aumento aparente de insatisfacción era atribuido a distintas causas: unas relacionadas con las características de los trabajadores y otras relacionadas con la naturaleza cambiante del trabajo mismo. Un asesor laboral de la Universidad de Case Western Reserve afirmaba candorosamente que “(podía) ser que (hubiéramos) creado demasiados empleos estúpidos para la cantidad de gente estúpida que (existía) para ocuparlos”(Citado en Braverman, 1978: 51).

No fueron estas las consideraciones que le merecieron a Harry Braverman. Con la experiencia crítica que le había proporcionado su ocupación como trabajador del cobre en

un astillero naval, percibía una contradicción en muchos de los escritos de la literatura formal e informal de la época y la explicitaba ya en la introducción de su libro : “En un lado se enfatiza que el trabajo moderno, como resultado de la revolución científico-técnica y la

“automatización”, requiere cada vez más elevados niveles de educación, entrenamiento, mayor ejercicio de la inteligencia y esfuerzo mental en general. Al mismo tiempo, parece contradecir esta visión una creciente insatisfacción con las condiciones del trabajo industrial y de oficina. Debido a ello también se dice - a veces incluso por la misma gente que en otros tiempos apoyaba el primer concepto - que el trabajo se ha subdividido de forma creciente en pequeñas operaciones que fracasan en sostener el interés o en emplear las habilidades humanas a los niveles de educación en boga; que estas pequeñas operaciones demandan cada vez menos calificación y entrenamiento, y que la moderna corriente de trabajo con su “menor empleo de la mente” y su “burocratización” está “alienando” sectores cada vez más grandes de la población trabajadora”(1978 : 15).

El examen de esta contradicción es precisamente lo que llevará a Braverman a preocuparse por la evolución de los procesos de trabajo; y más concretamente por la evolución de su organización, por la tecnología de las compañías modernas, así como por los cambios de la vida social.

3. EL CONTEXTO DE LOS ANTIGUOS MODELOS DE INTEGRACIÓN SOCIAL.

Tanto la tesis del desarrollo convergente como las de la automatización, guardan una estrecha relación con el complejo entrelazamiento de fuerzas políticas, sociales y culturales del largo periodo de posguerra. Sus autores defendían implícitamente que los problemas de ajuste de las economías capitalistas se habían solucionado a partir de la mejora de las técnicas de gestión económica que habían seguido a las políticas keynesianas, así como de la creciente facilidad de los gobiernos para llevarlas a cabo. En un caso, se trata de un modelo social. En otro, de un modelo organizativo. En ambos casos, su fundamento es la racionalidad tecno-económica. Por ello, los procesos que suponen no solo están dirigidos por elites, sino que las requieren. La conclusión que subyacía en sus planteamientos era que

²⁸ “La compañía (General Motors) (estaba) descubriendo... que los obreros... (sentían) que la industria (tenía) que hacer algo para cambiar la naturaleza repetitivamente aburrida del trabajo de ensamblaje o (seguiría) teniendo paros en la planta”. Citado en Braverman (1978: 48)

desarrollo económico y estabilidad social eran compatibles. Por tanto, los intereses son integrables socialmente. Asimismo, suponían también que los acuerdos a los que se había llegado entre capital y trabajo, o entre organizaciones empresariales y sindicales, adquirirían un estatus prácticamente permanente en ese futuro. Estos acuerdos implicaban garantías para los trabajadores de que los gobiernos habían asumido la responsabilidad de la seguridad económica y social de sus ciudadanos por un lado, y por otro, de la mejora continua de sus niveles de vida materiales mediante un crecimiento económico sostenido.

Es decir, en estos discursos no sólo no tenía cabida, sino que ni tan siquiera era imaginable la profunda convulsión social que sacudiría buena parte del mundo pocos años después, a finales de los sesenta. Esta intensa conflictividad social no sólo cuestionó este pronóstico, sino que puso de manifiesto claramente tanto las tendencias divergentes en el desarrollo social, como la profunda insatisfacción social que existía.

De todas maneras, conviene recordar la precisión que con respecto a la tesis del desarrollo convergente ha efectuado J. Goldthorpe(1991), puesto que además sirve tanto para la de la automatización como para las de los actuales modelos de transformación. No se trata tanto de plantearse su fragilidad como consecuencia del deterioro de los indicadores económicos de las sociedades industriales, sino de considerar que los mismos problemas de “inflación” que acosaban entonces y acosan ahora a las sociedades occidentales son problemas generados endógenamente en ellas mismas, y a través de procesos que ya estaban en marcha durante el periodo de posguerra, pero que los partidarios de estas tesis no fueron capaces de captar porque estaban mal equipados conceptualmente.

4.- ALGUNAS CORRESPONDENCIAS ENTRE LOS ANTIGUOS MODELOS DE INTEGRACIÓN SOCIAL Y LOS NUEVOS PARADIGMAS PRODUCTIVOS.

Los discursos de los paradigmas productivos que han venido siendo defendidos en las dos últimas décadas recogen estos supuestos. Todos ellos, desde la especialización flexible a la producción ligera pasando por el modelo de la empresa flexible o el de los “nuevos conceptos de producción”, coinciden en que la producción converge hacia la flexibilidad en tanto que constituye la tendencia principal unificadora, si bien se utilizan términos diferentes para describir el nuevo periodo. En gran medida, constituyen la reproducción no sólo del fenómeno que tuvo lugar cuando surgieron las tesis del desarrollo convergente en los sesenta, sino del que aconteció en la segunda mitad de los setenta cuando aparecieron las teorías del postindustrialismo, también denominadas “teorías de la reconvergencia”. Aunque asentadas sobre diversos presupuestos, el predominio de los “servicios” o de los “conocimientos”, y con diferentes nombres para las sociedades futuras, todas coinciden a la hora de señalar enfáticamente una transición hacia un nuevo equilibrio funcional.

El modelo de la empresa flexible admite un periodo de rigidez de la producción y del empleo que se muestra incapaz de afrontar la nueva incertidumbre del mercado, y que deja paso a una forma de sinergia basada en un mercado dual de trabajo funcionalmente equilibrado dentro de la empresa.

El modelo de la especialización flexible presupone la existencia de un periodo de producción en masa que, en general constituyó un sistema estable, donde la amplitud del mercado, el modo de trabajar y el tipo de tecnología se interrelacionaban de forma armoniosa; la ruptura del equilibrio entre estas fuerzas ha dado lugar a la crisis de este

modelo de producción pero ha abierto paralelamente el camino para una nueva fase de crecimiento estable y armonía funcional, la especialización flexible.

El modelo de la producción ligera, también reconoce implícitamente la existencia de un periodo en el que se producen determinados bienes y de cierta manera que estaría dejando paso a otro en el que utilizando nuevas fórmulas organizativas se estarían produciendo bienes de consumo, de calidad y cada vez más baratos ; principalmente, coches. La fórmula organizativa habría consistido en la minimización de los factores productivos utilizados y en el aumento de la flexibilidad, la producción ligera.

Incluso en el discurso alemán de los “nuevos conceptos de producción”, en el que la politización de la racionalización ocupa un espacio importante, sus autores plantean que sectores importantes de la industria se encuentran actualmente ante una situación en que ni el mercado ni el producto permiten ya una racionalización siguiendo el modelo taylorista. Es la valorización misma del capital la que requiere una utilización de la mano de obra puesta al día, una nueva racionalización productiva. Cuanto más se avanza hacia productos de calidad, de gran complejidad, hacia un empleo a gran escala de las nuevas tecnologías, más se reorientan las concepciones de un uso óptimo del trabajo hacia definiciones más globales de las tareas y un recurso más flexible de la mano de obra.

Es decir, cualquiera que sea la caracterización que se haga de la nueva fase, en términos de “especialización flexible”, de “nuevos conceptos de producción”,..., de producción ligera, se observa el supuesto de un periodo previo de armonía que deja paso a la crisis y a una resolución de la misma que converge en ciertas formas de flexibilidad de la producción y del trabajo. Este esquema analítico responde a un modelo estructural-funcionalista de fases sucesivas de integración y desintegración estructural. Y aunque sus autores buscan distanciarse de alguna manera del fuerte determinismo tecnológico que aqueja especialmente a los autores liberales americanos, sin embargo, reproducen los choques que establecen entre sus tipologías universales -producción artesanal, en serie, automatizada y de proceso continuo - y la contingencia de la historia.

En todas ellas, la tecnología y la economía que funcionan racionalmente, imponen dictados funcionales. Al igual que hicieron Blauner y Touraine, sus autores convierten la tecnología en panacea y sobre todo, han destacado la importancia de los mercados en la estructuración del proceso de trabajo y las condiciones de empleo de los trabajadores, si bien los planteamientos varían entre unos y otros cuando se trata de especificar las características de la demanda.

Asimismo, la interpretación de los defensores de estos paradigmas que implican un corte radical con el pasado, se encuentra en la línea del voluntarismo y de la contingencia de los teóricos liberales del industrialismo y la automatización. Su razonamiento sobre la extensión de esos paradigmas, especialmente en el caso de la especialización flexible y de los “nuevos conceptos de la producción”, se construye sobre “consideraciones estratégicas” de los actores sociales; sobre variables como la confianza, la lealtad o la solidaridad hacia la comunidad productiva, Ahora bien, esta construcción remite a un contexto sicologista que refleja, en cierta medida, el deseo de sus autores, de evitar el determinismo tecnológico o económico y promover una alternativa diferente lo que resulta completamente inadecuado ya que intenta integrar el lenguaje de la elección individual en un discurso sobre los actores colectivos y la acción política. El contexto individualista de la teoría conductista no puede armonizarse con un enfoque más amplio de transformación estructural y política. Es decir, sus perspectivas, como las de sus antecesores, se quedan en una mezcla insatisfactoria de determinismo y voluntarismo.

En este contexto, al igual que Kerr y el resto de defensores del desarrollo convergente, los promotores de las interpretaciones paradigmáticas dirigen sus planteamientos sobre todo a los gerentes de las empresas a los que consideran agentes estratégicos clave. De sus planes de trabajo, que no de la presión obrera, dependen la dirección estratégica de la tecnología y las condiciones de la estructuración del trabajo, lo que repercute en beneficio de todos. Como en el pasado, estas élites son consideradas los agentes del cambio.

Así pues, las interpretaciones actuales sobre la reestructuración productiva poseen estos rasgos voluntaristas y comparten esta redefinición sociopsicológica de la alienación.

De todas maneras, lo más destacado en esta línea discursiva es que desde Piore y Sabel hasta Womack, Jones y Roos, pasando por Atkinson y Kern y Schumann, creen, al igual que los teóricos liberales del industrialismo y de la automatización en la compatibilidad de los intereses de los trabajadores y los empresarios en la búsqueda de un futuro común de crecimiento económico. Esta creencia se refleja en una ausencia de una consideración del conflicto dinámico de clases o del trabajo como agente activo en sus textos. Dentro de ellos, algunas de las novedades apuntadas en las estructuras e identidades del trabajo, como la emergencia de una mano de obra central y periférica, la reprofesionalización de los trabajadores, la irrupción de trabajadores polivalentes..., han sido defendidas sin demasiadas pruebas a su favor, al igual que sucediera con determinadas premisas del industrialismo, como pusiera de manifiesto H. Braverman. Careciendo de evidencias concretas, esta defensa se ha centrado en presupuestos muy esquemáticos y especulativos.

5. ALGUNAS IMPLICACIONES EPISTEMOLÓGICAS

Por todo ello, lo significativo debiera ser no tanto interrogarse sobre si ha habido cambios en la gestión de la mano de obra en estos últimos años, que los ha habido, entre otros la intensificación del trabajo, la descualificación, la recualificación, el crecimiento de la inestabilidad en el empleo, un aumento de la demanda de versatilidad y movilidad laboral, el incremento de la vulnerabilidad del trabajo o modificaciones en la correlación de fuerzas, sino preguntarse primero, si la integración de todos estos cambios desiguales, en su alcance y sentido, y muchas veces experimentales, constituyen una tendencia global, una convergencia hacia la flexibilidad, y segundo, si hay una base sólida para defender la emergencia de una nueva época basada en dos tipos de trabajo y trabajadores, el nuclear compuesto por trabajadores básicos, funcionalmente flexibles, interesados ideológicamente

en los objetivos del empresario, y el periférico, conformado por trabajadores marginales tanto desde el punto de vista de la producción como del análisis; especialmente, para sostener la supuesta realidad de los primeros, ya que resultan figuras centrales en los recientes discursos paradigmáticos, como sucediera en la fábrica automatizada de Blauner o en la industria de Kerr y del resto de autores del industrialismo, en tanto que presupuesto fundamental de la nueva teoría del equilibrio y del resurgimiento industrial.

Hay evidencia suficiente sobre el crecimiento de las formas vulnerables del trabajo; ahora bien, no se ha podido demostrar fehacientemente el proceso que se ha descrito con respecto al núcleo. Frente a la tesis de Braverman de una tendencia general a la degradación del proceso de trabajo en el capitalismo, se ha defendido en los modelos de

transformación de finales de siglo, la existencia de un nuevo ámbito para el desarrollo de las cualificaciones que confieren a los trabajadores básicos un papel decisivo en la reestructuración productiva y una posición central dentro de la mano de obra. De momento, la evidencia es muy contradictoria y aunque la situación de las diferentes zonas y sectores varía, las pruebas sobre los cambios en el proceso de trabajo apunta más bien a un “núcleo que se reduce y que ve socavarse sus propios cimientos” en el que los trabajadores van perdiendo posiciones y condiciones disfrutadas en otro tiempo. Así pues, la realidad parece que está bastante alejada de esa imagen de polarización entre un núcleo privilegiado y una periferia precarizada.

¿Cuál es entonces, la función de estos discursos paradigmáticos? En tanto que teorías de la convergencia hacia la armonía industrial, ha consistido básicamente en la reactivación de los presupuestos teóricos de la sociedad industrial durante los años ochenta y noventa, lo que puede considerarse a la vez como reflejo y refuerzo del ambiente conservador del tiempo o actual.

CAPÍTULO III.- LAS TEORÍAS DEL PROCESO LABORAL: DEBATE Y HERENCIA.

Tal como se acaba de ver, en la década de los sesenta predomina una interpretación optimista del desarrollo del trabajo industrial que se considera determinado por la racionalidad tecno-económica. En este contexto, la tecnología desempeña un papel central ya que sus efectos se dejan sentir tanto en la estructura organizativa como en el grado de satisfacción e integración de los trabajadores. La importancia otorgada es tal que sus autores consideran que la automatización supone una ruptura con la opresión de la industria de montaje y de la producción en masa y constituye una panacea frente a la alienación industrial.

A finales de ese periodo, la evidencia apunta sin embargo en dirección contraria. La alienación, considerada tanto desde la perspectiva de la economía política, como de la sociología, no está desapareciendo ni mucho menos; al revés, todo denota que está muy extendida, y el malestar social ha crecido extraordinariamente lo que contradice el optimismo de esa perspectiva teórica de la sociedad industrial. En estas circunstancias, la inquietud de políticos y empresarios se dispara. También, la de los científicos sociales que defienden ese enfoque ya que ven que sus premisas se desmoronan.

En ese contexto, emergen las perspectivas analíticas del proceso laboral que toman como punto de partida la teoría del valor-trabajo que Marx despliega en el Libro Primero de *El Capital*, en el entorno del desarrollo histórico del capitalismo y la lucha de clases. Sus impulsores son S. Marglin, L. Stone y sobre todo, H. Braverman que es el autor más conocido y el que más influencia ha tenido. En su libro *Trabajo y capital monopolista*²⁹, estudia el proceso de trabajo, la jerarquización que encierra y su fuerte tendencia a la degradación. Su hipótesis principal es que su evolución está determinada por cuestiones relacionadas con el poder y el control de clase, y no tanto por principios aparentemente abstractos de eficiencia organizativa, por imperativos tecnológicos o por una dinámica insoslayable de modernización como habían planteado los teóricos liberales del industrialismo y de la automatización. De igual manera, Braverman entiende que la acumulación capitalista lleva a los empresarios a intentar controlar el ritmo y el modo en que trabaja la mano de obra y que su permanente deseo de generar más plusvalía les obliga a centralizar los conocimientos en la gerencia de las empresas reduciendo así a los trabajadores a un factor productivo más controlable.

En esta búsqueda de las causas y la dinámica subyacente a las transformaciones del trabajo, Braverman desmonta las hipótesis y perspectivas existentes sobre el proceso de trabajo, algunas de las cuales ya se han expuesto. A mediados de los setenta, la concepción imperante del desarrollo del trabajo industrial ha cambiado espectacularmente. También las preocupaciones. La consideración optimista sobre la calidad de la vida laboral, la creciente autonomía y la armonía en las relaciones de empleo, ha dejado paso a una posición mucho más escéptica. La preocupación de ese momento es la “degradación” del trabajo.

²⁹ En la revista *Contemporary Sociology* de la American Sociological Association's (A. S. A.) fue seleccionado como uno de los diez libros más influyentes del último cuarto de siglo.

Trabajo y capital monopolista supone una importante contribución en el ámbito epistemológico y metodológico ya que une elementos propios de la teoría de la estratificación con otros de la sociología industrial y de la sociología política al relacionar históricamente una determinada concepción de la estructura del capitalismo con lo que acontece en el proceso de trabajo que de este modo, está determinado por el poder de quienes venden su fuerza de trabajo y por el de quienes la compran.

Esta reconstrucción teórica, asentada tanto en la consideración de la mutabilidad de las estructuras sociales como en el planteamiento de un conflicto intrínseco entre empleadores y empleados, se deja sentir en toda una generación de investigadores sociales del mundo anglosajón que reajustan sus preocupaciones y sus hipótesis. Dicho en otras palabras, tras la publicación de *Trabajo y capital monopolista* tiene lugar una reorientación tanto de las inquietudes como de los presupuestos de una parte de los científicos sociales de esa parte del mundo que, desde la IIª Guerra Mundial, habían venido centrando sus estudios alrededor de la burocracia, de la naturaleza de las tareas específicas, de la tecnología y de otras variables de carácter organizativo. También, alrededor de la experiencia laboral de los hombres, y más concretamente de su grado de satisfacción laboral.

Desde entonces, estos supuestos del libro y otros, se han venido debatiendo, sobre todo en los años siguientes a su publicación generando un gran número de textos sobre el proceso de trabajo en los que se constatan, se matizan o se cuestionan los mismos. Ahora bien, se puede considerar que ha sido un debate provechoso ya que afortunadamente hoy existe una visión más matizada y compleja de dónde, cuándo y cómo se degradan los procesos de trabajo. También, de que este proceso no es un fenómeno uniforme entre todos los que venden su fuerza de trabajo ya que existe una relación entre su género y los procesos de recualificación /descualificación del trabajo. Asimismo, se ha puesto de manifiesto que tanto epistemológica como metodológicamente resulta más fecundo y operativo considerar explícita y minuciosamente la relación que existe entre el desarrollo de las fuerzas productivas y las experiencias subjetivas e intersubjetivas de trabajadores y empresarios.

En las páginas siguientes, se van a revisar algunos de estos avatares teóricos que han tenido como referencia principal *Trabajo y capital monopolista*. En este sentido, se considera que los mismos han impulsado seis líneas de trabajo que se van a describir a continuación. En cada una de ellas, se examina el actual estado de las cuestiones que se abordan y las transformaciones conceptuales registradas. Previamente, se realizará una breve exposición de la argumentación básica contenida en *Trabajo y capital monopolista*.

1. LA ARGUMENTACIÓN DE HARRY BRAVERMAN.

Una de las virtudes de Braverman en *Trabajo y capital monopolista* es, como bien afirma Pere Jodar, el de actualizar el análisis del proceso de trabajo que Marx había desarrollado en los capítulos dedicados a la producción de plusvalía en el Libro Primero de *El Capital* a los tiempos del capitalismo que le toca vivir: el monopolista, según sus propias palabras. Por tanto, su fuerza y su coherencia no reside en su originalidad, sino en la crítica que realiza del proceso de trabajo a partir de la adaptación de la obra de Marx. Precisamente, Kerr, Dunlop, Harbison y Myers habían planteado, unos años antes, en *El industrialismo y el hombre industrial*, su propia concepción del desarrollo de la sociedad industrial y por supuesto, del trabajo, como una refutación de la interpretación marxista

del desarrollo del capitalismo que apuntaba hacia la degradación del trabajador industrial. Afirmaban que la interpretación de Marx del proceso de industrialización concebida en sus primeras etapas no era acertada ni apropiada después de un siglo. Desde su perspectiva, Marx se había equivocado al prever “una mayor intensidad de las tareas, la destrucción de la jerarquía de los trabajadores especializados en la sociedad preindustrial y la nivelación de las habilidades, una menor cantidad de trabajadores calificados, ingenieros y gerentes, y el empleo de mujeres y niños para el número creciente de tareas no especializadas de cuidar y alimentar máquinas”(1967: 32)

Como ya se ha escrito, Braverman cuestiona buena parte de estas consideraciones a partir del estudio del desarrollo de la producción capitalista durante los últimos cien años. En este estudio, observa que el ocaso de las jerarquías profesionales y de los grados de habilidad derivados del vaciamiento de la función laboral y de su sustitución por una simple equiparación de los distintos trabajos, es uno de los rasgos fundamentales de la historia del capitalismo. Esta progresiva simplificación de la función laboral que según Braverman se estaba imponiendo, es una de las exigencias peculiares del capitalismo monopolista. Con esta consideración cuestiona las explicaciones no históricas de una parte de los científicos sociales y da entrada a las razones históricas específicas de las estrategias de control en el centro de trabajo. Ahora bien, aunque este proceso constituye un aspecto central en el análisis de Braverman, sin embargo, el fenómeno de la degradación del trabajo es bastante más extenso en sus implicaciones que la simple descualificación que, por otro lado, considera que no se limita al sector industrial sino que también tiene lugar en el sector servicios como evidencia en su análisis de los trabajadores de oficina y de los trabajadores de servicios y de comercio al detalle de los capítulos 15 y 16. Este último hecho significa que la proletarianización ha continuado, de manera que la estructura de la clase obrera está transformándose. La esencia del proceso de proletarianización reside en que “todos los procesos de trabajo se ven dotados de una estructura que polariza en sus extremos a aquellos cuyo tiempo es infinitamente valioso y a aquellos cuyo tiempo no vale casi nada”(104)

Braverman inicia su análisis como Marx distinguiendo entre trabajo y fuerza de trabajo. Lo que el trabajador vende y lo que el capitalista compra “no es una cantidad convenida de trabajo, sino la fuerza de trabajo durante un periodo convenido de tiempo”. Los procesos de trabajo que se encuentran en potencia en la fuerza de trabajo de los hombres son tan diversos en cuanto a tipo, manera de actuación, etc., que en la práctica se puede decir que son infinitos. Precisamente, “este carácter infinitamente maleable del trabajo humano” es lo que el trabajador aporta como ser humano al trabajo y constituye la fuente esencial del capitalista para la expansión de su capital. A este respecto, ¿quién diría pues, que la flexibilidad del trabajo es un fenómeno reciente? Ahora bien, una vez que los trabajadores han sido forzados a vender su fuerza de trabajo a otro, “también entregan su interés en el proceso de trabajo, que ahora ha sido “alienado”. El proceso de trabajo ha pasado a ser responsabilidad del capitalista.”(...)”Es por ello que se convierte esencial para el capitalista que el control sobre el proceso de trabajo pase de las manos del trabajador a las suyas propias. Esta transición se presenta en la historia, respecto al trabajador como la alienación progresiva del proceso de producción y respecto al capitalista como el problema de la administración”(1978 : 75,76).

En este entorno, los empresarios deben controlar al máximo el modo y el ritmo de materialización efectiva de la fuerza de trabajo o, dicho de otra manera, reducir al mínimo la capacidad de control del trabajo que tiene el trabajador. Conseguirlo supone,

según Braverman, asumir el principio de Clausewitz que caracteriza a la guerra como “un movimiento en un medio que resiste, debido a que implica el control de masas reluctantes”. Es decir, el proceso de trabajo era entendido como una lucha por el control del trabajo cuyo resultado estaba determinado por el poder respectivo de las partes. Este enfoque (político) de las relaciones laborales como relaciones de poder resulta enormemente seductor frente al enfoque funcionalista ya que desvelaba su convencionalismo. En ese sentido, su gran aportación teórica fue profundizar la concepción existente sobre la lucha de clases al considerar que era una lucha minuto a minuto, segundo a segundo dentro del proceso de trabajo. El objetivo de la gerencia en este conflicto era minimizar el coste de la fuerza de trabajo por unidad de producto, lo que implica que ha de pagarse lo menos posible por las capacidades de los trabajadores y al mismo tiempo deben ser empujados a trabajar tan intensamente como fuera posible. Braverman postula pues, un conflicto intrínseco de intereses entre empleadores y empleados en torno al nivel de retribución y al grado de autonomía de los trabajadores. Por ello, los empresarios toman en sus manos el control de los procesos de trabajo reformándolos y reorganizándolos, lo que les lleva a la división del trabajo en diferentes tareas.

Su concepción de la división del trabajo no se limita sin embargo a la tradicional de A. Smith, que la entiende únicamente en términos técnicos³⁰, sino que, como Marx, asume también el principio de Babbage que da expresión a la dimensión social que supone su desarrollo. La disociación del proceso de trabajo en elementos muy sencillos implica en términos de mercado que la fuerza de trabajo capaz de ejecutarlos puede ser comprada de ese modo más barata que como capacidad integrada en un obrero en particular. Braverman entiende que, con esta consideración de las implicaciones que encierra la simplificación del trabajo, Babbage ha puesto al descubierto la lógica fundamental que supone la división del trabajo bajo el capitalismo (1978 : 103). Además, igual que Marx, estima que esa disociación permite un aumento del control de los empresarios, y de su poder, como consecuencia de la centralización sistemática de los conocimientos y de las destrezas en sus manos.

Esta reducción de cada tarea a sus componentes más sencillos, la intercambiabilidad que permite y la consiguiente conversión de las actividades laborales en actos rutinarios, son elementos constitutivos del progresivo desarrollo de la división del trabajo a los que frecuentemente se han limitado numerosos autores para caracterizar metonímicamente la argumentación de Braverman sobre el proceso de trabajo. Sin embargo, es bastante más compleja. Aunque estas consecuencias de la división técnica son ya evidentes para Babbage o Marx en el siglo pasado, sin embargo, sólo se desarrollarán completamente cuando comiencen a extenderse las grandes empresas durante los primeros años del siglo XX ya que en las pequeñas empresas familiares del siglo XIX no es factible. A este respecto, Braverman establece, como A. Smith, una relación entre la evolución de la división del trabajo y la escala de producción.

En este contexto, ubica la importancia del movimiento de la administración científica que inicia Taylor en los últimos años del siglo XIX. Braverman reconoce (1978 : 138 - 150) el “taylorismo” en tres principios : disociación del proceso de trabajo de la

³⁰ El aumento de la productividad del trabajo al que da lugar la división técnica lo relaciona con tres circunstancias : el incremento de la destreza de cada obrero en particular, el ahorro del tiempo que se pierde en el paso de un tipo de trabajo a otro y a la invención de un gran número de máquinas que facilitan y reducen el tiempo de trabajo.

pericia de los trabajadores, separación entre la concepción y la ejecución, y uso de este monopolio del conocimiento para controlar cada paso del proceso de trabajo y su modo de ejecución. Y destacaba la enfatización de Taylor sobre la necesidad de aumentar el control empresarial sobre el proceso de trabajo para acabar con el conocimiento del trabajador individual y abaratar con ello el precio de la fuerza de trabajo. A este respecto, tanto los principios de la dirección científica enunciados por Taylor como el de Babbage llevaban a la misma conclusión: la división sistemática y minuciosa del trabajo bajo el capitalismo permite minimizar al máximo las destrezas requeridas en cualquier actividad laboral, su aprendizaje y la resistencia de los trabajadores. Ahora bien, las prácticas que se derivan de los primeros conducen más allá la lógica del proceso al plantear el aumento del control del trabajo que se realiza mediante la expropiación de los conocimientos de los trabajadores como un imperativo gerencial del capitalismo de una determinada época. Con esta consideración de que las estrategias organizativas de la gerencia están relacionadas con exigencias específicas del capitalismo en cada momento y lugar, Braverman ofrece una explicación histórica concreta sobre las estrategias de control en el centro de trabajo. Dicho en otras palabras, introdujo la dimensión histórica en la conformación del proceso de trabajo.

El examen de la práctica generalizada de la administración científica (1978 : 151 - 167) permite a Braverman poner de manifiesto además que los procesos de descualificación en los centros de trabajo corren paralelamente a la emergencia de toda una serie de profesionales (ingenieros, cronometradores,...) al servicio de la gerencia cuya función es conocer el contenido del trabajo de los trabajadores, estudiar las formas para su apropiación y reducir las posibilidades de que pudieran conservarlo. Es decir, una consecuencia necesaria de la separación entre concepción y ejecución es que el proceso de trabajo se ve ahora dividido en ámbitos separados con distintos tipos de trabajadores: la polarización a la que ya se ha hecho referencia y que “puede muy bien ser llamada la ley general de la división capitalista del trabajo”(1978 :104). En este sentido, Braverman evidencia la estructura jerárquica que entraña y cómo está relacionada con estrategias de control y explotación aplicadas en el centro de trabajo.

Braverman efectúa este análisis de los elementos esenciales de la división capitalista del trabajo sin considerar el uso capitalista de las máquinas. Taylor había procedido de la misma manera: había omitido la maquinaria en el estudio de la administración científica. Ahora bien, Braverman no ignora que la maquinaria es fundamental para aumentar el poder de la gerencia. Una vez que el trabajo ha sido simplificado, la sustitución de la mano de obra por máquinas se hace cada vez más factible. A este respecto, considera que la maquinaria ofrece a la administración gerencial la oportunidad de hacer por medios mecánicos lo que previamente ha intentado efectuar por medios organizativos y disciplinarios (1978 : 228), ya que permite imponer determinados ritmos y controles conforme a decisiones centralizadas en la gerencia. Por tanto, cuando ésta realiza determinadas sustituciones está tan interesada en la capacidad de control del proceso de trabajo que implican como en la multiplicación de la productividad del trabajo.

Tras este breve recorrido por el análisis de Braverman sobre el proceso de trabajo, en el que se han destacado sus distintas consideraciones sociopolíticas sobre la degradación laboral y sobre el control y la división del trabajo, sorprende que muchos autores hayan reducido su contribución a la consideración técnica del proceso de descualificación entendiendo que se produce de una forma generalizada. A este respecto, conviene precisar que, para Braverman, es evidente que dado que el desarrollo tecnológico

en los procesos de trabajo ha incorporado muchos conocimientos científicos, el promedio científico y técnico es mucho mayor entonces, igual que sucede ahora, que en el pasado. Pero esto no es más que una tautología y por eso se pregunta si la cantidad de trabajo científico y “educado” tiende hacia el promedio o, por el contrario, tiende hacia la polarización. Si sucedía esto último “la masa de trabajadores nada ganaba a causa del hecho de que la declinación en su dominio sobre el proceso de trabajo estuviera más que compensada por el dominio cada vez mayor de parte de los ingenieros y ejecutivos. (...) Cuanta más ciencia era incorporada dentro del proceso de trabajo tanto menos entendían los trabajadores de ese proceso; cuanto más intelectual y sofisticado producto llegaba a ser la máquina, tanto menos control y comprensión de dicha máquina tenía el trabajador. En otras palabras, cuanto más necesitaba conocer el trabajador para permanecer como ser humano en el trabajo, tanto menos conocía ... (1978 : 486). Es decir, Braverman no analiza simplemente la descualificación en un sentido genérico, abstracto, sino especialmente la polarización de las condiciones laborales que se está registrando, ya que su preocupación es la degradación del trabajo pero con respecto a los trabajadores, y no tanto a la sociedad en general. Su interés real, como explicita en la introducción de su libro, no es la “descualificación” sino “la estructura de la clase obrera y la manera en que ha cambiado”(1978 :14). Y en este sentido, se plantea la necesidad de una descripción histórica y un análisis del proceso de cambio ocupacional sustancialmente distinto de lo que se ha escrito hasta entonces.

Tras la publicación de *Trabajo y capital monopolista* han aparecido numerosas investigaciones sobre el proceso de trabajo en la sociedad capitalista en las que se intenta verificar las conclusiones de Braverman. Centrando la atención en aquellos aspectos de la gestión empresarial de la producción que tienden a reducir los niveles de cualificación en el trabajo y a reforzar el control sobre la ejecución del mismo, Theo Nichols y Huw Beynon (1977), Zimbalist (1979) y Rosemary Crompton y Gareth Jones (1984), han realizado minuciosas y sistemáticas investigaciones en la industria química, en la de artes gráficas y del textil y en la rama de servicios administrativos, para cuestionar radicalmente la idea de que la automatización mejora la calidad de vida entre los trabajadores y reduce los conflictos intrínsecos entre capital y trabajo. Contrariamente, enfatizan el predominio de los trabajadores no cualificados en el entorno de la automatización avanzada y concluyen que se está produciendo una descualificación de las tareas y una centralización del control dentro de la organización.

Ahora bien, otros muchos autores han continuado cuestionando determinados planteamientos de Braverman propiciando un arduo y persistente debate sobre las causas y consecuencias de la transformación de los procesos de trabajo.

2.- ALGUNOS DE LOS EJES DEL DEBATE SOBRE EL PROCESO DE TRABAJO.

Aunque han sido numerosos los estudios que ha suscitado *Trabajo y capital monopolista*, pocos han ofrecido un panorama global de las organizaciones o ramas que estudian, y han respetado esa singularidad del enfoque de Braverman de vincular lo que sucede en el puesto de trabajo con la estructura de la producción capitalista. Se han orientado hacia aspectos particulares y frecuentemente se han solapado las argumentaciones. Con fines analíticos, se han diferenciado seis grandes ejes de discusión dentro de esta literatura tan prolífica, algunas de ellos estrechamente interrelacionados.

2.1.- La definición de cualificación.

Una de las consecuencias que ha tenido la publicación de *Trabajo y capital monopolista* es que a lo largo de este tiempo ha estimulado la preocupación por la naturaleza y desarrollo de la cualificación laboral. Del capítulo final dedicado a la cualificación en el trabajo se deriva que en su sentido genuino la entiende como el conjunto de conocimientos y destrezas que permiten comprender, planificar y realizar una actividad productiva que asocia con la “maestría industrial”. “La destrucción de los oficios calificados y la reconstrucción de la producción como un proceso social destruyó (ese) concepto tradicional de cualificación y abrió sólo un camino para lograr el dominio sobre los procesos de trabajo: en y a través del conocimiento científico, técnico y de ingeniería. Pero la concentración extrema de este conocimiento en manos de la administración patronal y sus organizaciones cerraron esta posibilidad a la población trabajadora. Lo que esto dejó a los trabajadores es una reinterpretación y un concepto tristemente inadecuado de calificación, una destreza específica, una operación limitada y reiterada, “rapidez como calificación”. Con el desarrollo del modo de producción capitalista, el propio concepto de calificación llegó a ser degradado junto con la degradación del trabajo y el criterio con el cual es medido se elevó a tal punto que hoy el trabajador es considerado poseedor de una “calificación” si el trabajo de él o de ella exige unos cuantos días o semanas de entrenamiento...”(1978: 507). La cualificación se basa pues, en el grado que conciben la producción y en lo que realizan prácticamente.

Historiadores y sociólogos han cuestionado rápidamente las consideraciones analíticas efectuadas por Braverman. A este respecto, se pueden distinguir tres grandes líneas de controversia. Una primera, conformada por aquellos estudios en los que se considera que el concepto de cualificación de Braverman es demasiado restrictivo y se centran en las dimensiones constitutivas de la cualificación que omite Braverman, en su falta de medición o en las limitaciones del propio entorno del trabajo manual en el que ubica sus planteamientos. Han sido muy numerosos. En algunos casos, ciertos autores han sostenido que este entorno ha determinado el significado que da a las habilidades como operaciones sobre objetos tangibles. Ahora bien, la economía se ha terciarizado a partir de los setenta, lo que ha supuesto la aparición de servicios que requieren nuevas habilidades en el lugar de trabajo. Es lo que sucede en determinadas prestaciones de servicios como las de comida rápida o las de venta de seguros, en las que se produce una interacción bastante intensa entre los trabajadores y sus destinatarios. Nuevas habilidades relativas al trato con el personal son necesarias (Leidner, 1993 ; Hochschild, 1983). De acuerdo con este tipo de críticas, Braverman ignora estas nuevas habilidades, lo que a su vez provoca que sobreestime significativamente el grado de eliminación de la cualificación en el trabajo contemporáneo sobre destrezas o la función de la técnica proliferaron. En otros casos, se ha planteado que muchos trabajos considerados con un bajo nivel de cualificación en líneas de montaje o en otras formas de trabajo “degradado” requieren más “know-how” de lo que Braverman admite, ya que muchas de las habilidades requeridas son tácitas. Se trata de un tipo de críticas de carácter técnico que no tiene en cuenta la propia dimensión política de este proceso.

La segunda línea está constituida precisamente por aquellos estudios que han destacado algunos procesos ideológicos y políticos que están presentes en la producción social de la cualificación, como los simbólicos y que Braverman ignora. Las cualificaciones

no sólo traducen diferentes valores monetarios de la fuerza de trabajo sino también, simbólicos con los que se accede a los primeros. Son el resultado de luchas directamente políticas que protagonizan empresarios y trabajadores para modificar la correlación de fuerzas en el mundo del trabajo, pero también de luchas simbólicas. En este sentido, Stephen Wood (1995) resalta que el proceso de adjudicación de las etiquetas en las que se concreta la cualificación puede tener dos orígenes: uno, en la gerencia que las utiliza para fragmentar y reducir el poder de los trabajadores; otro, en estos últimos que las usan para defender sus posiciones y sus salarios. En ambos casos, son resultado de luchas simbólicas y políticas entre empresarios y trabajadores.

La tercera línea está muy relacionada con la anterior. Una serie de autoras (Phillips y Taylor, 1980³¹; Beechey, 1982) plantean que la aparente neutralidad del concepto de cualificación oculta valores basados en la variable género de manera que los conocimientos y las destrezas femeninas pueden ser ignoradas con frecuencia por los hombres, y del mismo modo, por los empleadores, mientras que las masculinas pueden ser revalorizadas. Así, muchos trabajos “femeninos” que exigen determinados niveles de destreza pueden ser errónea o inadecuadamente considerados como descualificados. Para ello, los procesos son diversos. Los empresarios pueden infravalorar las cualificaciones femeninas para reducir los salarios que pagan a las mujeres pero también las organizaciones sindicales pueden excluirlas de los puestos de trabajo mejor remunerados, al reservar los criterios de cualificación para las tareas que los varones realizan. Estas autoras concluyen de nuevo que Braverman no tiene en cuenta que las habilidades son una construcción social. Sus análisis sobre el proceso de trabajo deben resultar pues, parciales y sesgados.

Así, la controversia suscitada ha cuestionado la idea de que la cualificación es un concepto neutral, de que es fruto únicamente de la gestión empresarial de mano de obra y ha evidenciado que el conflicto de clases o de género está también presente en su constitución. En definitiva, la cualificación es una construcción social que tiene dimensiones de carácter económico, simbólico, político y de género.

2.2.- La visión romántica del trabajo de oficio.

A Braverman se le ha reprochado también que ha contrapuesto un mítico centro de trabajo del siglo XIX donde predominan los trabajadores autónomos cualificados, con el centro de trabajo del siglo XX con trabajadores sin cualificación, que realizan un trabajo degradante y monótono. Esta visión es parcial ya que ignora que la realidad laboral del siglo XIX no es exclusivamente artesanal. Los críticos añaden que los trabajadores de oficio no son completamente autónomos, ni mucho menos, ya que los empresarios han desarrollado diversas maneras de controlar su trabajo antes de la irrupción de la “Dirección Científica”. Por último, ciertos críticos han señalado de nuevo que el retrato que Braverman efectúa del trabajador de oficio omite que las cualificaciones se construyen socialmente y por tanto, que los sindicatos de oficio con los criterios que utilizan para definirla pueden contribuir a la exclusión de las mujeres de los puestos de trabajo mejor pagados.

³¹ Citadas en S. Wood(1995)

2.3.- La degradación del trabajo.

Uno de los ejes importantes de controversia sobre el proceso de trabajo tiene que ver con el subtítulo de *Trabajo y capital monopolista*, “La degradación del trabajo en El siglo XX”.

En el libro de Braverman y los estudios mencionados, se hace referencia y se documenta la existencia de una tendencia en el capitalismo hacia la simplificación, la homogeneización y la monotonía del trabajo como consecuencia de la separación de la concepción del mismo de la ejecución. Sin embargo, casi a la vez han aparecido otros en los que se cuestiona tanto la uniformidad que se atribuye al proceso como su linealidad. En unos casos, sus autores han insistido en la existencia continuada de empleo autónomo y profesionalizado para desestimar el supuesto de Braverman sobre la “degradación del trabajo”. Estos críticos han señalado que los profesionales de oficio han sido capaces de resistir más que el propio pensamiento de Braverman. En otros, se ha destacado el surgimiento de habilidades y responsabilidades en determinados trabajos, relacionado con las innovaciones tecnológicas. Estas nuevas destrezas localizadas preferentemente en el sector servicios pueden compensar su reducción en otros trabajos, mayoritariamente industriales, tras la automatización de la producción. En este sentido, afirman que las nuevas tecnologías pueden reducir la complejidad del empleo en ocasiones, pero al mismo tiempo y en otras, pueden abrir la posibilidad de realizar trabajos más complejos. Asimismo, sostienen que la introducción de nuevas tecnologías no conlleva una disminución de la discrecionalidad de la mano de obra en el trabajo, de su control sobre el mismo. De aquí infieren que la tecnología por sí misma no es un mecanismo de descualificación del trabajo, ni de control.

Este tipo de cuestionamiento acota ciertamente las generalizaciones de Braverman y sus seguidores aunque yerra parcialmente tanto en su planteamiento como en la interpretación de aquéllas. Por un lado, porque es asumible que exageran el grado de homogeneización conseguido de la fuerza de trabajo. Ahora bien, esto no niega que la pérdida de destrezas y de control continúa siendo la tendencia más importante dentro de la evolución del proceso de trabajo capitalista; es decir, no niega su degradación (P. Thompson, 1983 :118-119). Por otro, porque es cierto que determinados procesos de trabajo o fases de los mismos han adquirido una mayor complejidad con el consiguiente requerimiento de nuevas habilidades y conocimientos de la mano de obra pero este hecho no invalida la otra parte de la realidad laboral, la simplificación y la expropiación del saber obrero con su correspondiente reducción de destrezas y de poder sobre el trabajo. La fisonomía resultante es una polarización de las condiciones laborales que es precisamente lo que constata y preocupa a Braverman.

En lo que se refiere a la tecnología, es igualmente cierto que no encierra en sí misma un dispositivo de degradación y control, aunque también es verdad que generalmente ninguna innovación tiene lugar sin valorar los efectos que tiene sobre las condiciones de trabajo. Por otro lado, tampoco Braverman sostiene esto: “la sorprendente conversión de la maquinaria en la fuente de la esclavitud, de la desesperanza y del confinamiento del obrero dentro de un círculo ciego de tareas serviles en las que la máquina aparece como la personificación de la ciencia, (para la mayoría de la población trabajadora) no es una necesidad técnica”(1976 :228).

2.4.- La administración científica como lógica del capitalismo.

Las consideraciones que Braverman realiza sobre la administración científica han constituido otro de los ejes del debate sobre el proceso de trabajo. En muchas de las críticas realizadas pocos años después de la publicación de *Trabajo y capital monopolista* se señala que Braverman ha ido demasiado lejos al equiparar las técnicas de la administración científica con el capitalismo mismo. Las técnicas de racionalización y control del trabajo desarrolladas por Taylor y sus seguidores, aunque obviamente son importantes para el desarrollo de muchos ambientes de trabajo, no están presentes en todos los sitios, ni hay evidencia de que lo vayan a estar. Sus autores sostienen contrariamente que los capitalistas han desarrollado una gran variedad de estrategias para controlar el trabajo de las que el taylorismo es sólo una, y no necesariamente la más efectiva.

Así, A. Friedman (1977 : 78) distingue dos tipos generales de estrategia. La primera, el “control directo”, es esencialmente el tipo de estrategia que Braverman considera universal: limitar el margen de resistencia del trabajador mediante una estrecha supervisión y minimización de su responsabilidad. La segunda, la “autonomía responsable”, actúa de acuerdo con un principio totalmente distinto. Intenta aprovechar la adaptabilidad de la mano de obra dando libertad a los trabajadores y alentándolos a situaciones cambiantes de una forma beneficiosa para la empresa. Para ello, la gerencia da a los trabajadores status, autoridad y responsabilidad. A. Friedman no ve una tendencia a largo plazo de reemplazamiento de la segunda por la primera. Es más, sostiene que el desarrollo del capitalismo no ha estado asociado con la intensificación del control directo, sino con una ampliación del margen de elección de la dirección de la empresa.

Richard Edwards desarrolla una perspectiva más histórica de la evolución del proceso de trabajo y apunta que los capitalistas han promovido secuencialmente distintos tipos de control en respuesta a las nuevas formas de resistencia de los trabajadores y a las necesidades de la producción. El control simple que sobrevive en el sector de la pequeña empresa ha predominado en los primeros tiempos del capitalismo hasta que la oposición de los trabajadores a la aceleración del ritmo y a las reglas arbitrarias mina su eficacia, lo que da paso al control técnico. Éste surge a principios del siglo XX a partir de las experiencias de la empresa en su intento de controlar las operaciones de producción. Su imagen clásica es la cadena de montaje, siendo la propia maquinaria la que dirige el proceso de trabajo y fija el ritmo. Dentro de la empresa, el control técnico inclina el conflicto a su favor hasta que las huelgas de finales de la década de 1930 ponen de manifiesto los riesgos que encierra concentrar a todos los trabajadores en un único aparato técnico. El control burocrático basado en el principio de insertar el control dentro de la estructura social, será el método que sustituirá al control técnico y también aparece en las grandes empresas. Su rasgo básico será la institucionalización del poder jerárquico. Su concreción, los mercados internos de trabajo (1983: 150 - 154). En este contexto, la administración científica, según R. Edwards, es un tipo transitorio de control que surge cuando los empresarios están buscando resolver los problemas de control simple.

Indudablemente, ha habido modificaciones en las prácticas empresariales de gestión de mano de obra desde los tiempos de Taylor. Nuevos sistemas de control han sido desarrollados en las empresas. En este sentido, una de las aportaciones significativas de autores como A. Friedman o R. Edwards es su consideración del sistema burocrático en el que trabajan muchos trabajadores relativamente autónomos, no sólo como un impersonal y poderoso sistema de control, sino también, como un instrumento construido

históricamente para la acumulación capitalista. De manera que estas nuevas consideraciones no suponen tanto una refutación crítica de la lógica histórica y sociológica establecida por Braverman sobre el desarrollo del proceso de trabajo bajo el capitalismo, como la apertura de una nueva línea argumentativa dentro de la misma. Sobre todo, si se tiene en cuenta que los hechos que se señalan en las aproximaciones críticas anteriores no contradicen ni la centralización real de autoridad en la gerencia ni el objetivo final de rebajar el coste por unidad de producción; constituyen otro tipo de dispositivos de control con ventajas adicionales: conseguir a la vez el consentimiento, el disciplinamiento y la regulación de la mano de obra. Su funcionamiento puede suponer un requerimiento de más habilidades y de una mayor capacidad de decisión autónoma de los trabajadores. Pueden cambiar pues, un poco la situación de los trabajadores aunque su posición estructural apenas se altera. Por tanto, estos cambios se pueden interpretar como simple modificación en la polarización de las condiciones laborales que tanto preocupaban a Braverman.

En esta misma línea, algunos autores (V. Smith, 1990) han señalado que detrás de la contracción de las plantillas de las corporaciones, se observa el recurso a trabajadores subcontratados, temporales y a tiempo parcial, lo que constituye una nueva forma de control basada más en los mercados que en los mecanismos burocráticos.

Asimismo y como se acaba de ver en el cap. I, numerosos autores han señalado la existencia de determinados cambios organizativos como la evidencia de que las técnicas de la administración científica están siendo reemplazadas. Unos han considerado que las formas actuales de organización, el toyotismo, la especialización flexible..., junto a las nuevas tecnologías, han estado invirtiendo las tendencias existentes desde hace mucho tiempo al descansar sobre la responsabilización de los trabajadores. Es decir, han sostenido que habría tenido lugar un cambio de modelo en el modo de gestionar la fuerza de trabajo. Según estas interpretaciones, nuevos modelos han sustituido al taylorismo, lo que supone un cuestionamiento total de la lógica histórica y sociológica establecida por Braverman. A este respecto, hay que aclarar que aunque su argumentación es coherente, sin embargo, sus derivaciones y previsiones son exageradas en esos mismos términos históricos y sociológicos (K. Williams, 1987 y 1992; A. Pollert, 1988). Bastante más exageradas que las del propio Braverman, quien desde su perspectiva las vaticina y prevé en sentido contrario, aunque la propia realidad no siempre las ha confirmado. Esta relativa confusión en ambos casos entre lo que hay y lo que les gustaría que hubiera, probablemente, sea el fruto de su convicción de que las lógicas construidas son necesarias histórica y éticamente; es decir, resultado de un cierto determinismo histórico y ético. A pesar de que estas observaciones críticas a las consideraciones de uno y otros tienen un carácter común, sin embargo, conviene precisar que Braverman las efectuó con un soporte empírico y teórico mucho más consistente que las de esos autores. Por tanto, ¿cómo asumir las de estos últimos?

Otros autores (Ibarra, 1990, Littler y Salaman, 1982) han criticado tanto los planteamientos de Braverman como de buena parte de sus críticos, en tanto que su aproximación teórica se ciñe a un aspecto de la organización: el relacionado estrictamente con el trabajo de fábrica de modo que conceden un énfasis excesivo a las relaciones laborales y a las estrategias de control asociadas pero no tienen en cuenta la problemática organizacional global en la que éstas se inscriben. Esto implica una explicación demasiado general a posteriori que es incapaz de comprender el impacto que tienen otros aspectos de la gestión empresarial como las inversiones, los controles financieros de plantas, el

desarrollo de nuevos productos, en la gestión de mano de obra y las relaciones laborales. En ese sentido, consideran que para comprender totalmente las estrategias de control del trabajo es necesario desvelar su articulación con la estrategia corporativa. Más aún, critican el determinismo historicista que contienen las teorías del proceso laboral en las que los actores sociales son considerados como portadores de características universales, con lo cual se dificulta el examen concreto de las relaciones de producción entre grupos que persiguen fines diferentes en los centros de trabajo (Ibarra, 1991: 62-72; Burawoy, 1979: 139-152). Claro que las preocupaciones fundamentales de estos críticos son las organizaciones.

Por último, algunos autores han criticado el etnocentrismo de Braverman; es decir que la argumentación de Braverman se apoya demasiado en el caso norteamericano, suponiendo que todos los modos de producción capitalistas del planeta son iguales. A este respecto, han planteado que si bien la administración científica ha podido dominar los centros de trabajo norteamericanos, sin embargo, esto no ha sucedido así en otros lugares con historia, entornos económicos y relaciones laborales diferentes (C. Littler, 1982). Su conclusión es que la validez del análisis de Braverman queda circunscrita, en todo caso, a un determinado territorio que, además, resulta cada vez más anacrónico con la globalización de la economía. Su crítica se extiende al carácter restringido del propio objeto de estudio de Braverman, el proceso de trabajo. Ahora bien, conviene precisar que *Trabajo y capital monopolista* incluye precisamente un análisis de la aparición del mercado universal y la modificación de la vida a escala planetaria que conlleva (Cap. 13). Su estudio de la industrialización de la comida doméstica y de otras provisiones elementales del hogar evidencia no sólo cambios en las formas de vida, como en la estructura de la familia o en las relaciones de los individuos con el entorno, sino también la dependencia de la propia vida social del mercado. A través de su crítica de la gestión científica de mano de obra que surge en el proceso de trabajo pero que se extiende a otros aspectos de la sociedad, Braverman procede a una crítica de la lógica del capitalismo contemporáneo con una base global: la mundialización del mercado. En el inicio del capítulo escribe: “sólo en su época de monopolio el modo capitalista de producción se apodera de la totalidad de las necesidades individuales, de la familia y sociales, subordinándolas al mercado, y remodelándolas para que sirvan a las necesidades del capital” (312).

Así pues, el conjunto unificado de cambios estructurales y tecnológicos al que Braverman hace referencia, no es más que una parte de la lógica del proceso de acumulación. Los estudios críticos analizados indican más bien que se pueden configurar otros conjuntos; es decir, la existencia de otros patrones de gestión y control cuya dinámica interna es preciso analizar con más minuciosidad desde una óptica menos determinista. A pesar de ello, su capítulo sobre “La Administración Científica” conserva no sólo planteamientos más que interesantes sobre el poder y el control en la búsqueda de la eficiencia técnica sino también la capacidad de suscitar interrogantes fundamentales sobre el proceso de trabajo.

2.5.- El papel de la acción y la experiencia subjetiva en el proceso de trabajo.

Un tema recurrente en las críticas de *Trabajo y capital monopolista* es que Braverman ha dedicado escasa atención a la experiencia subjetiva de los trabajadores con todo lo que encierra y a su acción, en todas sus dimensiones. Esta línea crítica ha estado presente casi desde el principio del debate sobre el proceso de trabajo y ha sido realizada

incluso por algunos seguidores suyos, como los participantes en el libro que compiló Zimbalist. En este tipo de críticas se ha planteado básicamente que al sostener que los capitalistas tienen un poder omnímodo para definir los procesos de trabajo con el fin de maximizar el control y la extracción de plusvalía, Braverman y algunos de sus seguidores subestiman en sus análisis la importancia de las propias actitudes e intereses de los trabajadores. Asimismo, se han destacado las consecuencias teóricas que tiene la autolimitación epistemológica de Braverman: “En (*Trabajo y capital monopolista*) no se hará ningún intento de tratar acerca de la clase obrera moderna en el nivel de la conciencia, organización o actividades. Este es un libro acerca de la clase obrera como una clase en sí misma, no como una clase para sí”(1978: 40)

Este descuido y esta limitación autoimpuesta suponen, según una parte de los críticos, no sólo eludir empíricamente el comportamiento de los trabajadores en el proceso de trabajo sino ignorar conceptualmente las posibilidades de que pueden organizar una resistencia al capital y reorientar las formas gerenciales de control y, por tanto, el desarrollo del propio proceso. Por otro lado, las acciones de resistencia de los trabajadores ya sean individuales o colectivas llevan a los empresarios y a las gerencias a adoptar determinadas estrategias de control. A este respecto, ya se ha hecho referencia a la importancia que R. Edwards (1979), D. Montgomery (1986), D. Gordon y otros “radicales” americanos (1986) han concedido determinados autores, como la acción de los trabajadores en el cambio de los sistemas de control. En sus estudios de carácter histórico evidencian cómo los trabajadores han conseguido amortiguar los intentos empresariales de reducir su discrecionalidad y autonomía. Ahora bien, además de una cierta linealidad y unilateralidad analítica, tienen poca capacidad para explicar la permanencia del capitalismo actual.

Otra parte de los críticos no sólo se fijan en cómo los trabajadores son capaces de organizar su resistencia y condicionar en ocasiones las iniciativas empresariales para controlarlos, sino también en cómo contribuyen a la conformación del proceso de trabajo en un sentido congruente con los medios y los fines de los propietarios y gerencia de la empresa.

El trabajo más influyente es el de Michael Burawoy que introduce la idea de “fabricar el consentimiento” como clave en su teoría del proceso productivo capitalista. En este sentido, se plantea cómo participan los trabajadores en su propio proceso de sometimiento. Es decir, aunque reconoce que los trabajadores se oponen conscientemente a las decisiones de la gerencia, sin embargo, se interroga sobre cómo es posible que acaben cumpliendo sus objetivos finales. La respuesta que ofrece en *El consentimiento en la producción* es que el proceso de trabajo es también un proceso simultáneo de encubrimiento del carácter de las relaciones de producción y de generación de adhesión a las mismas. Apoyándose en la observación participante en un taller de motores, describe cómo la gerencia concede una cierta discrecionalidad a los trabajadores de manera que organizan su trabajo y sus relaciones como un juego aparentemente construido por ellos mismos: “el juego de arreglarselas”. Con ello, sus intereses se individualizan y convergen con los de la gerencia a través de diversos medios. Así pues, Burawoy reconoce no sólo que la resistencia del trabajador está directamente implicada en la conformación del proceso de trabajo, sino también que puede acomodarse hasta cierto punto dentro de las estructuras de producción capitalistas.

En esta línea, R. Hyman (1987: 40) ha desarrollado un planteamiento bastante similar: considera que aunque la independencia de los trabajadores en el proceso de trabajo puede ser fuente de resistencia a los objetivos patronales, la transformación de la fuerza

de trabajo en trabajo productivo requiere cierto grado de comprensión e iniciativa “voluntaria”. Esta contradicción es la que han intentado resolver las teorías de la gestión empresarial.

Estos textos críticos posteriores a la publicación de *Trabajo y capital monopolista*, ponen de manifiesto y destacan la importancia de la resistencia y de la cooperación como factores causales que determinan los procesos de trabajo; es decir, de las acciones contradictorias y congruentes con los fines de la producción capitalista. El grado de presencia de unas y otras depende de circunstancias sociales, políticas y culturales. De modo que, conforme a estas críticas, queda claro que los trabajadores contribuyen a la capacidad de la gerencia para intensificar el esfuerzo del trabajo y la productividad, limitándola al mismo tiempo.

Aun reconociendo la relevancia analítica de dicha evidencia y de su valorización explícita en el estudio de la dinámica de los procesos de trabajo y de su teorización, conviene detenerse en la propia posición de Braverman a este respecto, tanto en el libro como frente a esta línea crítica. No es cierto que ignore la resistencia de los trabajadores en *Trabajo y capital monopolista*. En el capítulo dedicado a la administración científica relata algunas duras pugnas de Taylor con los trabajadores a los que quería imponer sus métodos organizativos y que no los aceptan: la lucha sin cuartel con los maquinistas de las acerías de Midvale o con los acarreadores de hierro. Pero además, Braverman es plenamente consciente en el momento de la redacción del libro de cómo esta elipsis lo compromete: “la omisión de lo “subjetivo”, temo que comprometerá sin esperanza alguna este estudio a los ojos de aquellos que flotan a la deriva en la corriente convencional de la ciencia social”(1978, 41). Posteriormente, replica de nuevo a este tipo de cuestionamiento intentando persuadir a sus críticos aunque sin éxito de que se ha movido más allá de considerar a los trabajadores como una clase inerte.

En relación con esto, determinados autores como John Bellamy Foster han sostenido que en la redacción de *Trabajo y capital monopolista*, subyace la idea de que una buena comprensión de la evolución objetiva del trabajo proporciona el contexto adecuado para analizar las consecuencias de la lucha de clases; es decir, que Braverman está interesado en estudiar el trabajo en tanto que posibilita la comprensión de la lucha de clases, del conflicto social, en términos académicos. En este sentido, considera que no soslaya el conflicto social sino que lo aborda y mejora la apreciación existente sobre el mismo: “La gran aportación de Braverman a nivel teórico fue profundizar nuestra comprensión de la lucha de clases al explicar que era una lucha minuto a minuto, segundo a segundo dentro del proceso de trabajo” (1999 :16). Ahora resulta más comprensible que Braverman analice la evolución histórica de las políticas empresariales de mano de obra considerándolas como la articulación del principio que Clausewitz asigna a la guerra, lo que lleva directamente a la cuestión del poder.

Así pues, resulta evidente que Braverman no ignora la resistencia de los trabajadores en *Trabajo y capital monopolista* como algunos autores han apuntado, aunque no está claro el papel y la importancia teórica que le concede. Su observación se dirige al desarrollo objetivo del trabajo, lo que ha constituido la base para la acusación de objetivismo, y se concentra en las estrategias y acciones que articulan y efectúan los empresarios con respecto a la mano de obra. Esta concentración es precisamente lo que resulta más controvertido ya que implica no considerar explícita y directamente la capacidad de los trabajadores para plantear problemas substanciales dentro y fuera de la producción, para llevar a cabo cambios en el ámbito laboral y social, tanto a escala micro

como macro (T. Elger, 1982 : 23-29). Por tanto, los procesos laborales y sociales no están preestablecidos por las políticas de los sectores dominantes sino que dependen también de los grupos subalternos y de las organizaciones que les representan, de sus estrategias, luchas y cultura. A este respecto, la justificación de que Braverman se autoimpuso, como haría cualquier investigador cuidadoso, ciertas limitaciones a su propia investigación no resulta admisible teóricamente ya que supone no tener presente un hecho constitutivo de esos procesos.

Y si Braverman concede en su libro poca importancia a las acciones de los trabajadores que son contradictorias con los intereses y deseos de los empresarios dentro y fuera del proceso de trabajo, menos presta a las que son congruentes. Sin embargo, constituyen la base sobre la que los teóricos de la gestión han buscado e inventado fórmulas para conseguir la colaboración voluntaria de unos trabajadores cuya independencia constituye una fuente de resistencia a ese objetivo particular. Por ello, debe ser no sólo investigado empíricamente sino también considerado teóricamente. Posición, por otro lado, que no es incompatible con la perspectiva crítica que adoptó Braverman en *Trabajo y capital monopolista*. La consideración de la acción y de la experiencia supone pues, un elemento analítico básico en las perspectivas teóricas del proceso laboral.

2.6.- El género y los cambios en el proceso de trabajo.

La aproximación al género como proceso social presente en todos los ámbitos de la vida social es un hecho reciente, como es bien sabido. Por supuesto, su consideración en el ámbito laboral de esta manera, también lo es. Hasta hace poco más de dos décadas se aborda como uno de los dos rasgos naturales que diferencian a los individuos que componen una sociedad y poco más. Existen espacios en los que se desarrollan distintos procesos sociales. Ahora bien, todavía no es reconocido el proceso social vinculado con el género; se estudia como una característica dada de la vida social. A este respecto, la labor del científico social consiste en dar testimonio de cómo intervienen hombres y mujeres. A partir de finales de los setenta empieza a estudiarse el género como un proceso social con lo que implica: relaciones sociales, grupos, cultura específica y por tanto, como un principio rector. De este modo, los procesos sociales ya no son ajenos al género. Su desarrollo en cualquier ámbito es relacionado con el modo de estructurarse socialmente el género como fuerza material y cultural.

En este contexto, el examen de la génesis de esta concepción del género en los debates sobre el proceso de trabajo es ilustrativo de esta nueva perspectiva analítica. En principio, *Trabajo y capital monopolista* constituye una muestra de una mayor sensibilidad ante la división sexual aunque su autor no analiza la fuerza vertebradora de este proceso social. Braverman advierte la desigualdad existente entre hombres y mujeres, las relaciones de poder existentes dentro de la familia y los conflictos internos o externos que provoca. Ahora bien, de igual manera advierte que su objeto de estudio no es la división sexual del trabajo. Considera que su análisis requiere una ampliación de su enfoque sobre la división social y detallada del trabajo imponiendo un nivel de abstracción y de generalización tan extenso que lo haría inservible para estudiarla. De aquí infiere que cualquier intento de combinar los dos análisis, el de la división del trabajo en la sociedad contemporánea y el de las formas más generales de la división sexual del trabajo, en un sólo proceso, está condenando al fracaso el análisis de ambos objetos y provocando una gran confusión en torno al conjunto de la cuestión (1979: 61-64).

De acuerdo con esta consideración, centra su análisis sobre las cambiantes características ocupacionales de los trabajadores dentro del primer tipo de división y da por sentada la segunda. En el mismo, incluye cuestiones como el aumento del trabajo en servicios o la transformación del trabajo de oficina. Con respecto a ellas, afirma que los procesos de trabajo de los oficinistas se multiplican, entre otras razones, debido a que las funciones de control y apropiación adquieren una importancia creciente para la gerencia de las grandes empresas y que los puestos de trabajo que implican, ocupados mayoritariamente por mujeres, responden a algunos de los aspectos más significativos de las tendencias de descualificación del capitalismo monopolista. Teniendo presente la cantidad de empleos de oficina y su grado de descualificación, Braverman defiende que las mujeres ocupan una posición fundamental en la estructura social que se está conformando en el capitalismo monopolista. De esta manera introduce a las mujeres en su análisis. Pero además predice una determinada división del trabajo en la familia según la cual frecuentemente se compagina el empleo estacionario de varones descualificados con el estable de mujeres empleadas de oficina (1978: Cap. 15).

Ahora se puede entender mejor por qué *Trabajo y capital monopolista* constituye en cierta medida un estímulo para esta nueva concepción del género y por qué algunas autoras (Basandall, R, Ewen, E. y Gordon, L.) lo reciben como una importante aportación al análisis feminista a pesar de que Braverman no considera la fuerza socialmente estructurante que encierra la desigualdad sexual y que puede ser fundamental en la conformación de los procesos de trabajo (V. Smith, 95/96: 11). En este sentido, en las primeras investigaciones que realizan distintas autoras se denuncia que los estudios del proceso de trabajo realizados hasta entonces hace referencia a las experiencias laborales de los hombres. Paralelamente efectúan análisis sobre las de las mujeres. En dichas investigaciones, evidencian cómo se configura la cultura de las mujeres no sólo por las condiciones materiales del proceso de trabajo, sino también por las redes sociales específicas que tejen dentro de ese proceso y cómo se materializa en formas de resistencia propiamente femeninas. Por tanto, el género constituye también un principio movilizador.

Las investigaciones han proliferado y diversificado sus objetos de estudio desde mediados de los ochenta. Ya no se centran únicamente en cómo se construye la experiencia subjetiva de las mujeres y en cómo influye en el proceso de trabajo. También se centran en cómo los cambios que se producen en el proceso de trabajo no son inocuos con respecto al género. A este respecto, se ha puesto de manifiesto que en la definición y desarrollo de las estrategias de control y cualificación se trata de manera diferente a hombres y mujeres (Crompton y Jones, 1984). Así, empresarios y gerentes pueden plantearse fines distintos para cada género. Según las circunstancias políticas, sociales y culturales existentes en la empresa, pueden, por ejemplo, facilitar la movilidad de los hombres y no la de las mujeres. De este modo, el género no es un sobreañadido al proceso de trabajo ya existente sino que está presente en su configuración y en todo lo que implica (Acker, 1990 :139-158).

Por tanto, la consideración del género dentro del debate del proceso de trabajo ha dado lugar a un rico panorama de investigaciones sobre cómo influye en la relación entre el control, la cualificación, el consentimiento y la resistencia. A este respecto, el examen de la utilización del género de la fuerza de trabajo no tanto como una variable del proceso de trabajo, sino como un proceso social significativo del mismo y de las relaciones laborales que lo conforman, evidencia algunas limitaciones u omisiones en los planteamientos de Braverman sobre la degradación del trabajo. En primer lugar, que los procesos de trabajo no

se configuran unívocamente, como se deriva del hecho de que la desigualdad sexual sea tanto causa como consecuencia de los cambios que tienen lugar dentro de aquéllos. En segundo lugar, que los comportamientos laborales de ambos sexos pueden ser distintos ya que tanto su cultura como la red de relaciones de la que forman parte son diferentes.

3. LA HERENCIA DE BRAVERMAN TRAS LA CRÍTICA.

En las críticas realizadas a la obra de Braverman se han recogido objeciones consistentes a determinados aspectos de su análisis. Asimismo, se han propuesto algunas modificaciones con respecto a sus planteamientos. En este sentido, es cierto que Braverman no ha dicho ni mucho menos la última palabra sobre el carácter de la cualificación, exagera la relevancia histórica de la organización científica del trabajo y no dedica la atención necesaria a la experiencia subjetiva de los trabajadores; por tanto, no considera la resistencia ni la cooperación como acciones que pueden incidir en la conformación del proceso de trabajo. También es cierto que nadie puede estudiar el proceso de trabajo sin reconocer que las destrezas se construyen socialmente y que el género es tanto un factor importante para determinar lo que ha sido la cualificación como sobre todo un proceso social interrelacionado con el proceso de trabajo. Su estudio ha permitido explicar mejor las bases de dominación, participación y consentimiento de los distintos procesos de trabajo.

Ahora bien, nada hace pensar que los argumentos de Braverman sean totalmente equivocados o irrelevantes para estudiar lo que sucede en los puestos de trabajo actuales. Si se elude la versión caricaturesca de *Trabajo y capital monopolista* que frecuentemente surge en los debates sobre el proceso de trabajo y se tiene en cuenta lo que Braverman dijo exactamente y sus razonamientos, buena parte de las críticas pueden adaptarse fácilmente en su argumentación así como en sus objetivos centrales. Así, los críticos de Braverman han señalado la existencia permanente de empleo cualificado, con un cierto grado de autonomía que satisface a los trabajadores, para desestimar la perspectiva de la descualificación. Contextualizados en la retórica del enriquecimiento de tareas y de la humanización del trabajo, han documentado en sus estudios la existencia de tendencias diversas con respecto a los niveles de cualificación, autonomía y satisfacción de los trabajadores destacando aquellas que implican un incremento de los mismos. Su reconocimiento no impugna, sin embargo, la percepción de Braverman de que las tareas laborales de muchas actividades económicas se están descualificando. Por tanto, bien se podría decir que existen procesos de trabajo con tendencias contrapuestas con respecto al nivel de cualificación requerido aunque predominan los que exigen cada vez menos. Por ello mismo, deben existir distintos grados de escisión entre concepción y ejecución. Ahora bien, más significativa resulta la exigencia crítica de considerar la producción social de la cualificación; es decir, de considerarla como resultado de la negociación entre los diversos actores implicados en la producción del prestigio (o desprestigio) de la ocupación. La incorporación de esta dimensión mejora la perspectiva de análisis al ayudar a explicar la coexistencia de empleos de un tipo u otro.

Similarmente, en la mirada de Braverman hacia el empleo artesanal hay una cierta actitud romántica que según se observe representa un punto fuerte de su análisis más que uno débil. En la introducción del libro reconoce que “mis concepciones acerca del trabajo están gobernadas por la nostalgia de una época que todavía no se materializa, en la que para, el obrero la satisfacción artesanal que surge del dominio consciente e intencionado de los procesos de trabajo será combinada con la maravillas de la ciencia y de

la ingeniería en una época en la que cada quien será capaz de beneficiarse en cierto grado con esta combinación”(1978: 18). Braverman mitifica hasta cierto punto el empleo artesanal pero al hacerlo identifica muchos de los elementos que el proceso de trabajo no alienante debe tener: dominio, variedad, compromiso, libertad, comunidad,...

Por otro lado, se olvida frecuentemente que uno de los fines explícitos de *Trabajo y capital monopolista* es contrarrestar la opinión de que el marxismo está superado ya que sólo interesa a un reducido segmento de los trabajadores industriales. También, la consideración de que es una perspectiva analítica desfasada para explicar la condición social de aquellos trabajadores que no son de ese sector económico. Con este fin, Braverman dedica parte de su libro (Caps.15 y 16) al estudio de las ocupaciones en las oficinas, así como en servicios y comercios al detalle, observando que se trata de empleos de clase obrera que se multiplican. Indudablemente, estos empleos presentan diferencias obvias con respecto a los del sector industrial. Ahora bien, suponen igualmente relaciones de control y de explotación, lo que explica que ambos sectores compartan la experiencia del paro, del empleo inestable, del recorte de los salarios... La constatación de la continuidad del carácter de dichas relaciones previene contra la tentación, sin sentido, de plantear la desaparición de las clases y del conflicto de clases en un momento en el que se califica la sociedad como postindustrial, o incluso como postcapitalista. Además, teniendo en cuenta que esos nuevos empleos están ocupados por mujeres, no resulta del todo procedente reprochar a Braverman que las ha omitido, aunque no considera el proceso social específico que supone su presencia en el centro de trabajo.

En el capitalismo monopolista no existe pues un único proceso, sino muchos lo que indica una diversificación de condiciones laborales entre las que predominan probablemente las que suponen una degradación del trabajo. Esto implica por un lado, una precisión a las afirmaciones de Braverman y una mejora de su enfoque pero por otro, constituye una respuesta más rica a la preocupación de Braverman sobre el modo en que está cambiando la estructura de la clase trabajadora.

Igualmente, la perspectiva analítica de Braverman puede incorporar las consideraciones críticas, muy valiosas, sobre la subjetividad y la acción y sus nexos con los cambios organizativos en el trabajo y el desarrollo de las relaciones laborales; sobre cómo esos cambios determinan la experiencia subjetiva pero a la vez se ven limitados por ésta e interactúan con ella. Puede incorporarlas, porque *Trabajo y capital monopolista* es bastante más que un libro sobre la descualificación. Su logro más importante fue restaurar la centralidad de la explotación, de la clase - del poder y del control - y del conflicto de clase en el estudio del trabajo bajo el capitalismo. Sheila Cohen ha recordado cómo Braverman no concibe “un proceso de trabajo hacia ninguna parte”, sino un “proceso de trabajo en el que la actividad de producir bienes y servicios es constantemente modelada y remodelada por la necesidad de apropiarse del trabajo excedente y de acumular capital de acuerdo con la relación estructural entre capital y trabajo”(1987: 47). La continua reestructuración del puesto de trabajo, bien sea a través de la descualificación o bien a través de otros medios, es para Braverman un resultado inevitable de la necesidad de combatir la resistencia del trabajador, de competir con otros capitalistas, de maximizar los beneficios, aumentar la productividad... Combate que ubica dentro del propio puesto de trabajo, donde el control sobre la producción se intensifica a partir del sistemático preplaneamiento y pre-cálculo de todos sus elementos en unidades de tiempo (Braverman, 1976 :144-148). Ni esta observación, que supone una evidencia manifiesta de que Braverman no ignoraba el conflicto social, ni las otras enunciadas son incompatibles con

buena parte de las críticas de *Trabajo y capital monopolista*, algunas de las cuales han sido fructíferamente desarrolladas por sus autores.

En esta misma línea, debe resultar fructífera la integración de la experiencia y de las relaciones sociales relativas al género ya que las críticas han permitido comprender mejor la estratificación que está conociendo la mano de obra y ha mejorado la capacidad explicativa de lo que sucede en los actuales procesos de trabajo.

Tras esta breve contrastación del pensamiento de Braverman con el de algunos de sus críticos, es el momento de establecer su herencia, de poner de manifiesto su singular fuerza analítica que reside en la importancia concedida, en primer lugar, al poder de clase en la determinación de las experiencias laborales, y en segundo lugar, al control que se ha de buscar permanentemente para mantener y mejorar la productividad. Asimismo, conserva su vigencia el modo de análisis del proceso de trabajo en un entorno histórico específico así como, del conjunto que componen la tecnología y los métodos de gestión como un sistema de poder que conforma las relaciones sociales diarias. A ese respecto, sorprende que algunos autores que sostuvieron con vehemencia la necesidad de rehabilitar la subjetividad y la acción en el análisis del proceso de trabajo hayan planteado después que se renunciase a esta perspectiva en las relaciones laborales y que se adoptase otra según la cual los actores construyen relaciones laborales a partir de una serie de factores ideológicos variables (Salaman, 1986: 25-34). Este nuevo planteamiento tiene reminiscencias de la sociología industrial anglosajona de los años sesenta. De manera que no todas las críticas pueden o deben adoptarse en la argumentación de Braverman. Ni tan siquiera las de Michael Burawoy que deben ser revisada y matizada; sobre todo la más reciente (1996) cuando en su consideración de cómo se consigue el “consentimiento” defiende el carácter contingente de las relaciones laborales y que los intereses de clase se construyen en el ámbito de las ideas. Estos planteamientos corren el riesgo de ser excesivamente ideológicos y están próximos a una determinada perspectiva sociológica en la que no tienen sentido las interrelaciones entre los rasgos de la estructura central del capitalismo, la estructura del centro de trabajo y el conflicto laboral. El resultado es frecuentemente un imaginario en el que los intereses de empresarios y trabajadores están o pueden ser armonizados y en el que el conflicto laboral es disfuncional y eludible.

Las actuales discusiones sobre las transformaciones actuales del mundo del trabajo han tenido una orientación similar (cap. I). Ha sido frecuente que determinados sociólogos, economistas y otros científicos sociales, incluso desde posiciones políticas progresistas, hayan considerado que los cambios en el centro de trabajo suponen una inflexión fundamental en la organización de la economía capitalista. Cambios tipificados como “producción ligera”, “especialización flexible”, o “nuevos conceptos de producción”, han sido percibidos como una inversión de la tendencia hacia la descualificación y la restricción de los derechos del trabajador dentro de la producción y han sido presentados como intentos auténticos, fundamentados en necesidades técnicas o económicas, de responsabilizar a los trabajadores y de reducir la desigualdad social entre capitalistas y trabajadores.

Sensatamente, se puede asumir que estas nuevas proposiciones y prácticas empresariales de gestión no son equivalentes a la administración científica y que el capitalismo es quizás más maleable de lo que algunas de las formulaciones originales de Braverman sugieren. Ahora bien, ni implican que las prácticas tayloristas hayan desaparecido, ni pueden ser tratadas como una completa transformación del capitalismo,

de la exigencia estructural de maximizar los beneficios, de aumentar la productividad laboral... Por un lado, no hacen más que evidenciar una tendencia hacia la polarización de las condiciones laborales. Hecho reconocido en EE.UU. por la misma Comisión Dunlop treinta y pocos años después de que éste publicara *El industrialismo y el hombre industrial*: “algunos cambios tecnológicos requieren trabajadores más preparados. Otros degradan las habilidades existentes” (J. Bellamy Foster, 1994 :11). Por otro, porque esas reformas tienen un lado oscuro - su inconsistencia, su relación con la apertura del abanico salarial, su mayor inestabilidad en el empleo,...- que resulta inexplicable si no se tiene en cuenta la insistencia de Braverman en la centralidad de las relaciones de explotación entre empresario y trabajador para organizar el trabajo. En la introducción a *Trabajo y capital monopolista*, Braverman reflexiona sobre las reformas que se proponen en los años sesenta, y ya entonces no las considera novedosas a pesar del predicamento que tienen en ciertas compañías y entre ciertos teóricos : “Ellas representan un estilo de administración más que un cambio genuino en la posición del trabajador. Están caracterizadas por una estudiada pretensión de “participación” del obrero, una bondadosa liberalidad en permitir que el obrero se adapte a la máquina, sustituya un foco de luz, se mueva de un trabajo fraccional a otro y tenga la ilusión de tomar decisiones al escoger entre alternativas fijas y limitadas y diseñadas por una gerencia que deliberadamente deja abiertas cuestiones insignificantes para escoger”(1978: 55).

Esta reflexión encierra una lección significativa para todos los estudiosos de los cambios del proceso de trabajo: hay una diferencia entre cambiar las prácticas empresariales de gestión de mano de obra y cambiar la posición estructural del trabajador dentro del orden capitalista. Braverman ha hecho una aportación significativa al establecer esta afirmación en 1974. A este respecto, *Trabajo y capital monopolista* es un libro todavía actual. También lo es en la medida en que permite responder a muchas e importantes cuestiones concretas sobre los procesos de trabajo y los cambios que su conformación más reciente ha supuesto : descentralización, fluctuación, difusión del poder y lo que tanto preocupaba a Braverman, mayor fragmentación de la mano de obra.

4. LAS PERSPECTIVAS TEÓRICAS DEL PROCESO DE TRABAJO: A MODO DE BALANCE.

Tras la exposición y revisión crítica que se acaba de efectuar, la tradición del proceso de trabajo constituye una perspectiva analítica todavía muy importante para investigar la estructuración finisecular del trabajo y del futuro inmediato dadas las características que (frecuentemente) presentan las organizaciones laborales. La amplia confrontación crítica de ideas a lo largo de estos años, ha permitido resolver algunas de las limitaciones más serias de la aproximación de Braverman de manera que las perspectivas teóricas del proceso laboral de finales de los noventa se perfilan como una propuesta más sólida, menos determinista y que observa con más detalle la dinámica interna de las organizaciones, restituyendo la acción voluntaria de los sujetos sociales. Así pues, su atención se dirige sobre todo hacia fines que son más propios de la acción que de la estructura social.

Uno de los atractivos constantes de las perspectivas teóricas del proceso de trabajo reside en el modo de análisis de la organización y el control del trabajo en las empresas: dentro de una consideración conjunta de la estructura y de la dinámica de la sociedad capitalista. En este sentido, las presiones continuas para expandir la unidad de

capital a partir de la creación de más valor, conducen a un control irrenunciable del proceso de trabajo. Braverman identifica el taylorismo como la estrategia de control en la era del capitalismo monopolista. Y es aquí, como se ha visto, donde las críticas más convincentes a la perspectiva de Braverman arrecian. Sus autores argumentan que la acumulación no tiene lugar únicamente dentro del proceso de trabajo y que es necesario considerar todo el “circuito del capital” o que existen otros sistemas alternativos de control de modo que el taylorismo sólo es una de las estrategias posibles. Esto les lleva a plantear una situación mucho menos determinada, una situación en la que hay espacio para la acción y la elección. Los empresarios no están obligados totalmente por imperativos de una economía capitalista avanzada a articular una política de control determinada, sino que, por lo menos en principio, pueden elegir entre una gama de estrategias alternativas de control. Cualquier estrategia de control consiste en una variedad de medios que dentro de unos límites, se pueden combinar una y otra vez de distintas maneras. Las reacciones y la respuesta potencial y real de la fuerza de trabajo ejercen una influencia en los modos que se ejercen tales elecciones. Al intentar comprender y explicar las preferencias de los empresarios y el grado de resistencia encontrado, los factores ideológicos de la mano de obra tienen que ser importantes. En este contexto, una perspectiva como la de Braverman que considera que la acción está más o menos determinada por las exigencias de la situación y que excluye la consideración de la experiencia subjetiva de clase, será deficiente.

Pero además, si los valores y las ideas son importantes en tanto que influyen sobre la acción, cabe considerarlas también en otro sentido: el control puede ejercerse, por lo menos en parte, a través no sólo de técnicas de Gestión Científica, o de otras formas de Gestión, sino a través de determinadas ideologías que pueden abarcar políticas paternalistas que se extienden dentro y fuera del centro de trabajo o la utilización de las diferencias de género de la fuerza de trabajo o de otras diferencias como las étnicas, para conseguir así el compromiso de los colectivos más idóneos.

Por tanto, la consideración de Littler (1982: 33-34) de que “no puede haber teorías sobre el proceso de trabajo” es válida en el sentido siguiente: no es posible demostrar que hay un patrón común en las sociedades capitalistas del siglo XX de degradación del trabajo debido a la adopción de métodos de Gestión Científica para controlar el trabajo. Ahora bien, a continuación hay que añadir que tampoco es posible demostrar otros patrones comunes de ese mismo tipo aunque tengan una orientación distinta, como se ha venido haciendo en las últimas décadas. Todo lo que se puede proporcionar son estudios de los modos en que el trabajo es organizado y controlado en circunstancias históricas y culturales específicas y las razones por las que se configura particularmente en una serie de casos. A este respecto, el estudio de Braverman es indudablemente muy perspicaz y resulta apropiado en un considerable número de casos.

De todos modos, hay que resaltar los elementos del debate del proceso de trabajo que pueden resultar más operativos analíticamente. El empleo, es decir, comprar y vender fuerza de trabajo, implica necesariamente que la búsqueda del control, su ejercicio, es esencial para los empresarios o sus directivos si quieren extraer beneficios del trabajo que efectúan los trabajadores. Conseguirlo requiere asegurar en cierta medida, la cooperación de los trabajadores. Por ello, la relación de empleo es ambivalente, por no decir, contradictoria. A este respecto, una adecuada comprensión de cualquier organización que implique el empleo de mano de obra asalariada tiene que explicar cómo los empresarios intentan asegurarse este control, la cooperación de sus empleados y su resistencia o su contestación a la estrategia empresarial.

Además, el debate del proceso de trabajo ha puesto de manifiesto la importancia que tiene en su desarrollo la experiencia y las relaciones sociales relativas al género, así como el entorno histórico.

CAPITULO IV.- UNA PROPUESTA DE ANÁLISIS EN UN CONTEXTO DOMINADO POR LA FLEXIBILIDAD.

El breve recorrido que se acaba de realizar por algunas de las aproximaciones analíticas a la reestructuración del trabajo es sólo una pequeña muestra de la multitud de estudios, formulaciones y reformulaciones habidas sobre el tema. Ahora bien, los discursos que se han tenido presentes son suficientes dado su predicamento para comprender los diversos modos con que los científicos sociales han intentado caracterizarla e interpretar y establecer los patrones de las relaciones sociales y la acción social que han tenido lugar dentro de ella.

Hasta cierto punto, el desarrollo de las perspectivas consideradas constituyen una confrontación continua sobre la estructuración y reestructuración del trabajo en la última parte del siglo XX. Sus discursos se han expuesto no sólo como formas diversas de aproximación a la realidad social del trabajo, sino también en tanto que implican proyecciones políticas diferentes sobre esa realidad. En este sentido, se pueden trazar dos grandes líneas analíticas con respecto a la realidad social del trabajo en las que los discursos que caracterizan a una y otra derivan de premisas divergentes y probablemente incompatibles entre sí. Esto supone que cualquier intento de aproximación a una realidad tan compleja, obliga al observador a elegir entre posiciones conflictivas y por tanto, puede estar sujeto a la crítica en tanto que observación parcial.

Una forma de clasificar pero también de operativizar estas aproximaciones analíticas alternativas más allá de su eficiencia epistemológica o de sus implicaciones políticas, es relacionarlas con una distinción ya clásica en la teoría social contemporánea entre perspectivas basadas en la estructura social y perspectivas basadas en la acción social y con la controversia que ha suscitado durante un largo tiempo entre quienes consideran que la acción deriva del sistema y quienes consideran el sistema como derivado de la acción. E.P.Thompson (1981) y A. Giddens (1984) han sugerido algunos modos de abordar y resolver esta supuesta incompatibilidad. E. P. Thompson ha planteado que la estructuración del proceso sólo puede revelarse gracias a la observación del mismo a lo largo del tiempo, por tanto, gracias a la historia, y que cada coyuntura debe verse no como un momento congelado de la intersección de múltiples determinaciones subordinadas y dominantes, sino como un momento del devenir, de posibilidades alternativas, de fuerzas ascendentes y en declive, de ideas y acciones contrapuestas - “entre estas dos nociones del “ahora” hay un abismo infranqueable que se abre entre la Necesidad y los agentes humanos”(161); es decir, a un lado, el proceso social como proceso sin sujeto; al otro lado, el proceso social como práctica humana no dominada. A. Giddens, en una consideración más sociológica, ha producido la idea de “la estructuración” como el proceso más importante de la sociedad humana, y se ha referido a “la naturaleza repetitiva de la vida social”; los modos en que “las propiedades estructuradas de la vida social -por vía de la dualidad de la estructura- son recreadas a través de los propios recursos que las constituyen”(xxiii). Así pues, aunque tienen puntos de partida diferentes, sin embargo, ambos autores intentan trascender esa división entre sistema y acción.

Este dualismo de estructura y de acción subyace en muchos de los planteamientos y problemas considerados en las aproximaciones analíticas al mundo del trabajo; están muy presentes en sus construcciones teóricas. Así, una de las críticas más

importantes a los que ponen énfasis en la estructura es que tienden a considerar todo lo que acontece dentro del campo cerrado de la misma; es decir, el movimiento queda encerrado “en el interior de los límites y determinaciones globales de la estructura previamente dada y el proceso social como acaecimiento abierto e indeterminado queda constreñido”(E.P. Thompson (1981: 138). Con ello, convierten el sistema de pensamiento en un sistema de clausura. En el otro extremo, los que ignoran la manera en que cada actividad está relacionada con las restantes, la lógica de este proceso y la racionalidad de la causación. Así, uno de los temas centrales de muchas de las críticas y enmiendas efectuadas al análisis del proceso de trabajo ha sido la importancia de la acción individual y colectiva, especialmente por parte de los trabajadores y sus sindicatos, al resistir los controles ejercidos por sus patronos y el reconocimiento de que éstos tienen alguna posibilidad de definir una estrategia. En contraposición, una de las limitaciones frecuentes de los que se centran en la práctica ha sido un determinado abandono de la estructura, una cierta incapacidad para incorporar las condiciones estructurales bajo las que se produce la acción en su perspectiva.

La polémica planteada es más compleja. Tanto más cuanto que una parte del gremio de científicos sociales considera que una “formulación” está a un nivel más elevado que el análisis “empírico” y que lo que se requiere no es conocimiento configurado teóricamente, sino una “teoría de lo social”. En la otra parte, también ha habido excesos cuando los empiristas han reducido lo real a lo experimental y esto a lo perceptible ignorando que una parte de lo real actúa aun cuando no se perciba. Además, no se puede esperar que la simple conjunción de sucesos cuya observación requiere siempre una concepción previa de qué es lo que se quiere ver, ocurra ni con la regularidad deseada ni que sea susceptible de observación. Esta polarización traduce la extraordinaria dificultad que tiene la verbalización del proceso social como teoría, la construcción de la teoría. Asimismo, que una sociología crítica debe ser más aguda y cuidadosa en el ámbito teórico, tanto en sus procedimientos como en sus conclusiones. Y sobre todo, que lo que requiere interrogación y teorización es el conocimiento sociológico.

En buena medida, el problema evocado es una cuestión de método y desborda los términos en que se ha planteado (el objeto) del presente trabajo. Remite a aspectos como los modos de explicación, por tanto, a cuestiones relacionadas con la inteligibilidad y la intención; a la defensa del realismo epistemológico, por tanto, a la dimensión ontológica de lo social o al relativismo epistémico; y al carácter sistémico de los objetos de estudio. Ahora bien, aunque en el presente trabajo no se va a ofrecer una revisión de los mismos, sin embargo, los tres momentos metodológicos deben estar presentes en su desarrollo. En lo que se refiere al primero, intentando compaginar la explicación propiamente dicha mediante el establecimiento de las conexiones causales entre los hechos que se estudian, con la comprensión a través de la fijación de las conexiones intencionales de los agentes que las protagonizan. Y es que en palabras de von Wright, no se puede entender “la causación, ni la distinción entre conexiones legaliformes y regularidades accidentales en la naturaleza sin acudir a nociones relativas a la producción de cosas y a la intervención en el curso de la naturaleza”(1987: 82). En este sentido, una inferencia inmediata es el rechazo de los planteamientos más instrumentalistas que atribuyen fundamentalmente a las teorías la misión de predecir. Una interpretación de este tipo que excluye o relega la función explicativa, resulta incompatible con la consideración de la actividad científica como racional (Newton-Smith, 1987: 42).

En lo que respecta al realismo, aceptarlo en ciencias sociales supone admitir la existencia en primer lugar de una dimensión ontológica, pues la sociedad es susceptible de un conocimiento científico independiente; en segundo lugar, un relativismo epistémico que admite que el conocimiento no puede evitar estar socio-históricamente condicionado y limitado; y en tercer lugar, la posibilidad de la racionalidad de la actividad científica, a pesar de lo anterior. Pero lo más importante es que este realismo debe incorporar una dimensión crítica capaz de identificar la existencia de “ausencias causalmente significativas”, es decir, que sea capaz al menos de presentir aquello que no es dicho en el marco de análisis. Así, por ejemplo, la explotación puede ser real pero no puede ser captada dentro del análisis marginal, excepto como expropiación aunque ambos conceptos son muy diferentes. Por último, lo real debe entenderse como un sistema configurado por diversas realidades de interrelaciones complejas, entre las que hay que considerar la propia actividad científica como una de ellas.

Pues bien, para llevar a cabo esa necesaria sociologización del conocimiento de la realidad laboral a la que se ha hecho referencia, se va a recurrir a una serie de términos que apuntan a las uniformidades del ámbito (proceso) de trabajo, a las regularidades de las formaciones sociales, analizándolas como articulaciones indicativas de las prácticas humanas. En este sentido, dos constructos derivados de las aproximaciones analíticas expuestas, especialmente de las perspectivas teóricas del proceso laboral, pueden ser útiles. Uno, es la noción de unidad productiva como “orden negociado”. Otro, el de “relación de empleo”. El primero destaca el modo en que las estructuras productivas deben ser vistas como creadas y recreadas continuamente por las acciones e interacciones de sus miembros, “refleja los procesos continuos de conflicto, negociación, convenios y la resolución de las diferencias que caracterizan las organizaciones y crean los patrones de los roles y relaciones dentro de ellas”(R.K.Brown, 1992 : 230). El segundo centra la atención en el asunto clave alrededor del cual la “negociación” resuelve la regulación de las relaciones entre empresarios y trabajadores.

En las páginas siguientes se van a desarrollar estos constructos junto a algunas cautelas y cuidados concretos que se derivan de la revisión efectuada en los capítulos iniciales de distintas perspectivas y que se deben tener presente en el estudio de la estructuración del trabajo en el actual contexto dominado por el fetichismo de los paradigmas productivos.

1. LA UNIDAD PRODUCTIVA COMO ORDEN NEGOCIADO.

El constructo aborda la estructuración de las unidades productivas como el resultado de la negociación que protagonizan sus componentes desde una perspectiva dinámica. Se inclina claramente hacia la práctica dentro del par “estructura/acción”, aunque proporciona, en palabras de R.K. Brown, un excelente punto de partida para avanzar en su análisis trascendiendo esa dicotomía. A este respecto, se analizan los hechos económicos, tecnológicos y sobre todo, políticos e históricos que presionan y limitan el desarrollo de la negociación de ese orden.

Entre los primeros, el punto de partida es el producto, lo que está siendo o va ser producido, para quien, impone límites a la estructura y a las actividades organizativas. Por otro lado, aunque las exigencias tecnológicas en relación a un producto raramente determinan de forma completa las relaciones sociales y la organización laboral, sin embargo es posible que fijen algunos límites sobre lo que es posible. Estos límites se

pueden hacer más estrechos por las restricciones de los mercados dentro de los que funciona la empresa. Las grandes compañías pueden ser capaces de dominar todos los mercados en que operan mientras que para la mayor parte de las empresas, estos factores y especialmente el mercado del producto suponen limitaciones más o menos grandes a su actividad.

Los factores políticos tienen una importancia considerable en la conformación de ese orden negociado. En primer lugar, el Estado influye directamente mediante la legislación y la regulación; indirectamente, por medio de los incentivos y las sanciones. En segundo lugar, las organizaciones sindicales o profesionales con sus respectivas estrategias, por un lado, y por otro, las instituciones que proporcionan el marco de negociación entre empresarios y trabajadores ya que normalmente, una buena parte del proceso negociador tiene lugar “fuera de” las empresas, aunque existen variaciones tanto a lo largo del tiempo como entre sectores y sociedades.

Ahora bien, son los hechos históricos y culturales los que pueden resultar cruciales. Las empresas, así como las ramas productivas o las economías de las que forman parte, tienen historias durante las cuales las relaciones y los procedimientos laborales se han institucionalizado, los repartos de los recursos se han establecido y algunas actuaciones se han considerado legítimas, o al menos, preferibles normativamente.

En una frase muy citada, Marx (1975) reconocía esta importancia de la historia, pero a continuación también la de la dualidad entre estructura y acción: “Los hombres hacen su propia historia, pero no la hacen a su libre arbitrio, bajo circunstancias elegidas por ellos mismos, sino bajo aquellas circunstancias con que se encuentran directamente, que existen y transmiten el pasado”(250).

Asimismo, la cultura tiene importancia en el desarrollo de las estrategias de gestión de mano de obra. Un ejemplo esclarecedor lo constituye la producción japonesa en la que su singularidad cultural se considera uno de los hechos significativos que explica su distinto desarrollo con respecto a Occidente.

De este modo, la negociación del “orden” en las empresas tiene lugar dentro de las condiciones de acción que se “encuentran” muy libremente: hasta donde la mayor parte de sus miembros están preocupados. Ahora bien, reconocer esto no implica afirmar que todos concurren de igual manera; unos son mucho más poderosos que otros y pueden apoyarse en mayor cantidad y variedad de recursos para conseguir su resultado preferido en cualquier negociación. Más aún, las jerarquías que personifican y perpetúan las diferencias de poder de las empresas, son frecuentemente reforzadas desde fuentes externas como el Estado u otras asociaciones. La estructura de poder condiciona pues, la organización y el desarrollo de las relaciones sociales de producción.

2. RELACIONES DE EMPLEO.

Las unidades productivas tienen en común que están compuestas por personas integradas y ajustadas mediante contratos de trabajo. Existen en tanto que quienes las utilizan y controlan tienen poder de contratarlas para que realicen su trabajo. Por tanto, la relación de empleo es un rasgo fundamental de esas unidades y obedece a la ocupación de un puesto de trabajo en las mismas. A este respecto, resulta pertinente diferenciarla analíticamente de la norma social del empleo que en los últimos tiempos se ha conformado cada vez más inestablemente.

Los contratos de empleo (proto)típicos no establecen explícitamente la gama completa de expectativas, derechos y obligaciones que suponen. Sus características básicas son: 1ª) el intercambio de salarios por trabajo no es algo que puede tener lugar instantáneamente, implica una relación continua entre empresario y trabajador para que el trabajo se cumpla por el precio pagado; y 2ª) el contrato es extraordinariamente indefinido e indeterminado; no establece más que de manera genérica la naturaleza de las obligaciones del empleado y del trabajo que se espera que realice a cambio del salario.

Por tanto, la compraventa de fuerza de trabajo se diferencia de la compraventa de la mayor parte de las mercancías sean caras y complejas o habituales y sencillas ya que supone una operación que tiene lugar en un momento preciso. Por el contrario, el empleo supone que los empleados entran en una relación continua con los compradores de su fuerza de trabajo ya que sólo a través del tiempo pueden “entregar” el trabajo por el que son pagados. Más aún, es muy difícil, si no imposible, que el empresario especifique de manera precisa y de antemano, lo que espera del empleado; esto sólo se puede desarrollar en las relaciones diarias que el contrato de trabajo establece. Es difícil, tanto por los costes que puede tener la especificación a priori de todo lo que se espera que haga el empleado dentro de la jornada laboral, como probablemente imposible debido a los problemas técnicos que encierra la inclusión de una descripción minuciosa de la actividad laboral exigida, tanto a nivel cuantitativo como cualitativo, en un contrato de trabajo.

Las relaciones continuas entre empresario y empleado son también relaciones de supeditación y subordinación. Aceptar un empleo es entrar en una situación que implica pérdida de autonomía y estar dispuesto a efectuar lo que se pide que se haga dentro de un cierto límite. Los empresarios, si no tienen poder, no pueden asegurar que el trabajo por el que están pagando se haga realmente y en el tiempo señalado. La mayor parte del aparato de gestión de las unidades productivas a gran escala puede ser considerado como el responsable central de “cerrar” el contrato de trabajo y de conseguir que los empleados ejecuten las tareas según los niveles deseados. Así pues, el ejercicio de autoridad es necesario en cualquier circunstancias para asegurar que las tareas sean acabadas a tiempo y de forma coordinada. Desde el punto de vista del empresario, todo es necesario, ya que los intereses de empresarios y empleados están en conflicto.

El conflicto deriva del hecho de que mientras para el empleado el salario es un ingreso, para el empresario es un coste. Para cualquier empresario que proporcione bienes o servicios en una economía de mercado, existirán presiones para contener o reducir los costes laborales y, si no lo hace, hay riesgo de que la empresa quiebre. En el caso del sector público, existirán también restricciones semejantes sobre los costes laborales que se derivan de las partidas presupuestarias aprobadas, dentro de las cuales se deben satisfacer las demandas de bienes y servicios que casi siempre están creciendo. El conflicto no se limita sólo al precio de la fuerza de trabajo, al salario, sino que también afecta al trabajo que se exige al empleado, sus niveles de esfuerzo físico y mental, las responsabilidades que debe asumir,... Así, el ejercicio de la autoridad del empresario y la defensa de un grado de autonomía laboral del empleado son igualmente una fuente de conflicto. Los términos del contrato de trabajo contienen pues, referencia mínimas al régimen salarial y al laboral. Ambos pueden ser conflictivos.

De ahí, deriva la centralidad de los procesos de control de los empleados en las relaciones de empleo. En este contexto, se entiende mejor la funcionalidad de determinados presupuestos de los nuevos paradigmas productivos.

La relación de empleo es intrínsecamente ambivalente. Por un lado, porque existen intereses contrapuestos con respecto a los apartados básicos del contrato de trabajo. Por otro, porque hay intereses compartidos en lo que se refiere a la viabilidad de la organización de la que dependen ambas partes. Los intereses conflictivos no pueden resolverse en el momento de firmar el contrato laboral, en el ámbito del mercado laboral, sino en el del proceso de trabajo, dentro de la organización en tanto que parte de la interacción continua entre empresarios y trabajadores. Solamente en el proceso de realización del trabajo para el que el empleado ha sido contratado, puede concretarse su contribución específica. La forma de gestión de mano de obra aplicada, es decir, el grado de cualificación y responsabilidad de su trabajo, su relación con el grado de estabilidad en el empleo, la cantidad, hace que la relación de empleo tenga que ser renegociada cuando las circunstancias cambien. Además, estas relaciones pueden irse institucionalizando de distintas maneras a lo largo del tiempo; asimismo, es posible que existan presiones tanto para regularlas como para desregularlas lo que no es sino una muestra de que los controles sociales no están establecidos de manera definitiva.

Con estas breves líneas, se dispone de unas ciertas bases para poder estudiar la estructuración del trabajo, atendiendo los requerimientos de la dicotomía “estructura/acción”, tanto de un lado como de otro. Se considera que el orden se crea por las acciones e interacciones de sus componentes y que la estructuración resultante constituye en sí misma las condiciones y recursos de tales acciones e interacciones. También permite explorar los entornos de esos procesos y sugiere que la atención debe centrarse en la relación de empleo como el aspecto central alrededor del cual tienen lugar los procesos negociadores. Por último, en la aplicación de estas consideraciones hay que observar los procesos a lo largo del tiempo.

3. CAUTELAS EPISTEMOLÓGICAS.

De acuerdo con lo que se ha escrito en el cap. I, bien se puede considerar que el concepto de flexibilidad se ha convertido en un fetiche ideológico. Afrontar este fetichismo, exige algo más que una contrastación empírica de sus presupuestos fundamentales para verificarlos (Pollert, 1994: 71). Requiere un cuestionamiento de la lógica funcional y metodológica implícita en los discursos sobre la flexibilidad. En primer lugar, tener presente las implicaciones metodológicas que encierra la formulación de perspectivas esencialistas. Entre otras, una característica actitud dual hacia las pruebas empíricas: los hechos que encajan con la teoría se presentan como “pruebas”, mientras que los que van en contra de ella se rechazan como desviaciones de la tendencia esencial. Así, por ejemplo, el alcance modesto de las “nuevas concepciones gerenciales de la producción” en la industria alemana debiera haber supuesto que sus autores cuestionaran su hipótesis; sin embargo, a lo que les ha llevado ha sido a considerar lo que sucede en la mayor parte de la economía como “conservadurismo estructural” dentro de la tendencia esencial. Lo mismo se puede decir con respecto al discurso de la especialización flexible, en el que los paradigmas de la producción en masa o de la especialización flexible no sólo se presentan como alternativas enfrentadas, sino también en un contexto de trayectorias “dominantes”. En este sentido, las irregularidades se plantean como simples desviaciones de la tendencia dominante, y posteriormente se analizan en tanto que tales.

En segundo lugar, abandonar la idea de las fases estereotipadas del desarrollo industrial, tanto del fordismo al postfordismo, como de la producción en masa hacia la

especialización flexible. Esto implica interrogarse sobre las razones de la ausencia de memoria histórica en unos casos, y en otros, de su peculiar configuración y de sus relaciones con el presente. Conforme a la naturaleza de la teoría postindustrial, las rupturas radicales que se han formulado se basan en relatos históricos excesivamente simplificados. Así, el periodo de crecimiento posterior a la IIª Guerra Mundial ha sido considerado como el de la producción en masa, lo que constituye una distorsión del conjunto de la producción (Williams, K. y otros, 1987), o como una especie de círculo virtuoso fordista en el que no existen ni contradicciones ni conflictos sociales e ignorándose las condiciones de vida y trabajo a las que estuvieron sometidos los trabajadores. Tampoco, se hace referencia a las mismas raíces de la reestructuración económica que se emprende en los años cuarenta, el desempleo masivo, la quiebra del movimiento obrero en muchos países europeos o la adopción de economías de guerra, y sus implicaciones sobre las relaciones sociales. Asimismo, frente a la idea frecuente en estos relatos de que la fuerte expansión que aconteció desde finales de los cincuenta a mediados de los setenta fue un periodo no sólo de tranquilidad social sino también de saludables acuerdos corporativistas, políticas keynesianas de bienestar social y de mejora de los niveles de vida, cabe recordar que se basó en gran medida en la explotación de una mano de obra peculiar y por supuesto, “flexible”, la compuesta por migrantes y por mujeres. A este respecto, fue la fortísima migración internacional desde los países de la Europa mediterránea hacia los Alemania, Francia, Suiza y los países del Benelux, así como las migraciones interiores del campo a la ciudad, las que hicieron posible la formidable expansión de la década de los sesenta con su correspondiente tasa de beneficio económica.

En el caso español, casi dos millones de personas emigraron entre 1950 y 1975³². De ellas, más de las dos terceras partes lo hicieron entre 1960 y 1975 y mayoritariamente, 1.117.307, a países de Europa. Esta cantidad representa aproximadamente un nueve por cien del total de activos que había en España en ese periodo. La emigración internacional se convirtió así en la solución mágica del desempleo. Pero además, durante este tiempo tuvo lugar un éxodo rural sin precedentes en la historia demográfica española (ya que el empleo agrícola estaba distribuido por el territorio de una manera bastante difusa y homogénea). Exodo que tuvo una jerarquización regional muy polarizada. Sólo cuatro comunidades, Madrid, Cataluña, Euzkadi y Comunidad Valenciana, tenían una capacidad de atracción por encima de la media, mientras que la mayoría de las restantes regiones tenían un comportamiento básicamente emigratorio, destacando sobre todo, Castilla-La Mancha, Extremadura, Castilla y León y Andalucía. Fueron estos millones de personas del campo y emigrantes las que constituyeron la mano de obra barata, prerrequisito necesario para la acumulación rápida de capital.

³² Exactamente, 1.780.231 (Fuente : Censos de población elaborados por el I. N. E.).

Pues bien, la frágil memoria de ciertas perspectivas ha llevado a ignorar el uso de lo que se ha denominado recientemente flexibilidad del mercado de trabajo en la reestructuración inmediatamente posterior a la 2ª Guerra Mundial. En los países del centro de Europa, una buena parte la han experimentado los trabajadores emigrantes de Europa Meridional, de Turquía y del Norte de África. La otra parte, los trabajadores que migran intraterritorialmente y las mujeres. En el caso de España e Italia, principalmente, este último tipo de fuerza de trabajo. Todos ellos constituirían lo que M. Piore denominaba en 1975, segmento secundario del mercado laboral; categoría que se ha mantenido posteriormente en muchos textos. Su relevancia como mano de obra barata y flexible, su situación de permanente discriminación han quedado relegadas a la ignorancia o al olvido en la precipitación³³ actual de la flexibilidad.

Esto debiera implicar una inversión de perspectiva, es decir, fijarse en la continuidad entre el presente y el pasado más que en la novedad y el cambio, lo que no supone negar o ignorar la realidad del aumento de la vulnerabilidad del trabajo en ciertas áreas de la economía, utilizando la terminología de J. Goldthorpe (1991), como consecuencia de las políticas deflacionistas, la recesión y la reestructuración del capital. En este sentido, el problema principal en el planteamiento de la flexibilidad como algo nuevo reside sobre todo en que se asienta en el supuesto de que el conflicto y la contradicción son algo anormal o atípico. La premisa se refuerza en una percepción histórica oscura y roma, en la que los trabajadores concretos no suelen aparecer nunca o esporádicamente como figuras sombrías, sin capacidad de acción, y así, la complejidad y los conflictos del trabajo asalariado permanecen invisibles en los niveles de abstracción y generalización propios que caracterizan las perspectivas de la flexibilidad.

Si la flexibilidad del mercado laboral tiene hondas raíces en el pasado, lo mismo sucede con la flexibilidad en el proceso de trabajo, y con los conflictos que tienen lugar entre capital y trabajo. En los últimos años y con motivo de la celebración de los Encuentros sobre el Franquismo, han comenzado a divulgarse trabajos que ponen de manifiesto los recursos utilizados en las empresas para dotarlas de flexibilidad, subcontratación, trabajo a domicilio, horas extras, trabajo a destajo,... así como las diversas expresiones y amplitud de los conflictos, incluso bajo una dictadura fascista como la de Franco.

Ese nivel de abstracción analítica es lo que mantiene la visión actual del postfordismo y de los trabajadores básicos o recualificados como socialmente integrados. Ahora bien, algunas aproximaciones ya efectuadas a las acciones recientes de estos trabajadores no confirman esa idea. De ahí, la importancia de proceder a una recogida sistemática de información en este sentido y a un examen minucioso.

Aun así, cabe recordar que la imagen prototípica del trabajador básico moderno que consensua y coopera con el capital no es una idea nueva y mucho menos postfordista, como se acaba de escribir a propósito de la teoría de la sociedad industrial.

Por tanto, bien se puede decir que uno de las principales consecuencias de esta preocupación analítica por la flexibilidad y el dualismo del mercado laboral a lo largo de estas últimas décadas, ha sido dificultar cuando no vedar la posibilidad de valorar la importancia de la contradicción en las relaciones sociales de producción y revitalizar una versión conservadora de la sociedad industrial y de los presupuestos postindustriales.

³³ El término precipitación se entiende como adjetivo y como sustantivo. Por tanto, como apresuramiento y atropellamiento en la presentación de las flexibilidades como punto de partida del análisis, pero también como sedimento que resta del proceso de separación del conjunto del que forma parte.

Esta nueva visión discurre a favor de la corriente de las políticas neoliberales, la recesión, el desempleo y la fragmentación del trabajo.

4. ALGUNAS DIMENSIONES DE LA REESTRUCTURACIÓN.

En este contexto de crítica de los nuevos modelos de transformación, cabe interrogarse además sobre los principales aspectos o dimensiones de la reestructuración en los que las perspectivas paradigmáticas apenas inciden como consecuencia de esa miopía, para posteriormente proceder a investigarlos en los estudios de caso.

Dos de ellos parecen especialmente relevantes en el actual contexto.

El primero, la dinámica sectorial y global del capitalismo productivo y financiero que debe ser un aspecto central en el análisis de la reestructuración; más aún en los tiempos que tanto se habla de globalización. Sin embargo, ha sido ignorado o ha quedado relegado en los discursos de los paradigmas actuales. Este proceso ha supuesto una redistribución del poder y del mercado mundial, con los correspondientes cambios en los sistemas manufactureros mundiales. En este sentido, una mayor globalización ha implicado cambios importantes en la localización de la producción, por tanto, cambios en las distintas divisiones espaciales del trabajo y en las economías regionales; en particular, la proliferación de redes productivas de empresas, con importantes controles externos, y de empresas de servicios. Esa reorganización del trabajo productivo, de las economías de rama-fábrica que han sido descritas más idílicamente como el trabajo en estado fluido o como la liofilización organizativa, tiene consecuencias en las estructuras ocupacionales, sociales y de distribución

por género. Paradójicamente, aumenta la centralización y la estandarización de la producción y, consiguientemente, la del consumo.

Paralelamente, la desregulación de los mercados monetarios ha hecho que el capital financiero resulte más móvil, inestable y expuesto a crisis como se ha venido observando en las quiebras financieras que han tenido lugar en estos años. Por ello, la estabilización de las economías nacionales y de la economía mundial, no está ni mucho menos garantizada.

El segundo, el esfuerzo laboral. Se viene escribiendo sin parar sobre las bondades de la automatización creciente de la producción - se ha llegado a hablar de “automatización de la producción con toque humano” -. Casi lo mismo se puede decir de la descentralización de la gestión y de las relaciones laborales que ha tenido lugar en las grandes compañías de manera paralela a la fragmentación del empleo y el aumento del desempleo. Sin embargo, existen indicios (informes y estudios) más que suficientes que apuntan a que ha tenido lugar una intensificación del trabajo y por tanto, un deterioro de los niveles de salud y seguridad. Y es que la descentralización ha supuesto en muchos casos la sustitución de los controles institucionales o administrativos por controles financieros, y con ello, una centralización e intensificación de los mismos que se traducirían en un incremento del esfuerzo laboral requerido no sólo en las propias unidades productivas sino también en aquellas a las que se subcontrata algunas partes de la producción.

Otro aspecto que tampoco es abordado acertadamente es el de la estratificación social. Muchos de los defensores de los paradigmas basados en la fragmentación del empleo han destacado la dispersión salarial de la mano de obra, lo que indudablemente es cierto. Ahora bien, esta observación tiene la peculiaridad de desviar la

atención del desarrollo de otros procesos de desigualdad mayores que han tenido lugar a lo largo de estos años, favorecidos por políticas que han beneficiado a los poderosos. En este sentido, se ha producido tanto una concentración de la propiedad del capital o de la riqueza, como un crecimiento de los ingresos que perciben las personas que más ganan.

Estos procesos, junto al que protagoniza el Estado en tanto que legislador de normas que regulan partes de la actividad laboral, responsable de ciertos aspectos de la reproducción de la fuerza de trabajo y contratante de esta última, han sido muy importantes en la reestructuración económica. Sin embargo, son procesos que los nuevos discursos han sesgado o ignorado y con ello, se han llegado a ocultar.

De todas maneras, estas limitaciones analíticas no significan ni mucho menos el declive de los paradigmas productivos y de sus premisas ya que la fuerza de su mensaje político es mucha y mientras ésta se mantenga, sobrevivirán. Más aún, bien se podría escribir que la actual hegemonía del pensamiento neoliberal junto al reforzamiento de la fe en el capitalismo y en la eficacia del mercado que ha acompañado a los acontecimientos que se han producido a lo largo de las dos últimas décadas, han insuflado energía de forma casi constante a buena parte de sus propuestas. Por este motivo, es más urgente tomar conciencia tanto de las políticas que perpetúan este tipo de discursos como de los riesgos y

sesgos que corren el análisis y las investigaciones arrastradas por esta moda. A este respecto, aunque la clausura de la controversia que suscitan dichos paradigmas es en gran medida un problema político, sin embargo, debe quedar clara la necesidad de abandonarlos como marco de investigación y sustituirlos por una perspectiva más amplia que recoja entre otros, los aspectos citados, y que permita una aproximación a la dinámica compleja y contradictoria del mundo real.

CAPITULO V: LA REORGANIZACIÓN DEL TRABAJO EN EL ESTADO ESPAÑOL (UNA APROXIMACIÓN).

Teniendo presente las críticas que se acaban de efectuar y los argumentos que se acaban de exponer, se van abordar a continuación los patrones de la reorganización del trabajo en el Estado Español durante los últimos veinte años con el fin de hacer una aproximación a los mismos, empezando para ello con un breve comentario sobre tendencias generales antes de examinar los cambios en algunas ramas singulares.

1. CAMBIOS EN LA GESTIÓN DE MANO DE OBRA EN LA CUENCA INDUSTRIALIZADA DEL SUR MADRILEÑO.

De un examen de las política empresariales de mano de obra en la cuenca industrializada del Sur madrileño a finales de los ochenta (Bilbao, Cachón y Prieto, 1992) se puede inferir que la reorganización del centro de trabajo ha llevado consigo distintas iniciativas para promover la productividad del trabajo. Por un lado, la reducción de los niveles de gestión (y supervisión) de la mano de obra, sobre todo en aquellas ramas en las que se ha llevado a cabo una intensa automatización del proceso de trabajo, como en el comercio. Por otro, mediante un aumento de la movilidad laboral cuyo desarrollo es casi de libre disposición de la empresa en la actualidad; sus límites residen en la propia secuencia técnica del proceso laboral de modo que en lo que se refiere al ejercicio de diferentes oficios -polivalencia- es muy limitado en ramas como la electrónica profesional o en la construcción; ahora bien en lo que respecta al ejercicio de oficios pertenecientes a la misma familia -plurivalencia- o de tareas indirectas es muy amplia.

Las consecuencias de estas tendencias que se han agudizado en los últimos años, han sido diversas para los distintos empleos: a menudo, han significado una ampliación de las tareas ordinarias a efectuar; más ocasionalmente, electrónica profesional, una cierta recualificación y movilidad ascendente. Por tanto, las tendencias de cambio en la cuenca madrileña han sido cualitativamente modestas, al menos, consideradas en conjunto y raramente, han ido acompañadas de un proceso de formación amplio. En las ramas estudiadas³⁴, únicamente ha tenido lugar en ciertas áreas de la administración con motivo de su informatización y en algunas actividades de la electrónica profesional, como el serigrafado ante la absoluta imposibilidad de continuar el proceso de trabajo sin personas capaces de realizarlo. En el resto de actividades de la electrónica o en la construcción, a pesar de la fuerte demanda de trabajadores cualificados, las empresas renuncian a la asunción directa de la formación por dos razones. La primera, el carácter transferible de las cualificaciones. La profesión que aprende el individuo le pertenece a él, y puede utilizarla en otras empresas. En estas circunstancias, las empresas no están dispuestas a asumir un coste del que posteriormente, no pueden controlar su beneficio. La segunda razón, es que dicho estrangulamiento de la oferta no suele ser tal para las grandes empresas ya que al tener una capacidad mayor para pagar salarios más altos que las pequeñas empresas, provocan que la oferta de trabajo se desplace hacia ellas. En la otra rama restante, el comercio, al ser tareas muy sencillas, el proceso de formación es muy breve, de apenas unas horas (1992: 146-147).

³⁴ Construcción, industria electrónica, empresas de distribución minorista y administración local.

Parece pues evidente que la ampliación resultante del trabajo en este entorno, ha estado más orientada hacia un desarrollo más continuo -el cierre de la porosidad- e intenso que hacia la recualificación.

Los cambios que se acaban de describir han estado determinados, según los autores del estudio, por las fuertes presiones competitivas del mercado sobre las empresas y la fuerza de trabajo, frecuentemente, agudizadas por una fuerte internacionalización de la producción. En este sentido, entienden la gestión empresarial de mano de obra como gestión de la relación salarial entendiendo como gestión racional aquella que sitúa a esta relación en el entorno en que es competitiva. Ahora bien, estos cambios también se han visto facilitados por el impacto debilitante de los cierres de empresas, del desempleo masivo y la desregulación del mercado de trabajo, principalmente, ofreciendo un amplio abanico de opciones en el momento de la contratación, pero también, limitando la protección a los desempleados tanto en tiempo como en dinero. A este respecto, consideran que sobre esta configuración del mercado laboral se ha ido desarrollando las políticas de gestión de mano de obra. Esto no implica que hayan desaparecido los procesos de negociación aunque se afrontan de diverso modo, tanto en los diferentes segmentos como en las distintas empresas y tienen un determinado contenido. Con respecto a los primeros, señalan una sucesión de negociaciones: desde el segmento de funcionarios de la administración local hasta el segmento de peones, reponedores y cajeras. Con respecto, a las segundas, destacan que existe una divisoria clara entre el proceso visible y formalizado de negociación que se da allí donde existen comités de empresa, y la negociación individualizada, no reglamentada, característica de los lugares donde no existe comité de empresa o delegados sindicales.

Pues bien, lógicamente son los segmentos escasos de la oferta - en las ramas estudiadas, serigrafistas, ferrallistas y encofradores- los que tienen mayor capacidad de negociación; lo que se ha traducido en retribuciones salariales que pueden recibir al margen de lo acordado en el convenio, en forma de flecos. Por el contrario, son los segmentos abundantes de la oferta los que se rigen por lo señalado en los convenios generales, que tienen siempre el carácter de mínimos. En estos segmentos es donde resulta importante la existencia o no, de comités de empresa. Entre los peones fijos de plantilla de una gran empresa de la construcción y los peones eventuales de las pequeñas empresas hay diferencias porcentuales en los salarios de un veinte o de un treinta por cien. Los primeros son, además, los que se benefician del efecto de arrastre que provocan los segmentos cualificados. Por tanto, la negociación está centrada básicamente en los incrementos salariales.

Este panorama de la negociación colectiva ha sido estructurado en cuatro niveles: 1º) acuerdos generales de sector, negociados entre la patronal y los sindicatos representativos del mismo; funcionan como marco de referencia de las relaciones laborales; 2º) acuerdos de empresa, observados sobre todo en la rama de la electrónica; 3º) acuerdos informales entre la gerencia o el empresario y la plantilla; sus dos expresiones principales son los flecos salariales que se desarrollan al margen de los acuerdos formales y la apertura de un negociación diferenciada en las empresas en las que existe comité de empresa; 4º)

ausencia de acuerdos formales de modo que la negociación es de carácter informal y tiene como referencia lo firmado en los convenios generales aunque en ocasiones se sitúa por debajo de lo alcanzado en los mismos.

2. TRABAJO Y EMPRESA EN LA REGIÓN METROPOLITANA DE BARCELONA.

Muchas de estas afirmaciones han sido corroboradas en un estudio más reciente del QUIT (1997) sobre la realidad empresarial y laboral del área metropolitana de Barcelona. En el mismo, se pone énfasis a la hora de explicar los cambios en el ámbito del trabajo, en las presiones de la competencia, especialmente de la extranjera, para muchas empresas, las exportadoras, una buena parte de ellas, multinacionales, pero otras de capital nacional. Asimismo, se destaca la importancia de las estrategias colectivas de los actores. En este sentido, reconocen tres tipos de intereses diferenciados sin distinguir a priori el peso de cada uno. Los de las diversas administraciones a las que políticamente puede interesar que el empleo evolucione de una determinada manera y con determinadas características. Los de las empresas que son principalmente económicos (la obtención de beneficios), si bien pueden plantearse que esos beneficios sean a corto o a largo plazo. Y los de los trabajadores que tienen algunos intereses muy básicos en común, como incrementar el empleo y mejorar sus condiciones.

El estudio hace hincapié también, en la movilidad de las plantillas como uno de los aspectos centrales de la organización del proceso laboral en las empresas de la región metropolitana de Barcelona. Así, frente al discurso oficial de empresarios y políticos que habla de rigidez de las plantillas, en más de la mitad de las empresas tiene lugar la intercambiabilidad entre puestos de trabajo y en la cuarta parte, la movilidad geográfica. Tanto una como otra, se llevan a cabo mediante la negociación de la empresa con los directamente implicados. Únicamente se negocia con los representantes de los trabajadores cuando se trata de empresas con organismos de mediación fuertes.

El otro aspecto que destacan son la puesta en marcha de prácticas sociotécnicas o de relaciones humanas, así como de las que se han acuñado como Justo A Tiempo. Con respecto a las primeras, señalan que una cuarta parte de las empresas de la muestra tienen Círculos de Calidad y Grupos de Trabajo. En lo que se refiere a las segundas así como aquellas que suponen un enriquecimiento de tareas, apuntan que tienen lugar en algo más del diez por ciento de las empresas.

Ahora bien, reconocidos estos cambios subrayan a continuación que los criterios tayloristas continúan siendo los dominantes en lo que respecta a la organización del trabajo y al uso de la mano de obra. Predominio que en ocasiones se combina con alguno de los cambios mencionados, entre los que está presente en la totalidad de los casos la movilidad. A este respecto, señalan que se da tanto en la industria como en los servicios - “las formas concretas (que presentan) son muy diversas y, en general, por sí solas no permiten hablar de la superación de los aludidos criterios tayloristas (1997: 299).

Los cambios se producen en un entorno en el que el empleo crece con altibajos. El primer periodo en el que se ubica el estudio, entre finales de los ochenta y principios de los noventa en que decae. El segundo, en la segunda mitad de la década de los noventa. Ahora bien, no lo hace homogéneamente en todas las empresas del territorio estudiado de manera que en un 41 % de las mismas las plantillas no se han incrementado mientras que sólo en un 17 % ha afectado a tres de los cuatro grupos profesionales -

directivos, técnicos, administrativos y obreros-. Las primeras se localizan en la industria. Las segundas en el sector servicios y en la construcción.

Por tanto, las empresas consideradas en conjunto han experimentado una variedad de cambios, si bien la mayor parte de la reorganización laboral ha estado muy limitada en su ámbito de acción. Por otro lado, la congelación de las plantillas en la industria, cuando no su reducción, continúa siendo prioritario para la patronal, bastante más que los experimentos destinados a la capacitación de los trabajadores. A este respecto, seis de cada diez empresas han realizado cursos de formación a principios de los noventa, preferentemente del sector servicios, de tamaño mediano o grande, con cifras elevadas de facturación y más bien multinacional que española. Ahora bien, los procesos formativos no afectan al conjunto de la plantilla y a que el grueso de la misma, trabajadores de producción y de administración, suele recibir un mero adiestramiento en el puesto de trabajo y participan muy poco en los mismos. Los que más se han beneficiado han sido directivos, cuadros medios y perfiles profesionales concretos. Formación que, por otro lado, está más orientada al aprendizaje de los aspectos relacionales - comunicación, liderazgo, dinámica de grupos,...- que a la habilitación técnica de la mano de obra. Pero además, por encima de todo, parece que los empresarios están más preocupados por la supresión de los límites en el ejercicio de las distintas profesiones, que por estudiar las estructuras y contenidos de las mismas. Así, las categorías profesionales han sido sustituidas por grupos profesionales en las ramas en que han sido derogadas las Ordenanzas Laborales y en las que se mantiene su vigencia, no constituyen óbice para que prácticamente se lleve a cabo la movilidad interna de la fuerza de trabajo (1997: 253-254). Al mismo tiempo, las políticas de integración siguen siendo prácticas laborales marginales aunque hay(a) empresas que las van ampliando al conjunto de la plantilla sin que la tendencia tenga la suficiente fuerza como para poder afirmar la existencia de formas de gestión de recursos humanos que promuevan la participación y un mayor nivel de implicación de los asalariados. De este modo, las políticas de integración constituyen experiencias incipientes, minoritarias y dirigidas a segmentos específicos de las plantillas de las que quedan excluidos numerosos colectivos de asalariados, incluso en las empresas que llevan a cabo este tipo de políticas(302-303).

En este entorno, los sindicatos han de afrontar problemas graves. En principio, la negociación colectiva no ha sido suplantada por la negociación individual. Ahora bien, sólo determinados temas relacionados con salarios, tiempo de trabajo y seguridad e higiene, son negociados. En el resto de temas, la contratación, las horas extras, las innovaciones técnicas, los cambios organizativos, la formación,... se limitan como mucho a informar. A este respecto, las cifras son ilustrativas, una información suficiente apenas se proporciona en la mitad de las empresas de lo que se infiere que se actúa no solo sin consultar sino también sin informar en una buena parte de los casos.

Por otro lado, aspectos substantivos de las relaciones laborales como promoción, traslados, horas extras,... vienen siendo abordados por los trabajadores no por la vía de los representantes sindicales, sino dirigiéndose individualmente a la dirección. Estas actitudes y la existencia de algún grado de incentivación económica de la relación laboral permite afirmar a los miembros del QUIT que determinados aspectos de la relación laboral están evolucionando por la vía de la relación individual.

Así pues, los asuntos que negocian colectivamente las empresas siguen siendo mínimos. Paralelamente, los representantes sindicales han sido forzados a adaptarse a un retórico plan de supervivencia de la patronal. Aún así, los empresarios continúan viéndose arrastrados a la negociación formal e informal aunque intentan disfrazar lo que no son sino requerimientos de trabajos muy rutinarios con una demanda de mayor iniciativa e integración del trabajador.

Finalmente, apuntan que la gestión estricta de mano de obra en congruencia con la organización taylorista que sigue siendo dominante en la industria, ha estado centrada en la incentivación individual de la productividad mediante un sistema de primas por topes de producción; por tanto, ha estado centrada mayoritariamente en una intensificación del esfuerzo laboral. En los casos en que tiene lugar una combinación parcial de taylorismo con nuevas formas organizativas, se produce una cierta horizontalización en el organigrama lo que ha supuesto una reducción del número de eslabones jerárquicos (mandos intermedios) y la necesidad de coordinación vertical en la empresa. En este último sentido, la reorganización laboral apunta a una cierta fusión de las divisiones horizontales y de las jerarquías verticales entre los trabajadores manuales más que a una inflexión de una fuerza de trabajo concentrada alrededor de tareas semicualificadas hacia otra concentrada alrededor del trabajo cualificado. Ahora bien, aún a pesar del sombrío panorama ofrecido, reconocen también que los efectos de los cambios organizativos y de las nuevas tecnologías sobre las cualificaciones requeridas y por tanto, sobre la capacitación de la fuerza de trabajo son variados. En ocasiones, son exigidas cualificaciones transversales, esto es, cualificaciones que permitan al trabajador la realización de distintas tareas; en otras, cualificaciones de oficio que han desaparecido del sistema de enseñanza profesional(250-257).

Por tanto, bien se puede escribir que los trabajadores cualificados han mejorado su cualificación y aumentado su responsabilidad, mientras que los semicualificados se han enfrentado a una mayor intensificación del trabajo. De todas maneras, aunque no se aborda directamente en el estudio como consideran y sienten estos cambios, sin embargo, conviene precisar que la presión y el esfuerzo laboral no deben ser relacionados simplemente con una intensificación generalizada del trabajo. Las cargas laborales no son sólo un efecto más sino que lo que es más importante pueden experimentarse de maneras diferentes. A este respecto, algunos colectivos de trabajadores pueden considerar un ritmo sostenido de trabajo como menos molesto que los modelos de trabajo impredecibles o desorganizados, mientras que otros pueden percibir un trabajo más intenso como la contrapartida de una mejora en las condiciones laborales (o de la seguridad en el trabajo). Esta precisión supone en cierto sentido una recapitulación valiosa con respecto a cualquier consideración uniforme sobre la intensificación del trabajo si bien no debe ser extrapolada exageradamente ante la evidencia de las fuertes presiones registradas en los últimos años.

3. UNA BREVE CARACTERIZACIÓN.

Las valoraciones efectuadas de los patrones de cambio en la cuenca industrializada del sur de Madrid y en la del área metropolitana de Barcelona, apoyan poco la idea de que la organización del trabajo se ha transformado en los sentidos anunciados en los nuevos paradigmas productivos. Los criterios tayloristas gozan de gran predicamento en la economía española y son aplicados de manera predominante por

muchas empresas nacionales y multinacionales, al menos hasta principios de los noventa. De todas maneras, incluso dentro de este contexto se han producido innovaciones que han implicado una “limpieza” del trabajo de tareas indirectas. Asimismo, se pueden detectar fórmulas organizativas que persiguen más la integración “corporativa” que la participación. Se trata de un número limitado de casos, principalmente empresas multinacionales en las que se desarrolla una cultura de empresa destinada a fortalecer las ideas de organización y cohesión frente a la presión exterior. De aquí se infiere una concepción managerial que se orienta a la integración del “individuo”, lo que hipotéticamente está destinado a movilizar las capacidades profesionales y a facilitar el uso flexible de la fuerza de trabajo. Por último, se encuentran tendencias organizativas más eclécticas.

Ciertos defensores autóctonos de algunos de los paradigmas productivos han reconocido esta situación: “evidentemente, los nuevos conceptos (alemanes de producción) no están en la mesa de discusión-negociación, pero de cual sea el resultado depende el que se generen o no las condiciones que favorecen su desarrollo”(Homs, 1987: XX). Los nuevos conceptos de producción son considerados pues, como uno de los elementos de innovación en las relaciones sociales de trabajo para afrontar la nueva situación creada en los sistemas productivos de las sociedades desarrolladas. Argumentos parecidos proporcionan determinados autores próximos a la especialización flexible: “la transición a la flexibilidad compleja³⁵ tiene que ser progresiva y tentativa, como corresponde a todo proceso de cambio original y no experimentado. La construcción de las nuevas relaciones (sustentadas en la confianza y la reciprocidad) no puede hacerse al azar, requiriendo su propio tiempo, variable con la cultura dominante y la historia local”(Tomás Carpi y Contreras Navarro, 1998: 85). Se trata de un nuevo paradigma industrial y de un nuevo principio de organización de la producción para poder sustituir la pérdida de funcionalidad(operatividad) de la flexibilidad simple para responder “a las exigencias de calidad, adaptación al cliente, continua innovación y diferenciación del producto que definen la nueva competencia, y que constituyen la garantía del mantenimiento de las ventajas competitivas y de los niveles de vida de los espacios relativamente desarrollados”(83). Por tanto, en las prescripciones contenidas tanto en unos planteamientos como en otros, subyace la idea de un cierto declive y atraso del sistema productivo español; sobre todo, de aquellas ramas tradicionalmente dominadas por los métodos de la producción en masa.

Un razonamiento muy similar se ha ofrecido en algunas líneas de investigación, centradas en la rama automovilística (Castillo, 1996), sobre la difusión de los componentes organizativos característicos de la producción ligera. En ellas, a pesar de referirse al nuevo modelo como “trabajar más rápido y ligero”, también destacan el potencial enriquecedor de los nuevos conceptos productivos en términos de posibilidades de incrementar la autonomía y el contenido recualificador de las tareas de los trabajadores a través del reconocimiento de su centralidad como agentes de fiabilidad y calidad en el proceso productivo. En este sentido, destacan las bondades del modelo aunque se pueden ver limitadas por concepciones empresariales que se resisten a descentralizar la toma de

³⁵ La flexibilidad compleja es una expresión que utilizan para designar un cambio fundamental en el enfoque productivo (guiado por las exigencias del producto y no del proceso) consistente en una profunda variación en la organización y los principios que informan el sistema de gestión. A este respecto, consideran que la sincronía operativa de las principales funciones de la organización, marketing, diseño, ingeniería y desarrollo de producto, ingeniería de proceso, producción y control de calidad, constituye la condición fundamental de adaptabilidad, rápido cambio de proceso y producto e innovación sistemática.

decisiones y que siguen teniendo en el control del conocimiento y la optimización de los tiempos el elemento central de actuación (Castillo, 2000). Son precisamente “estas perspectivas rígidas y tradicionales las que determinan los efectos positivos o negativos que sobre los trabajadores y sus condiciones de trabajo y vida han tenido realmente las prácticas de gestión de los nuevos modelos productivos”(120). Así pues, se observa una actitud paradójica en este tipo de estudios sobre el contenido efectivo de las nuevas técnicas ya que si por una lado, sus autores reconocen no sólo que son una minoría muy pequeña las empresas que han adoptado los métodos “ligeros” sino que se aplican de un modo muy restrictivo, por otro y casi a continuación ponen énfasis en el papel innovador de las empresas japonesas del motor y en la importancia de su difusión de los métodos de producción “ligera” dentro de estos sectores. En este contexto, continúan recomendando el estudio de su implantación en otros sectores o ramas productivas en las que se pueden estar produciendo otras experiencias interesantes.

En las consideraciones de estos autores que tienen un fuerte carácter prescriptivo, se aprecian algunas deficiencias analíticas. De partida, el sistema productivo del Estado Español es un sistema de bajo desarrollo tecnológico y no excesiva productividad. Por tanto, su atraso secular y su decadencia, bien se puede considerar que es anterior a finales de los años sesenta y principios de los setenta, supuesto período de crisis del fordismo. Pero además, su aguda crisis desde mediados de los setenta se puede explicar también en tanto que lugar de bajos salarios para las empresas; especialmente, para las multinacionales. En este sentido, se puede entender que no es la “rigidez”, sino la búsqueda de la productividad a través de la mano de obra barata lo que provoca el declive económico. De ahí, que la debilidad del argumento de la crisis del fordismo reside no solo en su imprecisión cronológica, sino especialmente, en su estrecho planteamiento institucional que omite el papel del sistema productivo del Estado Español dentro de la división internacional del trabajo.

Todo lo anterior lleva a realizar dos sugerencias. La primera, que las consideraciones sobre que la producción española se están transformando desde formas de organización fordistas a otras postfordistas resultan controvertidas; más bien hay que hablar de una mezcla paradójica de elementos burocrático-tayloristas y artesanales-pretayloristas (Köhler, 93/94). La segunda que dichas transformaciones se valoran mejor a través de exámenes específicos de su evolución en algunos sectores singulares de la economía. Por ello, en los próximos capítulos se van a examinar tres ramas intensivas en mano de obra y cuyos procesos laborales han sido recientemente reorganizados: la industria naval, la industria de cerámica decorativa y el comercio. La primera constituye desde sus orígenes un gran modelo de manufactura multiprocesos en los que se construye cada una de las partes (fases) del barco recurriendo a los trabajadores de oficio y supone desde sus orígenes un ámbito excelente para las innovaciones organizativas. A este respecto, ha proporcionado tipologías tanto para la especialización flexible como para los “nuevos conceptos de producción”, perspectivas ambas muy en boga en los últimos años. Pero además, la investigación en la industria naval se ha multiplicado (Dewerpe, Lorenz, McKinlay, Strath) no sólo a causa de la importancia estructural y comercial que ha tenido la rama sino sobre todo a causa de la historia reivindicativa y militante de los trabajadores. Al mismo tiempo, la industria naval tiene rasgos muy peculiares ya que su producto no sólo es único, sino especialmente voluminoso y complejo lo que hace que la construcción naval sea un proceso productivo muy singular.

La segunda rama que se va a estudiar, es la de cerámica decorativa ya que aunque una buena parte de los recientes paradigmas productivos han desarrollado sus exámenes empíricos en la industria del motor sin embargo, sus promotores han recomendado sus prescripciones para el resto de la industria. Es el caso sobre todo de la producción “ligera”. Por tanto, es importante considerar otras ramas junto a la de motores. En este contexto, hay dos razones al menos para la elección de la rama de la cerámica decorativa. En primer lugar, posee ya una cierta tradición de producción en masa en línea de montaje. En segundo lugar, su fuerza de trabajo es significativamente distinta de la de motores, especialmente en lo relativo al considerable empleo de mujeres trabajadoras. Además, es una rama en la que el trabajo rutinario en cadena se ha venido atrincherando con fuerza.

La última rama, es la del comercio que al igual que la de cerámica decorativa ha sido comparativamente descuidada en las investigaciones sociales, al menos en relación a industrias como la del automóvil; entre otras razones, por la gran importancia del empleo femenino en las mismas y por el escaso peso que ha tenido el conflicto y la negociación colectiva en el desarrollo de las relaciones laborales. Por último, es una rama que está experimentando una fuerte concentración y que cada vez más, se está internacionalizando.

Así pues, tanto la cerámica decorativa como el comercio, proporcionan entornos diferentes para el examen de los cambios en la organización del trabajo y en las relaciones de empleo, que por otro lado, pueden ser comparados provechosamente con la evolución de la industria naval o de otras industrias prototípicas.

CAPITULO VI.- FLEXIBILIDAD FUNCIONAL E INTENSIFICACIÓN DEL ESFUERZO LABORAL EN LA CONSTRUCCIÓN NAVAL.

1.- INTRODUCCIÓN.

Flexibilidad es un término que se ha aplicado indistintamente a los cambios ocurridos en los diferentes ámbitos de la economía; entre otros, en el de la circulación o en el de la producción pero también en el de los mercados o en de las políticas económicas. Ahora bien, el traslado de los trabajadores entre distintas tareas y puestos dentro del proceso de trabajo, su disposición, es decir, modificaciones que se han producido en el ámbito de la producción, han constituido un foco de atención permanente en los estudios sobre la flexibilidad que se ha manifestado en las controversias habidas alrededor del sentido y de la trascendencia de dichas innovaciones; por ejemplo, si exigen disponibilidad laboral o polivalencia funcional y por tanto, si descualifican o recualifican profesionalmente. También, sobre si implican una recuperación o una pérdida de control sobre el trabajo; o una restricción o una ampliación de la autonomía a la hora de adoptar decisiones. De hecho y tal como se acaba de ver, la flexibilidad dentro del proceso de trabajo ha sido considerada durante los últimos veinte años como punto neurálgico en las relaciones de empleo y fuente de intensificación de la productividad, la competencia y la rentabilidad. Ahora bien, el examen y la controversia tienen un alcance mayor ya que se hace referencia, al menos, implícita, a ciertos aspectos que forman parte de las bases de la acción colectiva de los trabajadores.

En este sentido, todos los paradigmas esbozados han aplaudido los cambios en el desarrollo flexible de las tareas a lo largo de este periodo de modo que la asignación de los trabajadores a las mismas, según las necesidades de las patronales, ha sido considerada como fundamento de la estabilidad en el empleo, de la recualificación y de la competitividad. La expresión más gráfica de sus planteamientos la constituye el modelo de la “empresa flexible” en el que se entiende de forma complementaria la flexibilidad funcional protagonizada por los trabajadores “básicos” o del “núcleo” y la flexibilidad cuantitativa de los trabajadores periféricos. Asimismo, comparten que esta tendencia tiene como resultado no sólo una mayor productividad, sino también beneficios mutuos para los trabajadores y los empresarios dentro del proceso de producción.

Las distintas consideraciones que en ese sentido, se han efectuado dentro de determinadas perspectivas ya se han expuesto en el capítulo I, así como una valoración crítica. En el Estado Español, todas ellas han encontrado eco. Así, algunos autores (Homs, 1990,1991; Homs, Kruse, Ordovás y Pries, 1987/88 y Villarejo, 1990), próximos a los planteamientos desarrollados por Kern y Schumann sobre las nuevas “formas de racionalización empresarial alemanas”, han destacado que en la parte formal de la economía, la mayor competitividad interior y exterior ha conducido a una reorganización de las estrategias de producción y a una fuerte inversión tecnológica que ha dado lugar a cambios en la organización del trabajo en el sentido de un replanteamiento de la

organización taylorista -“lo que se ha impuesto (es) una nueva política de gestión de mano de obra basada en la polivalencia, la flexibilidad y la recualificación. Esto les resulta evidente en el sector textil. También, en el sector del automóvil donde perciben una reestructuración laboral con enriquecimiento de algunos puestos de trabajo que incorporan el control de calidad y el mantenimiento simple y con presencia de islas de montaje y trabajo en grupos en determinadas fases de la cadena de producción. Estas tendencias se perciben asimismo en otras ramas industriales, como la de máquinas-herramienta o de servicios, como en la banca o comercio. Todo ello, les lleva a concluir que se está configurando un nuevo modelo, principalmente, en las grandes empresas. Este modelo puede ser considerado como de gestión de mano de obra cualificada e incorpora algunas de las constantes que se repiten en Francia o Alemania.

En estos planteamientos, se ofrece pues, una descripción optimista de la reestructuración laboral en la década de los ochenta, aunque a continuación suscita importantes dudas sobre el carácter y el alcance real de los cambios en la flexibilidad de la mano de obra dentro del centro de trabajo. En concreto, plantean interrogantes en primer lugar, sobre la disposición y contenido real de la ampliación de tareas y de la recualificación; en segundo lugar, sobre el nexo entre los cambios que a este respecto, hayan podido tener lugar y el desarrollo de la imposición, la cooperación y la resistencia en las relaciones de empleo; y en tercer lugar, la correspondencia entre pautas dominantes y experiencias innovadoras dentro de los actuales modos de gestión de mano de obra. Por último, los paradigmas plantean en general una cuestión acerca de la vinculación entre el despliegue de la flexibilidad en el trabajo y un mayor grado de estabilidad de la mano de obra.

Buena parte de estos interrogantes han sido abordados por distintos colectivos (Bilbao, Cachón y Prieto, 1992 y QUIT, 1997). Especialmente, el primero y el tercero. En principio, tanto unos como otros reconocen que el grado de superación de las formas tradicionales de organización del trabajo es bajo. En lo que se refiere al trabajo en cadena y la estructura jerárquica apenas ha cambiado; lo que si ha comenzado a modificarse algo y en algunas empresas, es la participación de los trabajadores en la organización del trabajo a través de los círculos de calidad y los grupos de trabajo, así como las formas de combinar los materiales, el trabajo y los productos. A este respecto, Bilbao, Cachón y Prieto han precisado esta última tendencia y distinguen, la movilidad ascendente de la movilidad funcional. La primera supone alguna forma de cualificación si bien limitan su presencia a ramas como la de la Electrónica Profesional en la que la promoción de nuevos productos ha requerido nuevas cualificaciones que los trabajadores han adquirido en las propias empresas. La movilidad funcional es hoy de libre disposición de la Gerencia y sus únicos límites son los propios procesos técnicos de trabajo. Por tanto, resulta muy problemática la relación entre las prescripciones estratégicas contenidas en las visiones optimistas de la gestión de mano de obra en España y la realidad de un cambio fragmentario y desigual.

En lo que se refiere al control, distinguen entre el que puede ser ejercido directamente por la Gerencia y el que no. El primero, se produce sobre todo, donde ha habido un fuerte proceso de automatización, como en las Grandes y Medianas Superficies Comerciales. En estos casos, consideran que los trabajadores son sujetos pasivos de un proceso de trabajo cuyo control técnico está en manos de la Gerencia. El segundo, supone lo contrario. Un buen ejemplo lo constituye la construcción donde la Dirección encuentra más problemas a la hora de regular todo el proceso de trabajo. En este entorno, las figuras

del Encargado y del Capataz son claves en el proceso de control. Ahora bien, aunque el modo de ejercer el control es técnicamente diferente, se ha reforzado el poder decisorio de la Gerencia en ambos casos. En ramas, como la del comercio, ha ido acompañado de una descualificación de las tareas; en otras, como la de la construcción, de un incremento de la especialización. Una posición más frágil tiene la Dirección en aquellos procesos productivos, como los de componentes electrónicos, en los que la calidad del producto resulta fundamental para la supervivencia de la actividad empresarial. En estos casos, sin renunciar a los controles individualizados, se busca un entorno fluido en las relaciones laborales aunque bajo esta expresión se acogen prácticas muy diferenciadas (Bilbao, Cachón y Prieto, 1991: 150). Es decir, adjudican una función importante al producto en la configuración de las relaciones laborales.

Este tipo de innovaciones las introduce la empresa, sin más, o en todo caso, las negocia con los trabajadores involucrados. Son muy pocas las empresas en las que tiene lugar no ya una negociación, sino tan siquiera una consulta a las instancias de representación colectiva. Estas circunstancias traducen pues, más la imposición en las relaciones laborales que la búsqueda de la cooperación. Además, este tipo de prácticas no son puntuales sino que cada vez abarcan más aspectos de la organización laboral como la fijación de los turnos, la realización de horas extras,... o las retribuciones salariales que se efectúan al margen de lo Convenios. Se trata de acuerdos informales entre la Dirección y la plantilla. Resulta pues difícil hablar de cooperación sin más. Especialmente, si se tiene en cuenta que sólo en un 20 % de las empresas de más de diez trabajadores del Área Metropolitana de Barcelona se negocian los cambios en la organización laboral con los representantes sindicales. En casi la mitad, las empresas deciden sin consultar y en un treintaycinco por ciento negocia con los afectados.

Estos datos coinciden en cierta medida con la caracterización que Homs hacía junto a Kruse, Ordovás y Pries del desarrollo de las relaciones laborales en las empresas españolas: débil presencia sindical, negociación limitada entre sindicatos y empresarios, relevancia de la empresa como unidad básica del sistema productivo, por encima de otros organismos intermediarios y prevalencia de las relaciones individualizadas e informales sobre las institucionalizadas y colectivas (1987/88: 111).

Por otro lado, se ha venido asumiendo una equiparación entre aceptación de la flexibilidad funcional y seguridad de los trabajadores que constituyen el “núcleo” de la mano de obra sin apenas discusión. Asimismo, se observa que la buena acogida dispensada a este tipo de flexibilidad se debe sobre todo a que se supone que implica una mejora de la cualificación obviando cuando no ignorando otros muchos aspectos como la ampliación de las prerrogativas patronales en la distribución de los trabajadores.

Así pues, se hace necesario examinar la variedad de cambios habidos en la organización del trabajo viendo su coherencia estratégica y sobre todo, su supuesta relación con una mayor estabilidad en el empleo y cualificación de la mano de obra.

Teniendo todo lo anterior presente, el objetivo del presente capítulo es contribuir al examen de los cambios ocurridos en lo que se ha denominado flexibilidad funcional; evaluar su naturaleza y sus limitaciones. El examen empírico se realiza en una industria singular, la de construcción naval. En el mismo, se pretende estudiar el proceso de movilización empresarial de la fuerza de trabajo y su vinculación con la estabilidad en el empleo, por un lado, y el desarrollo de las relaciones laborales por otro. Su singularidad reside en que es una industria que ha producido siempre de acuerdo a una demanda muy diversificada; históricamente, responde a las características de producto único ya que

aunque se construya el mismo tipo de barco, un petrolero, por ejemplo, sin embargo, su tamaño, su tonelaje siempre suele ser distinto. Los principales rasgos de la construcción naval son en primer lugar, que es una industria de las llamadas de síntesis y que por tanto, utiliza una amplia y variada gama de inputs de otras ramas; en segundo lugar, capacidad de generar empleo, tanto directo como indirecto; en tercer lugar, peso en la actividad exportadora; en cuarto lugar, importancia de las actividades de investigación en la competitividad internacional; y por último, rigidez de la oferta a corto plazo o dicho en otras palabras, dificultades de adaptación a las variaciones de la demanda (Portillo, L., 1981: 111). La organización de la construcción naval es de carácter gremial, lo que implica una mano de obra cualificada que recuerda a la del artesanado y una estructura del trabajo en cierto grado “flexible” dentro de cada oficio.

De acuerdo con estas particularidades, se considera que es una industria idónea para evaluar el sentido que hayan podido tener los cambios alrededor de la movilidad funcional. En primer lugar, porque su organización y su mano de obra responde a las características que desde las perspectivas optimistas se han reconocido como distintivas de la reorganización del trabajo en las industrias más competitivas en la actualidad. También su mercado. En segundo lugar, porque dada su larga vigencia histórica se impide la idealización de una forma de estructurar el trabajo frente a otra -la actual frente a la anterior- y la reducción del estudio a una oposición dualista y simplificada.

En principio, la idea de partida es que las exaltaciones del trabajo polivalente en equipos flexibles omiten la orientación principal de los cambios reales, que han conllevado un aumento de las prerrogativas empresariales y, con frecuencia, una intensificación del esfuerzo laboral.

Antes de proceder a la realización del examen, cabe precisar que se va a estudiar estrictamente aquellos aspectos de la movilidad interna que se han puesto de manifiesto en la valoración crítica, la delimitación de la competencia profesional en el centro de trabajo, el nivel de esfuerzo, la recualificación y la movilidad e intercambiabilidad de la mano de obra. Por tanto, no se van a examinar otros aspectos de la organización laboral, como la flexibilidad del tiempo de trabajo que indudablemente está relacionada con lo que se ha llamado flexibilidad funcional. Previamente, se efectuará un recorrido por distintas perspectivas que han analizado las sucesivas reestructuraciones de la industria naval en diferentes países.

2. ALGUNAS EXPLICACIONES DE LA GESTIÓN DE MANO DE OBRA EN LA CONSTRUCCIÓN NAVAL A LO LARGO DEL SIGLO XX.

2.1.- Una explicación paradigmática próxima a la especialización flexible.

Preocupados por los caminos que conducen al éxito y al fracaso económicos, E. H. Lorenz y A. McKinlay han estudiado, sobre todo el primero, la historia de la construcción naval de algunos países europeos, como ya lo habían hecho Piore y Sabel con respecto a otras economías. Consideran que el análisis histórico de esa industria desde finales del siglo pasado hasta los años setenta del presente siglo, permite comprender mejor la conformación de los entornos propicios o desfavorables a la prosperidad económica, cómo se producen y cómo se concretan las posiciones de fuerza y los declives

históricos. A este respecto, se aproximan analíticamente (Lorenz y Wilkinson 1986, Lorenz, 1990, McKinlay, 1991) considerando también la existencia de tipos paradigmáticos de movilización empresarial de la fuerza de trabajo. En el periodo estudiado habría habido dos. Uno es el correspondiente a la gestión “artesanal” del trabajo en la que el proceso de trabajo depende en gran medida del buen hacer de una mano de obra muy bien formada (la competencia profesional es alta). La existencia de trabajadores con un elevado grado de autonomía en el trabajo es paralela, por un lado, a una estructura jerárquica mínima, y por otro, a la dispersión de las tradicionales funciones de autoridad (McKinlay, 1991 : 76). Otro es el correspondiente a la gestión “burocrática” del trabajo, en la que el lugar de realización de las tareas, los gestos y movimientos que requieren y los criterios de supervisión de algunas operaciones particulares son planificadas de antemano por personal distinto al que las ejecuta. Es decir, la actividad de los trabajadores está muy sujeta a las decisiones de la gerencia (McKinlay, 1991: 76), siendo su competencia profesional bastante baja. Asimismo, han considerado que la competitividad de cada tipo ha sido históricamente diferente. La del primero es superior durante el periodo que va de finales del siglo XIX hasta la IIª Guerra Mundial. La del segundo es preeminente desde la IIª Guerra hasta la década de los setenta. Este distinto grado de competitividad de cada sistema lo han relacionado con la distinta naturaleza del mercado naval de la época: la demanda de barcos habría fluctuado extraordinariamente en la primera mitad del siglo y sería dispar, mientras que se habría estandarizado y crecido extraordinariamente durante buena parte de la segunda mitad del siglo. En este sentido, han entendido que cada tipo de estructura organizativa y de movilización de la fuerza de trabajo es conveniente para un entorno determinado de mercado. Precisamente, este carácter central de los mercados en la orientación de la reestructuración fue criticado tanto por K. Willians y otros (1987), como por Pollert (1988), ya que planteaba problemas tanto en su dimensión empírica como en la teórica.

En este contexto, explican el auge y declive de la industria naval. Así, han vinculado el apogeo y la hegemonía mundial de la construcción británica durante casi toda la primera mitad del presente siglo con la heterogeneidad de la demanda de la época, que daría ventaja al sistema artesanal flexible basado en la competencia profesional de los trabajadores manuales. Su desarrollo fue posible a partir de la peculiar estructura de los mercados de trabajo de las regiones donde se ubicaban los astilleros británicos que se caracterizaban por la fuerte concentración de empresas, el predominio de la industria y la existencia de una potente red de sindicatos de oficio (Lorenz, 1987: 30). En primer lugar, porque la existencia de un número importante de industrias en una “cuenca de empleo” reduce la probabilidad de que la demanda relativa de cualificaciones específicas de cada empresa sea la misma en el mismo momento; en segundo lugar, la ausencia de una alternativa viable, como la agricultura, refuerza efectivamente la dependencia de los trabajadores hacia la industria, y por último, la presencia de sindicatos de oficio permite asegurar la vinculación de la mano de obra a esta industria durante los periodos de recesión económica.

Su inexistencia explica el poco éxito de los constructores extranjeros en esta época, sobre todo, franceses, que satisficieron las exigencias de la producción buscando soluciones alternativas compatibles con las particularidades de la industria y de la cuenca de empleo. Entre otras, la implantación de sistemas formalizados de encuadramiento y de control idóneos para una mano de obra menos cualificada.

En ese tiempo, la construcción de un buque requería una constelación de oficios bastante más amplia y cambiante que la actual. En el caso inglés, hasta ochentaycuatro a los que había que añadir la mano de obra no cualificada. Además, los contornos materiales, es decir, el casco del buque, cambiaban cotidianamente. En estas condiciones, los compartimentos estancos universalmente reconocidos entre los gremios, en virtud de los cuales un grupo profesional determinado tenía asignado un dominio de competencia específico en el trabajo de conjunto, conferían un cierto grado de coherencia y de continuidad a un proceso de trabajo extraordinariamente fluido. Precisamente, el hecho que la construcción naval británica repose sobre una estructura peculiar de oficios, supone un carácter transitorio del empleo en un determinado astillero lo que hace más difícil el desarrollo de relaciones laborales entre los trabajadores basadas en la pertenencia común a un lugar de trabajo. Pero además, la naturaleza secuencial del proceso de construcción naval muestra que la movilidad de la mano de obra y la inestabilidad de las relaciones sociales eran un rasgo específico de la misma. A pesar de la imagen de precariedad que se puede derivar de esta descripción, los hábitos de autonomía de estos trabajadores organizados en gremios, así como el hecho de poder aspirar a los salarios relativamente elevados de la construcción naval, estimularon una cierta conciencia de su propio valor y de confianza en ellos mismos.

El declive que experimentó la construcción naval inglesa después de 1945 lo atribuye Lorenz a “la incapacidad de la patronal británica para reemplazar sus métodos artesanales de gestión del trabajo por métodos burocráticos adaptados a la producción en masa”, que eran los apropiados para el rápido crecimiento de la demanda mundial de barcos y su estandarización y que eran utilizados en los astilleros extranjeros (1990 : 66 - 69). Esta incapacidad es relacionada con “la desconfianza que existía entre empresarios y trabajadores” y que resultaría “nefasta en el sector en el momento (después de la IIª Guerra Mundial) en que el mantenimiento de su nivel de competitividad dependía de una reforma organizativa”. Hasta entonces, el éxito de los constructores británicos se había sustentado, según este autor, en un sistema de organización que proporcionaba beneficios a la vez a empresarios y trabajadores cualificados, lo que no impedía, sin embargo, la existencia de conflictos: cada parte reconocía su interés en mantener el sistema, pero igualmente reconocía su intención de modificar los términos del acuerdo en provecho propio. A este respecto, el sistema artesanal debía ser entendido como un compromiso más que como una solución de equilibrio orientada a conseguir siempre la manera más eficaz de organizar la producción para el mercado. Así pues, E. H. Lorenz relaciona el fracaso con la ausencia de confianza entre empresarios y trabajadores: “las reformas en la construcción naval británica dependían de la cooperación que la patronal consiguiera obtener de los trabajadores, y en el curso de las décadas críticas que siguieron a la IIª Guerra Mundial la cooperación fracasó a causa de la desconfianza”. La indecisión de los constructores británicos para cambiar la organización laboral no se entiende pues en términos de incompetencia profesional o de impotencia política sino de falta de confianza. Todo conduce por tanto, a la necesidad de establecer una buena relación entre empresarios

y trabajadores. Sobre esta necesidad primordial de confianza y de solidaridad social se ha construido el paradigma de la especialización flexible.

Un último hecho que destaca E. H. Lorenz para el surgimiento de la organización racional-burocrática de la construcción naval en el continente son las innovaciones técnicas. El desarrollo y perfeccionamiento de la soldadura en el curso de los años treinta y durante la guerra aumentan las posibilidades de utilización de las técnicas de prefabricación. Esto conduce al abandono del sistema de construcción artesanal en el que secciones del casco son construidas en el taller y después son montadas pieza por pieza a cielo abierto. Con la prefabricación, grandes bloques en tres dimensiones son construidos en el taller a partir de un gran número de componentes normalizados y a continuación son transportados por rail o por grúa hacia el exterior (Lorenz y Wilkinson, 1986 : 15).

Esta lógica de la reestructuración ofrecida por estos autores, resulta controvertida en dos puntos por lo menos. El primero, la transformación estructural a la que hace referencia, los cambios en el mercado del producto en que se basa: “la buena acogida dispensada a los navíos de serie en los mercados internacionales habría dado una ventaja competitiva a los astilleros continentales que empleaban métodos burocráticos adoptados a la producción en masa”; “a partir de finales de los años treinta, un número significativo de cambios tecnológicos y de condiciones de mercado desplazan progresivamente la ventaja competitiva hacia astilleros que utilizan métodos de gestión más sistemáticos (Lorenz, 1990: 67; 74). El razonamiento es similar al realizado por Piore y Sabel sobre la génesis de la especialización flexible: la saturación actual de los mercados de masas y la vuelta de los consumidores hacia bienes diferenciados y especializados hace inadecuado el sistema de producción fordista. Ya Williams y otros, por un lado, y Ch. Smith, por otro, cuestionaron dicha consideración sobre la que se asentaba la teoría de la especialización flexible porque subestimaba la importancia de la producción artesanal y en pequeñas series durante el denominado periodo fordista.

El segundo punto controvertido es la importancia concedida al establecimiento de un clima de confianza entre los protagonistas porque aunque su descripción combina hechos de distinta naturaleza, su análisis deriva finalmente hacia una lógica sociopsicológica. Este razonamiento de corte conductista, sin embargo, se funde en el de los actores colectivos y la acción política que es de matriz diferente. Esta fusión resulta muy desacertada porque difícilmente se pueden compaginar las referencias individuales del enfoque psicologista con el más amplio de transformación estructural y política.

2.2.- La industria naval alemana y los “nuevos conceptos de producción”.

Con la intención de reconstruir la evolución reciente de la racionalización industrial, de descubrir sus perfiles históricos, Kern y Schumann (1988, 347 - 353) han estudiado algunos de los procesos de reestructuración llevados a cabo en la industria alemana. Entre otros, y como contrapunto a lo que tiene lugar en los denominados sectores clave, el de la construcción naval. A este respecto, consideran que durante los años sesenta se producen cambios técnicos y organizativos en los astilleros alemanes para afrontar la construcción del tipo de barco más lucrativo del momento en competencia con Japón: el superpetrolero, que es definido por otro lado, como el barco menos complicado y por tanto, más estandarizado del sector. Las nuevas técnicas de fabricación garantizaban un tratamiento más rápido del acero a la vez que ofrecían instalaciones de grandes

dimensiones (grúas y gradas o diques) para la construcción de superbarcos. Por otro lado y relacionado con lo anterior, una “descomposición rígida de unos campos totalizadores de tareas y la descualificación consiguiente de unas plantillas que hasta entonces habrían disfrutado de una alta competencia profesional” (1988, 348). Estas acciones fueron “celebradas por la dirección como la resolución final de la construcción de barcos en una fabricación en masa industrial”. Los conceptos de producción que contiene esta racionalización de la industria son de matriz taylorista. Cuando a finales de los setenta se pueden recoger los frutos derivados de esta racionalización, se suspenden los pedidos de los petroleros. A los grandes astilleros no les queda otro remedio que volver a la construcción del barco especial lo que implica abandonar en muchas áreas de construcción aquella racionalización que se ha ido produciendo como ropaje de una modernización que apunta al futuro y sustituirla por otra inspirada en los “nuevos conceptos de producción” que han encontrado en los sectores clave de la manufactura alemana y cuyo credo consiste en la consideración, por un lado, de que la recomposición del trabajo en tareas más totalizadoras ofrece oportunidades y no peligros, y por otro, de que las cualificaciones y la soberanía profesional de los trabajadores son fuerzas productivas que conviene aprovechar y reforzarlas. La recualificación de las ocupaciones, la redefinición funcional del trabajo, la participación “proporcionada” en la racionalización industrial que identifican en algunas de las industrias estudiadas constituyen pruebas concretas de dicho credo. Su desarrollo, sin embargo, no es posible en la industria naval aunque su estructura del trabajo sea una de las más favorables para ello, ya que está ahogada económicamente. A ese respecto, de poco sirve que el nivel de cualificaciones básicas existentes constituya un fuerte potencial. Además, la competencia mundial de precios es muy elevada en una coyuntura en que la demanda de nuevos barcos se estanca o retrocede. La única alternativa inmediata que les queda a los astilleros alemanes, según Kern y Schumann, es la lucha por la supervivencia y las “contracciones quirúrgicas”, es decir, la destrucción radical y abierta de puestos de trabajo.

Este es el panorama que Kern y Schumann ofrecen de la industria naval alemana. Sorprende que sus autores no se interroguen sobre el comportamiento de los trabajadores de los astilleros como hacen en otros estudios sobre los movimientos de racionalización en curso en los sectores clave de la industria, ya que son considerados las víctimas de un hundimiento global, sectorial y regional, y por tanto no cabe pensar en que se comprometan con el proceso de modernización de las empresas (a cambio de exigir un precio por su colaboración como había sucedido en esos sectores). Esta actitud es triplemente significativa. En primer lugar, de qué y quién les preocupa intelectualmente; en segundo lugar, de una falta de curiosidad para dibujar un mapa cuantitativo y cualitativo de los perdedores de la reestructuración que quedan literalmente marginados; y en tercer lugar, del escaso interés que les suscita el conflicto. A pesar de ello, reconocen su existencia en su libro *El fin de la división del trabajo* lo que constituye una diferencia con respecto a la posición de Piore y Sabel en sus textos sobre la reestructuración. Esa distinción de los perdedores - parados, víctimas de la racionalización en los sectores clave y de los sectores en crisis - que contraponen a los ganadores de la racionalización, les lleva a plantear que existe la segmentación y a considerarla como una variante de la polarización.

Así pues, las explicaciones que Kern y Schumann ofrecen del desarrollo de la industria naval no difieren mucho de las realizadas por E. H. Lorenz. Se basan en sistemas enfrentados de producción y consumo: la producción en masa y la especializada, la construcción “científica” y la “antitaylorista”. Una oposición conceptual tan limitada resulta un principio estructurante demasiado simple para una teoría de la reorganización. Sin embargo, unos y otro recurren a ella como base de explicación del proceso de reestructuración. Asimismo, consideran que el predominio de un tipo de movilización de la fuerza de trabajo sobre otro, o la transición de uno a otro, es un acontecimiento histórico determinado por la tecnología y, sobre todo, por el mercado, cuyo tipo de demanda tendría carácter universal en cada período. Y la dinámica capital/trabajo aparece dominada también por la búsqueda de la integración más que de la contradicción.

3.- UN BREVE PANORAMA DE LA CONSTRUCCIÓN NAVAL DEL ÚLTIMO CUARTO DE SIGLO.

La construcción naval constituye una industria de carácter claramente internacional lo que obliga a realizar una serie de consideraciones sobre el entorno mundial. A este respecto, fue una de las ramas más dinámicas de la economía europea en los años sesenta y principios de los setenta, en los que registra unas altas tasas de crecimiento y una espectacular expansión en la producción mundial de buques. Este dinamismo lo ha mantenido, incluso después de la importante contracción de la demanda registrada tras la crisis de los años setenta, pero en otras latitudes del planeta³⁶. Son las consecuencias del propio proceso de industrialización que en su pleno desarrollo creó un mercado mundial intervinculado, interdependiente e interpenetrante. Declinación de su importancia relativa, en unos países, y ascenso, en otros, donde los costes salariales son mucho menores; los niveles de vida, más reducidos y, con ello, menores las exigencias salariales; la organización de la fuerza de trabajo es baja e incluso, autoritarias estructuras políticas dan pie a imponer una mayor disciplina laboral (Bilbao, 1999, 240). Es decir, cambios de una situación de ventaja a otra de desventaja; pero lo que domina finalmente es el proceso general. A este respecto, bien se puede decir que las diversas formas de desindustrialización local y nacional tienen como una de sus causas principales el propio proceso general de industrialización (Williams, R., 1984, : 113-114).

³⁶ El derrotero actual que ha tomado la construcción naval ya se había producido hace doscientos cincuenta años como relata un autor anónimo: “Los barcos se construyen en las colonias con materiales más baratos, y también debe utilizarse en ellos mano de obra más barata. Son más baratos los materiales para la construcción. “Verdad es que el hierro, las velas y los aparejos adquiere en Europa y han de ser, en consecuencia, más caros en las colonias; no obstante, estas cosas transportan en navíos que, de otro modo, habrían de llevar lastre y vacías las bodegas, con lo que no resulta más caro El acarreo, a más de que los aranceles que gravan estas cosas al dirigirse a Inglaterra, retíranse a su exportación, por lo que más baratas resultan en Holanda. Pero si estas cosas son en algo más caras, la madera, la pez, la brea y el alquitrán son en lo mismo más baratos; que, por término medio, no llegan los materiales en nuestras colonias a ser tan costosos” (Citado en Strath, B. (1989: 17).

Durante ese periodo expansivo, los principales fenómenos acaecidos fueron en primer lugar, un aumento progresivo del tamaño del buque. En segundo lugar, un claro predominio de los petroleros en la demanda mundial ya que en 1973 suponían aproximadamente las tres cuartas partes de la misma si se mide en términos de Toneladas de Registro Bruto³⁷. En tercer lugar, la aparición de nuevos buques para el transporte de gas licuado, portacontenedores,... En cuarto lugar, una nueva división internacional de la construcción naval. Así, en 1956, los principales países constructores de Europa Occidental absorbían casi las dos terceras partes de la demanda mundial; Gran Bretaña, segundo país constructor, copaba el 23,1 % mientras la República Federal de Alemania, tercero, un 17,3 y Suecia, cuarto, un 7,7 %. Veintiseis años después, la participación de los países europeos se había reducido a poco más del doce por ciento mientras que la de Japón que en 1956 absorbía el 24 %, alcanzaba casi el 50 % (Strath, B., 1989: 25). Y por último, un exceso de capacidad a escala mundial y en el desarrollo de la flota mundial como consecuencia del crecimiento competitivo.

Precisamente, en parte de los fenómenos característicos de este periodo se encuentran algunas de las causas de la crisis que ha experimentado el sector, sobre todo, el europeo, ya que con la crisis que desencadena las fuertes subidas de los precios del petróleo en 1973 se pone fin a esta etapa expansiva basada en la fortísima demanda de petroleros. En el periodo que va de 1973 a 1983, el peso de los petroleros desciende a menos del diez por ciento de la construcción naval a nivel mundial.

Otra de las causas de la crisis ha sido la consabida posición de fuerza de los trabajadores de la construcción naval en su lucha sistemática por mejorar sus condiciones laborales lo que se traduce en elevados costes salariales.

Se abre así, una profunda crisis sectorial cuyas principales manifestaciones son un exceso de capacidad productiva y fuertes protestas sociales contra los ajustes de plantillas.

Paralelamente a la caída de la demanda que se deja sentir especialmente en la construcción de grandes petroleros, combinados y bulkcarriers, se produce una reactivación de la construcción de determinados tipos de buques destinados al transporte de una gama amplia de mercancías aunque su tamaño se reduce. Esta nueva estructura de la demanda condiciona la obtención de pedidos por los astilleros occidentales porque están irrumpiendo nuevos astilleros de países como Corea, Taiwan o el mismo Brasil, con una mano de obra muy barata, con la posibilidad de obtener equipos en el mercado internacional y con tecnología suficiente de modo que han ido acaparando cada vez más cuota de mercado.

³⁷ La Tonelada de Registro Bruto (T.R.B.) es una de las unidades de medida de la capacidad de los buques en volumen (arqueo). Describe el volumen del casco y de la superestructura y equivale a 2,83 metros cúbicos. También, se suele utilizar la Tonelada de Peso Muerto (T.P.M.) para hacer referencia al peso, en toneladas métricas, que puede transportar un buque; es decir, la capacidad de carga más el peso del pasaje, de la tripulación y del combustible. Otra unidad de medida muy utilizada desde principios de los ochenta es la Tonelada de Registro Bruto Compensado (T.R.B.C.), que busca compensar las T.R.B. en función de las T.P.M. de cada buque. Para ello, la OCDE ha publicado una tabla de compensación. Estos coeficientes de compensación homogeneizan el TRB de los distintos tipos y tamaños de los buques, haciéndolo comparable en términos de carga de trabajo. Así, pues, la T.R.B.C. representa una medida cada vez más aceptada (la proporcionalidad existente entre una producción determinada y las horas estándar para producirla) y que hace referencia a la carga de trabajo para los astilleros.

En resumen, en lo que se refiere a la demanda del producto se ha registrado una fuerte disminución de la construcción de buques para el transporte de grandes graneles sólidos y líquidos en el total del tonelaje producido y un aumento en la de buques de carga general. En lo que se refiere a la evolución de la capacidad productiva hay que señalar que el excedente en los ámbitos constructores tradicionales da lugar a políticas de intenso ajuste estructural que han supuesto una fortísima reducción de la misma con la correspondiente destrucción de puestos de trabajo (Strath, B., 1989).

Así, en Alemania, los cinco mayores astilleros de la parte occidental que suponían el setenta por ciento de su producción en construcción de buques pasó de 31.000 empleados directos a 13.700 en 1984. Uno de ellos había cerrado sus puertas. A principios de los noventa, el número de ocupados no llegaba a los ocho mil.

Los principales astilleros franceses, en este periodo de tiempo, también redujeron sus plantillas en ocho mil trabajadores. El empleo directo ascendía en 1975 a 26300 puestos de trabajo. En 1984, a 18.300. La pérdida de empleo es porcentualmente muy superior entre las empresas subcontratistas, un 80 %, con lo que se evidencia el papel que desempeña la subcontratación en la mano de obra directa. Los trabajadores subcontratados no sólo tienen salarios más bajos sino también una menor seguridad en el empleo. En ese sentido, la mayor seguridad del empleo de los trabajadores directos ha hecho que su principal tema de conflicto sean los salarios en lugar del puesto de trabajo.

La industria sueca de construcción naval ha sido probablemente la que ha reducido más drásticamente su capacidad productiva. En 1986, solamente quedaban abierto uno de los cinco grandes astilleros existentes en 1966 y el número de personas empleadas descendía de 26.500 en 1975 a 3000 en 1986. La trascendencia de esta caída del empleo en la construcción del naval se comprende mejor si se tiene en cuenta que en Goteborg, el 25 por cien de los trabajadores industriales estaban empleados en 1974 en los astilleros; en Malmoe, la cifra era del 19 por cien; en Landskrona, del 39 por cien, y en Uddevalla, del 52 por cien.

El otro proceso dramático de reducción de empleo por antonomasia es el del Reino Unido. A finales de los años cincuenta, había unas 275.000 personas empleadas en la construcción de buques, la reparación y la tecnología naval. A mediados de los años sesenta, la cifra se había reducido a 220.000. En 1977, cuando se nacionalizó la industria sólo había 90.000 trabajadores en la construcción naval, la reparación de barcos y la producción de buques de guerra. De ellos, poco menos de 40.000 estaban dedicados a la construcción de mercantes nuevos, y 25.000, a la producción de buques de guerra. A finales de 1984, la cifra total era de 48.000, de los cuales sólo 12.500 trabajaban en la construcción de buques mercantes. En cambio, el número de trabajadores adscritos a la producción de buques de guerra se ha mantenido constante desde 1977.

En Holanda, había 50.000 trabajando en el conjunto de la construcción naval en 1975; de ellas, poco más de una cuarta parte lo hacían en la construcción nueva en los principales astilleros. En 1980, la cifra total era de 34.000, y en 1984 había descendido hasta 29.000. Mientras que los grandes astilleros casi han desaparecido por completo, los puestos de trabajo en los pequeños y medianos ha disminuido en un 25 por ciento, pasando de 37.000 a 26.000.

Para acabar este breve panorama de la evolución del empleo en los principales países constructores de Europa Occidental, en Dinamarca había empleados directamente 18.600 personas en seis astilleros. En 1984, eran 10.000 y se había cerrado uno.

Si en Europa Occidental, se habían suprimido varias decenas de miles de puestos de trabajo, en Japón sucedía otro tanto entre 1971 y 1982.

Como consecuencia de esta reducción de la demanda del producto, se agudiza la competencia entre las diferentes áreas productivas, con el objeto de mantener o aumentar su cuota de mercado. El resultado es que a mediados de los noventa el panorama ha cambiado completamente. Los principales países constructores del mundo son Japón y Corea con un 26 y un 20 % de cuota, respectivamente. La industria naval ha desaparecido en Suecia, en el Reino Unido sólo queda la industria naval de guerra y en el resto de países de la U. E. se ha reducido drásticamente. Tanto que en conjunto apenas superan la cuota de Corea. Alemania, con un 6,6 lidera el grupo. Después vienen Italia, Finlandia, España, Dinamarca y Holanda, con porcentajes que oscilan entre el 2 y el 3 %. Francia y Bélgica tienen posiciones inferiores (El País Negocios, 25 de junio de 1995).

La razón principal se encuentra en la alta productividad de la construcción naval de Japón y Corea. Así, mientras en estos países alcanzaban rendimientos de 20 horas / TRBC a principios de los ochenta, los valores medios en Europa eran de 33 horas / TRBC. Y mientras el número de horas anuales de un trabajador coreano es aproximadamente de 2800, el de uno español es de unas 1700, y además su salario es inferior, un 30 % menos. Otra razón es su política de contrataciones apoyada por sus estados respectivos con subvenciones. Todo ello ha llevado los precios tan bajos que el resto de países sólo pueden contratar si venden por debajo del coste.

4.- LA CONSTRUCCIÓN NAVAL EN EL ESTADO ESPAÑOL.

4.1.- Peso del sector en la actividad económica del Estado Español.

En términos estrictamente económicos, una rama productiva es tanto más importante para la economía de un determinado territorio, en primer lugar, cuanto más contribuya a impulsar el crecimiento de otras ramas; en segundo lugar, cuanto mayor capacidad tenga de generar puestos de trabajo; y en tercer lugar, cuanto mayor sea su capacidad exportadora.

La actividad de construcción naval tuvo una importante presencia en la industria española. Sin embargo, ha perdiendo peso de forma significativa.

Así, con respecto al primero de los aspectos señalados, la rama de la construcción naval ha utilizado inputs de 66 ramas diferentes de actividad lo que es lógico si se tiene en cuenta que es una industria de síntesis. A este respecto, la evolución de la producción de estas ramas ha venido dependiendo de la correspondiente de construcción naval de modo que la desaceleración que ha conocido esta rama en los últimos veinte años, se ha dejado sentir también en aquellas.

En lo concerniente a la generación de empleo, el sector apenas empleaba hace cinco años a unas diecisiete mil personas, distribuidas entre las diez mil quinientas de Astilleros Españoles y las cinco mil ochocientas de las pequeñas y medianas empresas privadas del sector, aunque cabe tener presente que por cada trabajador directo se inducen 2,8 puestos de trabajo indirectos. Ahora bien, ha habido épocas en las que ha ocupado a bastante más mano de obra. En 1983, la plantilla total de los astilleros era de 37.951

trabajadores, que llegaba a 38.920 si se tiene en cuenta la industria auxiliar interna de los pequeños y medianos astilleros. Por tanto, si se toma en consideración el empleo indirecto generado en la industria auxiliar suministradora de inputs, la totalidad del sector podía absorber un volumen de empleo próximo a las 110.000 personas.

Por último, en lo que se refiere a la capacidad exportadora, la construcción naval española fue muy importante, una de las fuentes principales de exportación de la economía española. Ahora bien, la cuota del sector ha ido disminuyendo a medida que se desarrollaba económicamente el Estado Español; primero, conforme se industrializaba, después, conforme se terciarizaba. Si a mediados de los setenta, la cuota era del 6,5 %, diez años después apenas alcanzaba el 3 % aunque el valor de los buques exportados, en millones de pesetas, se había triplicado.

4.2.- Repercusión de la construcción naval en el desarrollo tecnológico.

La construcción naval es una industria de síntesis y en su entorno desarrollan su actividad una serie de empresas que realizan trabajos específicos en equipos e instalaciones con destino a los buques. A este respecto, si se tiene en cuenta tanto el valor de los materiales y equipos incorporados al buque, como el de las instalaciones especiales y de la mano de obra de su montaje a bordo, se puede suponer que este capítulo comporta entre un sesenta y un ochenta por cien del coste total, variable en función del tipo de buque y del porcentaje de trabajo de montaje de las instalaciones realizado por la industria auxiliar.

Las empresas de construcción naval del Estado Español han necesitado adquirir equipos que no se fabricaban en el territorio peninsular, por lo que inicialmente procedieron a importarlos de forma masiva. Un buen ejemplo bien podrían ser los motores de propulsión de los buques. Ante la creciente demanda de finales de los sesenta y principios de los setenta, las industrias auxiliares comenzaron a montarlos en España. Primero, su construcción fue bajo licencia. En el caso de la fabricación de motores, en Sestao y Manises. En esta factoría, bajo licencia de la empresa danesa, Burmeister & Wain. Después, aprovechando los conocimientos adquiridos en las etapas anteriores, se comenzaron a fabricar buena parte de esos equipos con proyectos y tecnologías propias.

Así, la industria auxiliar ha ido mejorando su posición en las últimas décadas del siglo aunque todavía es observable un cierto grado de dependencia del subsector en tanto que determinados equipos e instalaciones se siguen fabricando con licencia foránea o en tanto que ciertos equipos específicos para buques especiales, de construcción ocasional, se siguen importando.

De todas maneras, conviene precisar que la construcción naval se renueva casi cada año, apareciendo nuevas instalaciones en el mercado mundial que se van incorporando a los buques y que obligan a las industrias auxiliares a reiniciar la secuencia que se acaba de exponer ya que es evidente que esta industria suministradora de equipos debe poder presentar y ofertar las últimas innovaciones para mantener su competitividad.

4.3 Estructura empresarial del sector.

A mediados de los años setenta, existía un total de cuarenta y un astilleros y una factoría dedicada a la construcción de motores Diesel en el Estado Español. No se tienen en cuenta las pequeñas empresas dedicadas exclusivamente a la construcción de pequeños buques de madera.

En lo referente a su localización geográfica, llama la atención que un tercio de estos astilleros se encontrara en Galicia y Andalucía, territorios con una infraestructura industrial poco diversificada. La producción se concentraba sobre todo, y lo sigue haciendo en AESA, BAZAN y ASTANO.

Actualmente, son catorce los astilleros que todavía construyen buques. Aproximadamente, una tercera parte son de titularidad privada y las dos terceras partes restantes, de titularidad pública: Astilleros Españoles S.A. (Puerto Real, Cádiz, Sevilla y Sestao), ASTANO (Ferrol), Barreras (Vigo), Astander (Santander), Juliana (Gijón) y MDE (Manises).

La situación en la industria auxiliar ha sido y es un tanto diferente ya que existen muchas empresas de tamaño muy pequeño y a diferencia de la construcción naval propiamente dicha, la casi totalidad de su producción está destinada al mercado nacional.

Por otro lado, la construcción naval es una de las ramas de la industria española con mayor presencia de capital público como bien se puede deducir de lo que se acaba de escribir. Pero además, en su desarrollo se ha utilizado todo el abanico de instrumentos de política industrial disponibles por la Administración. Por tanto, la evolución experimentada por el sector es en buena medida imputable a la responsabilidad de la Administración.

4.4.- La producción.

El despegue de la construcción naval arranca en los primeros años sesenta. Dos hechos fundamentales lo caracterizan: la liberalización del comercio exterior y la contracción de la demanda interna que fuerza a los constructores navales al mercado exterior. Pocos años después, y dentro de los sucesivos planes de desarrollo, se promueven toda una serie de medidas destinadas a mejorar el nivel de competitividad de las empresas y el volumen de exportaciones del sector.

En esta entorno, los astilleros del Estado Español comienzan a participar cada vez más en la construcción de buques, principalmente petroleros, para satisfacer la demanda internacional. A partir de 1968 y hasta 1975, aumenta considerablemente el volumen de entregas por parte de los astilleros españoles. A partir de 1976, se registra un fuerte frenazo y una drástica reducción del volumen de entregas que se prolonga hasta 1987. La fuerte caída de las entregas evidencia plenamente la grave situación que atraviesa el sector durante esos años. En principio, esta trayectoria a lo largo de la segunda mitad de los setenta y primera de los ochenta se corresponde con la seguida por la industria naval europea.

El espectacular despegue que experimentó la construcción naval española se debió, en parte, al rápido aumento experimentado por las exportaciones, que, de representar un ínfimo porcentaje del total del tonelaje entregado en 1961, pasó a superar,

en 1973-75, al tonelaje entregado a los armadores nacionales. De este modo, el Estado Español pasó a ocupar el cuarto puesto mundial por volumen de entregas en 1974.

Dentro de esta expansión, la construcción de buques se orientó hacia los petroleros de gran tamaño, seguidos de los buques graneleros, mientras que el volumen que suponía el resto de buques era considerablemente menor.

Posteriormente, y hasta 1987 conoce un periodo de crisis durante el que cae la producción notoriamente. Esta caída se refleja en los ajustes de plantillas. El empleo se reduce sin cesar; del máximo histórico alcanzado en 1975, 56.400, desciende a 38.500 en 1984. Paradójicamente, a pesar de estos ajustes, se produce una fuerte inflación de costes productivos lo que se ha traducido en una importante pérdida de competitividad relativa a nivel internacional. Con ello, la estructura de los costes experimentó una alteración substancial desde el inicio de la crisis; así, el coste salarial creció un trescientos por cien, y las cargas financieras de las empresas del sector y los costes de materiales, en más del 150 por cien.

A partir de 1987, la industria naval vuelve a conocer dos buenos periodos en los que la cartera de pedidos registra un aumento considerable. El primero, de 1987 a 1990, en el que la producción alcanza un volumen aproximado de medio millón de toneladas brutas compensadas cada año. El segundo, de 1994 a 1998, en los que crece nuevamente la cartera de pedidos como consecuencia de una mayor demanda ya que los astilleros coreanos no dan abasto, y de una mayor especialización en buques de valor añadido como los shuttle tankers, plataformas off-shore o ferries. La facturación pasa de 79.843 a 155.000 millones de pesetas.

5. ¿NUEVAS FORMAS DE CONSTRUCCIÓN NAVAL Y DE MOTORES DE 2 TIEMPOS DIESEL EN LA INDUSTRIA VALENCIANA?

La industria naval valenciana está constituida actualmente por un astillero, la U.N.L., y una factoría dedicada a la construcción de motores Diesel de 2 tiempos que pueden ser utilizados como propulsores de barcos cuando son acoplados a los mismos o como generadores de electricidad, aunque hasta mediados de los setenta existía otro astillero en Alicante, Construcciones Navales del Sureste. En las páginas siguientes, se van a describir en primer lugar, las principales características de estas dos empresas y en segundo lugar, los procesos de construcción de buques o de motores para a continuación, observar el proceso de reestructuración propiamente dicho, sus principales orientaciones; algunos de sus aspectos se habrán esbozado en la descripción de los procesos de trabajo. En este contexto, se abordan sus consecuencias sobre el trabajo y el empleo que son dos de los objetos de estudio del presente capítulo. Finalmente, se estudian las relaciones laborales, su desarrollo.

5.1 Unión Naval de Levante y factoría de Manises de Astilleros Españoles S.A. (Manises Diesel Engine) : Una caracterización.

Los casos que se van a estudiar, son prototipos en buena medida no sólo de la industria naval en general, sino también de industrias como las siderometalúrgicas, que han constituido en un periodo todavía reciente el motor de la economía.

Se trata de la Unión Naval de Levante y de la factoría de Manises de A.E.S.A. . La primera era en el momento de máximo esplendor de la industria naval, a mediados de

los setenta, la tercera empresa del País Valenciano según el volumen de facturación anual. Este astillero, ubicado en el puerto de Valencia, era el único privado autorizado para construir buques del mayor porte, 15.000 T.R.B.. Primero, perteneció a la Compañía Transmediterránea. Después, a un consorcio de bancos, con participación mayoritaria del Banco Central. Tras la liquidación del grupo industrial, ha pasado a manos del grupo Boluda.

En el astillero del Grao de Valencia, se han construido, mayoritariamente, buques de pasaje y ferries, sobre todo hasta los ochenta. La razón reside, entre otros hechos, en la vinculación de la U.N.L. desde sus orígenes a la compañía Transmediterránea³⁸. La relación entre ambas si bien ha evitado en determinadas épocas la quiebra y el hundimiento del astillero, sin embargo, le ha impuesto ciertas servidumbres; entre otras, la debilidad de su estructura y actividad comercial.

Hasta el momento en que se inicia la reconversión naval en 1983, en el astillero se habían construido 124 buques, de los que 41 eran de pasaje y ferries, 34 eran de carga (un poco más de la mitad eran petroleros) y el resto eran barcos más pequeños y artefactos auxiliares para los puertos.

La factoría de Manises ha pertenecido totalmente hasta principios de los noventa a Astilleros Españoles S.A.³⁹. Tras las sucesivas reorganizaciones del grupo, la factoría se desgaja en cierta medida del grupo para permitir la participación entre su accionariado a la empresa danesa Burmeister & Wein aunque de forma minoritaria y se constituye Manises Diesel Engine.

En la factoría se han venido construyendo motores de gran caballaje bajo licencia de diferentes empresas extranjeras. Primero, de la suiza SULZER y después, de la Burmeister&Wein. Una de las consecuencias de este hecho es la prohibición expresa hasta fechas recientes, de exportar motores fuera del territorio del Estado Español de manera que la producción sólo se podía colocar en los astilleros españoles o en empresas eléctricas españolas uniendo así parte de su futuro al de aquellos.

³⁸ La Compañía Transmediterránea se constituyó en 1916 a partir de la fusión de la Compañía Valenciana de Vapores Correos de Africa y de la Ferre Peset. La Compañía como no había conseguido hacerse con la explotación de los fletes naranjeros, en una época en que iniciaba el despegue este sector agrícola, se dedicó al transporte con el Norte de Africa y al cabotaje.

La fundación de la U.N.L. en 1924 fue una iniciativa de Talleres Gómez y de la Compañía Transmediterránea que contó con el apoyo financiero y técnico de "Krupp Germaniawerft". La empresa naciente que integró otros astilleros de Barcelona y Tarragona surgió al calor de la coyuntura expansiva posterior a la Primera Guerra Mundial en la que la demanda de equipamiento marítimo había crecido como consecuencia tanto de nuevas y mayores necesidades de transporte marítimo como de las pérdidas materiales que supuso la guerra.

Talleres Gómez habían sido creados en 1878 para la construcción y reparación de máquinas. En 1906 se trasladan a su actual emplazamiento del puerto de Valencia y pocos años después era la única empresa junto a Euzkalduna que construían barcos. Será, sin embargo, en 1916 cuando se emprenda el proyecto actual del astillero a partir de la iniciativa del director de la Compañía Transmediterránea que quería asegurarse la construcción de sus propios buques.

³⁹ La factoría tiene sus orígenes en la Empresa Nacional "Elcano". Entre 1949 y 1957, se levantaron los sucesivos talleres que la componen. A partir de este año se inicia la fabricación, propiamente dicha, de motores. En principio, de pequeño tamaño. Luego, a mediados de los sesenta, de gran caballaje. En lo que se refiere a la propiedad ha seguido el camino recorrido por buena parte de la industria naval española. En 1966, se integra en la Sociedad Astilleros de Cádiz, S.A. y en 1969, en Astilleros Españoles, S.A. mediante la acción concertada del Sector de la Construcción Naval.

Los motores Diesel de 2 T como los buques, constituyen productos únicos. Esto significa que se construye sobre pedidos concretos de un cliente; es decir, es la existencia previa de una demanda la que determina el proceso de construcción, y por tanto, las cargas y tipos de trabajo.

En la trayectoria que ha seguido la producción de motores en la factoría de Manises se pueden distinguir varias etapas. Una primera que va de 1957 a 1972, que es la de despegue. En la misma, se construyen motores que equivalen a un volumen de un millón de B.H.P.⁴⁰. La segunda, de 1973 a 1976 que se produce otro tanto. Una tercera, de 1977 a 1987 en la que con la excepción del periodo 1980 - 1982, la producción cae por los suelos, sobre todo a partir de este último año. Una cuarta, de 1988 a 1995 en la que la factoría vuelve alcanzar su máximo histórico, especialmente los cuatro primeros años. Y la actual, de incertidumbre.

Esta trayectoria se corresponde, salvo en la excepción mencionada, con la seguida por la industria naval española. Así, los periodos del 72 al 76 y del 88 al 92, son también los de máxima producción de la U.N.L.

En lo que se refiere a la complejidad de los productos construidos, la de los motores no admite parangón porque no existe otra factoría en España. Ahora bien, se observa una tendencia a la reducción de los tipos construidos en lo que se refiere a su potencia junto a una ampliación de su funcionalidad ya que no sirven solo para buques sino también para centrales eléctricas o molinos de viento. Asimismo, han comenzado a construir piezas intermedias. Esta política comercial se deriva en buena medida de la llegada de Burmeister & Wein a la factoría de Manises que ha supuesto una cierta especialización productiva. La de los buques construidos en la U.N.L., medida por la relación TRBC/TRB, no es alta ya que junto a buques de pasaje, sofisticados técnicamente con respecto a su “armamento”, se producen cargueros o graneleros de bajo valor añadido y ello a pesar de haber hecho su consejo de administración una declaración de intenciones en sentido contrario. El índice medio de la U.N.L. en estos años es de 1,75, inferior al estatal, 2,37. Esta misma comparación efectuada entre los diferentes astilleros que disponen de gradas de tipo D que son las que permiten construir barcos de mayor tonelaje, coloca a la U.N.L. en el grupo de los que construyen barcos de menor complejidad.

Así pues, las características de la demanda que han satisfecho ambas empresas no responden al calificativo de “masas” o de serie al que aludía E.H.Lorenz, ni tampoco estrictamente al de especializada.

5.2.- Los procesos de trabajo.

La construcción naval y de motores de 2T es una industria de síntesis, o expresado en otros términos, es una manufactura multiproceso lo que significa la coexistencia de actividades o de procesos productivos que requieren distintos profesionales o trabajadores de oficio. Esto ha dado lugar a una estructuración de la factoría por talleres o secciones, por un lado, y a una organización de los trabajadores por gremios, por otro. Previa o paralelamente, existe una estructuración entre estos “talleres” y la “oficina” en la que tiene lugar la concepción, planificación y control de la producción; al menos, una parte de las mismas.

⁴⁰ B.H.P. : Unidad de medida de los motores de gran caballaje.

Esta estructura productiva se completa con la industria eufemísticamente denominada auxiliar y que como se acaba de exponer, tiene una gran importancia en los costes del producto. La gerencia o las gerencias recurren al sistema de subcontratación de obra o de bienes a otras empresas y por tanto, a las competencias “flexibles” y más baratas de su personal.

En las páginas siguientes, se van a describir sintéticamente los procesos de construcción de la factoría de Manises y de la U.N.L. antes de proceder a estudiar la reestructuración productiva que ha tenido lugar en este tiempo.

La factoría de Manises de A.E.S.A.

La estructura de la factoría de Manises para la construcción de motores se compone actualmente de una Oficina Técnica y de tres talleres, Soldadura, Maquinaria y Montaje ya que un cuarto taller, el de Fundición, aunque todavía tiene asignados nominalmente a treinta y cinco profesionales de la misma, sin embargo, ha dejado de producir las piezas fundidas que requiere el motor. Estas son subcontratadas totalmente a determinadas empresas y los trabajadores están siendo reubicados en otros talleres de la factoría.

En tanto que la construcción de motores tiene lugar bajo licencia extranjera, se reduce significativamente la actividad de la Oficina Técnica ya que las Casas Licenciadoras proporcionan a la recepción de una petición de permiso de construcción y una vez concedido, un manual de instrucciones y un juego de planos. La función principal de la Oficina es elaborar directivas (estructuras) que no son sino listados de un conjunto homogéneo de piezas, submontajes y montajes en los que se recogen todos los datos necesarios bien para subcontratarlos o bien para la fabricación de sus elementos en la factoría. Los delineantes son el grueso principal de este departamento compuesto por veinte personas. Llama la atención su escasa relevancia numérica lo que está relacionado con el hecho de trabajar bajo Licencia. A este respecto, su peso en el conjunto de la plantilla es considerablemente más reducido, en valores absolutos y relativos, que en la U.N.L..

La actividad productiva, un vez suprimida las actividades de Fundición que se subcontratan, se inicia en el taller de oxicorte, soldadura y calderería. Su función es fabricar estructuras laminares del motor mediante soldadura a partir de chapas de acero de distinto grosor. Su realización supone trabajos de distinto carácter: oxicorte, punteado, soldadura y calderería. El taller está compuesto por cincuenta y dos trabajadores directos. Los más reconocidos profesionalmente son los punteadores, seguidos de caldereros y soldadores.

El grado de mecanización es desigual. Relativamente acompasado el oxicorte con su desarrollo técnico a nivel mundial, no sucede lo mismo con la soldadura donde su semiautomatización se ha introducido tardíamente.

Los trabajos de este taller resultan los más penosos de la factoría debido al alto grado de toxicidad y de ruidos derivados, principalmente de la soldadura, pero también del resto de actividades.

La mecanización de los componentes necesarios para el montaje y construcción del motor a partir de las piezas fundidas subcontratadas a la industria auxiliar y de los materiales elaborados en el taller de soldadura es el objeto del taller de Maquinaria.

Los trabajos consisten en fabricar piezas de distintas formas y tamaños mediante máquinas que arrancan virutas de acero: fresadoras, mandrinadoras,... Este desbastado que se produce en su parte interna o externa de acuerdo a las cotas fijadas supone trabajar con gran precisión. Estos trabajos requieren del maquinista cualificado un conocimiento experimental. Las operaciones de desbaste son de desigual dificultad según haya que trabajar en la cara externa o interna de la pieza. La más sencilla, taladrar. Las más complicadas, mandrinar y torneear.

La importancia de estas actividades en la construcción de motores se manifiesta en que a las mismas se dedican seis naves en la factoría. El parque de máquinas es amplísimo y a mediados de los ochenta se adquirieron dos centros de mecanizado para la producción automatizada de todo tipo y tamaño de piezas.

En el taller trabajaban noventa operarios cuya cualificación era muy reconocida por la gerencia. Mayoritariamente, mandrinadores, 27, y torneros, 21.

Esta actividad se desarrolla entre ruidos y vibraciones que producen las máquinas aunque no alcanza el grado del taller de soldadura.

Disponibles las piezas se montan, una vez ajustadas, en el taller de Monturas lo que requiere también instalar tuberías y realizar pruebas en el motor. Su actividad principal consiste en dejar listos y ajustar todos los componentes del motor para proceder posteriormente a su montaje final antes de realizar la prueba pertinente. Esta labor se completa con la instalación de tuberías.

La plantilla del taller es de ciento cuarenta y cuatro trabajadores. Uno de cada cuatro es tubero; el resto, ajustador-montador. Su trabajo es penoso ya que requiere gran esfuerzo físico aunque indudablemente las herramientas automáticas lo han aliviado.

A través del breve repaso efectuado sobre la actividad productiva en los diferentes talleres se dispone de una aproximación a la misma en lo relativo a automatización existente así como a una buena parte de los trabajos “profesionales” exigidos. En principio, el grado de automatización de los talleres es bastante elevado; sobre todo, en el de Maquinaria y en la sección de oxicorte de Soldadura. En el resto, trabajan con herramientas automáticas, como en Montaje, o semiautomáticas como en Soldadura.

En lo que se refiere a los profesionales de “oficio” de la factoría, se localizan en primer lugar, en Ajuste-Montaje, en segundo lugar, en Maquinaria y en tercer lugar, en Soldadura, lo que es indicativo de los tipos de trabajo que la gerencia se ha reservado para dentro de la factoría.

La Unión Naval de Levante.

El astillero cuenta con una estructura organizativa y espacial para abordar todas las fases de construcción de un barco. El proceso se inicia con el diseño y programación del encargo (demanda) en las oficinas técnicas. Esto implica planear el alzamiento del casco estructural, los equipamientos que habilitan y permiten su uso final y las máquinas que requieren su funcionamiento. También, supone preparar los trabajos que lleva esa construcción: su forma y duración así como su control. Dos son las oficinas o secciones técnicas. Planificación y control de la producción que se encarga del desglose minucioso de los trabajos, del estudio de los tiempos, de su seguimiento y control, también del cuidado y provisión de materiales y equipos específicos. Constituyen el departamento veintidos personas. La otra oficina o sección es la de delineación, compuesta por treinta y cuatro personas.

Tras ello, comienza la construcción propiamente dicha. Primero, se producen las piezas del casco estructural y se levantan en una de las gradas. Cuando ya está hecho se emprende su “armamento”. Las secciones que intervienen en cada una de estas actividades constructoras constituyen una división. La primera está constituida por las siguientes: aceros, calderería de hierro, clasificación, trazado, carpintería de ribera, montura o punteado, soldadura y control de calidad. Esta división está compuesta por 197 personas. Las secciones más numerosas son montura o punteado y soldadura. En la primera, trabajan 80 trabajadores; en la segunda, 64. Como sucede en la factoría de Manises, los trabajos de esta sección no sólo son los más penosos sino también en los que se registran las lesiones más serias. A principios de los noventa, una de cada tres bajas y cuatro de cada diez accidentes se produjeron en esta sección. En la sección de elaboración de placas de acero u oxicorte de esta misma división, trabajan 26 personas. Esta actividad es precisamente la más automatizada al disponer de máquinas de control numérico. También, es la que implica una mayor penosidad.

La segunda engloba las secciones que participan en “armar” el barco: montaje de máquinas, tubos, electricidad, carpintería en blanco, calderería en chapa fina, albañilería y pintura. Está constituida por 362 personas. Las secciones más numerosas son tubos, con 86 trabajadores, montaje de máquinas, con 72, electricidad, con 56, carpintería en blanco, 54 y calderería con 46. Los trabajos de las dos primeras, sobre todo los de tubos, son muy penosos y registran también elevados índices de bajas y de accidentes (contusiones, torceduras, esguinces, heridas, quemaduras,...).

Todo este trabajo se completa con los servicios de diferentes secciones que sirven tanto de apoyo a la construcción directa como de auxiliares para el buen funcionamiento de la factoría. Las principales secciones que componen la IV División son: limpieza, grúas, andamios, seguridad e higiene y almacenes. El número de personas que emplea es de sesenta y tres y se localizan sobre todo en las tres primeras.

La III División comprende las secciones responsables del mantenimiento de las máquinas y herramientas de la factoría así como de la confección de todas aquellas piezas de precisión necesarias que puede requerir un buque o el mismo astillero: máquinas, útiles y herramientas,... Esta división está constituida por veintinueve personas.

El astillero está estructurado espacialmente alrededor de dos gradas de construcción y de talleres, tantos como secciones existen. En ellos, se fabrican bloques, piezas -pasarelas, rejillas metálicas, mobiliario,...- y equipos que luego son trasladados a los espacios de prefabricación de las gradas para su montaje e instalación definitivas.

Su fabricación al igual que la construcción directa del barco están condicionados por la distribución del espacio y por la propia infraestructura de medios transporte dentro del astillero, las grúas, sobre todo, ya que su capacidad y su disposición imponen los tamaños de los bloques de acero, dificultan su manipulación y con ello, multiplican o reducen el número de soldaduras en la grada, por ejemplo. En este sentido, los bancos y las mesas de trabajo del taller de aceros y de la zona de prefabricación en las gradas tienen la capacidad necesaria para la manipulación de los bloques fabricados y prefabricados y el astillero tiene vías de rodadura para el desplazamiento de grúas que tienen mucha potencia.

5.3.- La reestructuración de la construcción naval y de motores de 2T.

La reestructuración de la construcción naval, como cualquier reorganización productiva, no se produce en el vacío; es decir, su racionalización no tiene lugar en abstracto sino que tiene como referencia obligada las condiciones de mercado. En este sentido, la misma viene determinada por la relación coste/beneficio. El coste es, en el caso de la gestión de mano de obra, el coste salarial. El beneficio está condicionado por la productividad que no es sino la relación entre lo producido y el coste de producción.

Su desarrollo, tal como se ha puesto de manifiesto, es claramente desfavorable desde principios de los ochenta para la industria naval del Estado Español. Así, el número medio de horas empleado para construir una T.R.B.C. era superior al utilizado en astilleros de otros países europeos y casi el doble de las necesitadas en Japón, que en la construcción de algunos buques conseguían promedios de 20 horas por T.R.B.C.; entre otras razones porque el tiempo de trabajo anual es considerablemente más bajo. Paralelamente, los costes de la mano de obra ocupada son más elevados.

En el caso de la U.N.L., la media era considerablemente superior a principios de los ochenta. El promedio de horas empleadas para construir una T.R.B.C. de un ferri e entre 1972 y 1982 era de 54 y el de una de un buque de carga, 48,52 (Plan de Reconversión de la U.N.L.. Propuesta Empresarial, 1987: 12 y 31)

A pesar de este negro panorama económico, en el que los beneficios escasean e incluso en el que se producen pérdidas, los representantes de la patronal de astilleros, Uninave, “(están) convencidos de que se pueden hacer barcos con mucha menos gente”. La solución “es formar más a los obreros, reorganizar el trabajo, mejorar sistemas y procesos, reducir personal en oficinas y utilizar más delineación por ordenador” y “recurrir más a los proveedores” (declaraciones de un representante de la patronal a *El País Negocios* de 25 de junio de 1995). Tres son pues, los ejes de reestructuración propuestos que además, son también, sobre los que ha venido girando la misma: una intensificación de la subcontratación; innovaciones en el proceso y automatización de algunas fases y la reorganización del proceso de construcción en la factoría o en el astillero.

La subcontratación.

“hay que trasladar costes fijos a los suministradores, que son responsables del 70 % del coste del buque, igual que se está haciendo en el (sector) del automóvil”...”si los conjuntos llegaran a la grada ya ensamblados podríamos ahorrar muchísimo en personal”

(J. Esteban Pérez, *El País Negocios*, 25/Junio/2000)

Las declaraciones del gerente de la patronal de los astilleros son suficientemente explícitas de los ejes constituyentes de la construcción naval y de motores de 2 T: la extensión de la subcontratación y la reducción de personal.. En lo que se refiere al objeto del presente apartado, la subcontratación o la industria auxiliar, como también se le denomina, siempre ha sido importante, aunque en las dos últimas décadas se ha intensificado notoriamente el proceso.

Tanto en la factoría de Manises, como en el astillero del Grao de Valencia era un fenómeno habitual y relevante en los setenta. A la primera, suministraban piezas fundidas y forjadas⁴¹; piezas soldadas⁴² y piezas y conjuntos terminados⁴³. Es decir, se subcontrataban piezas acabadas que correspondían en la secuencia de la producción de la factoría, a los talleres de Fundición, Soldadura y Maquinaria. En el segundo, se subcontrataban trabajos de soldadura y calderería fina, instalación de tubos, electricidad, pintura, limpieza o carpintería⁴⁴ pero también piezas mecanizadas o compuestos acabados. Entre las razones para hacerlo, se apuntaban no solo la necesidad de cubrir un exceso de demanda, sino también “los beneficios que obtenían algunos directivos y técnicos en la introducción de los contratistas” (Contrainforme Social a la Solicitud de la U.N.L. de Expediente de Crisis de 1978, pág. 29).

En los últimos años, el proceso se ha extendido más que notoriamente. En la factoría de Manises, se subcontratan todas las piezas fundidas y forjadas requeridas en los motores, y además, trabajos de soldadura y calderería que se realizan en la misma. En la U.N.L. se subcontratan trabajos de todas las fases de construcción naval. Más aún, el propio Consejo de Administración ha promovido dos empresas como Sociedades Subsidiarias Auxiliares: Aplimesa y EMAS. La primera, en 1984, cuenta con una plantilla de siete personas y está dedicada al desarrollo técnico de instalaciones de tubería y ventilación. La segunda, en 1988, realiza trabajos metal-mecánicos y de mantenimiento de poca dificultad; tiene una plantilla de veintiséis trabajadores, entre ellos, algunos procedentes de la misma U.N.L.. El cómputo total de horas de las empresas subcontratistas es muy elevado. De las notas de seguimiento de las contratistas que elabora mensualmente la gerencia se deriva que equivalen como mínimo en las épocas de fuerte carga de trabajo a la mitad de las horas del conjunto de la plantilla nominal y ello, sin tener en cuenta a las que corresponderían a los componentes adquiridos fuera del astillero.

⁴¹ Piezas grandes de acero fundido o forjadas (Factoría de Reinoso y factoría de Asua); piezas pequeñas de acero fundido (Ebroacero); coronas dentadas o cojinetes (Forjas Alavesas); piezas pequeñas de hierro fundido (Lars Conti); piezas de forja pequeñas (Mahesa) y piezas de bronce (Broncesval).

⁴² Piezas soldadas varias (Edami, T. Calabuig).

⁴³ Tubos telescópicos, inyectoras, válvulas (Suminsa); viradores, rejillas, válvulas (Ingovi); distribuidores, conductos, carcasas (E. Ferriols); Piezas de aluminio en general (Balaguer); obturadores, charnelas, tapas (Talleres Arcu); Pequeños conjuntos (Mecano); candeleros (Talleres Tamyc); herramientas en general (Casals Bargallo); herramientas hidráulicas (Sutec); rectificadores de piezas (Rectificados Minguez); herramientas especiales (S.Arsam); Anillos guía, bridas y soportes (Cevesa); piezas talladas (Fenollar); filtros de aceite (T.Salicio); enfriadores, filtros, botellas (Fábrica de San Carlos).

⁴⁴ Algunas de las principales empresas subcontratistas eran: Emsa, Safimi, Tricsa, Dominguis, El Sol, H. Buques y Azcovi.

El fenómeno no es algo circunstancial como bien se desprende de las declaraciones del responsable de la patronal, sino que forma parte de las estrategias de construcción desde el momento en que se inicia la reestructuración. Se reconoce en los propios planes de ajuste de los grandes astilleros que se elaboraron a principios de los ochenta. En el de la factoría de Manises se recogía que: “con nuestra meta de fabricación de una mayor síntesis estamos potenciando y especializando a estos talleres (auxiliares), como hemos visto, en las sedes de nuestros Licenciadores”⁴⁵. En esta línea abierta, la gerencia reconocía pocos meses después haber conseguido que determinadas piezas fabricadas por algunos proveedores fueran suministradas también a otras empresas extranjeras lo que redundaba en la mejora de esa especialización.

Una de las razones de este desplazamiento de las cargas de trabajo de construcción hacia las empresas subcontratistas mientras al mismo tiempo se reducen las propias plantillas mediante jubilaciones anticipadas o trasvases temporales de trabajadores a los Fondos de Promoción de Empleo (F.P.E.) es clara, como expone el responsable de la patronal de los astilleros: trasladarles los costes fijos en tanto que son considerablemente más bajos que en las empresas subcontratantes y no sólo, porque los costes salariales indirectos son más reducidos sino sobre todo, los directos debido a la menor capacidad de negociación de su mano de obra. Así, el 83 % de los trabajadores de las pequeñas empresas poseen una remuneración igual al salario base de sus convenios de referencia, mientras que en las de más de doscientos cincuenta, sólo el 5 % tienen esos niveles retributivos mínimos⁴⁶ (Narocki, C., 1996). Esta función se hace más evidente cuando paradójicamente como consta en varias denuncias del Colectivo Autónomo de Trabajadores (C.A.T.) ante Magistratura, se han subcontratado trabajos entre 1985 y 1995 al mismo tiempo que trabajadores propios de esas actividades estaban transferidos a los Fondos de Promoción de Empleo (F.P.E.)⁴⁷.

Otra de las razones es que su productividad es más elevada porque las relaciones laborales están poco reguladas tanto en el plano formal como en el informal de modo que se puede alargar el tiempo de trabajo, intensificar más fácilmente el esfuerzo laboral u obligar a efectuar más tareas de las que corresponde a su profesión o categoría.

Además, sus efectos se dejan sentir en los propios procesos de trabajo de la factoría o del astillero porque las nuevas formas de división del trabajo de construcción suponen que cada vez en más fases del mismo coexisten trabajadores de las empresas subcontratantes y de las subcontratistas. Unos y otros se diferencian no solo en las formas de control a las que están sometidos, sino también en las formas de presión. Los primeros trabajan bajo la supervisión de encargados y técnicos y tienen una capacidad de resistencia formal e informal superior a la de los segundos que suelen trabajar bajo la mirada del patrón. En este entorno, es fácil comprender que los ritmos de trabajo de los

⁴⁵ Plan de Ajuste de las factorías de los Grandes Astilleros (mimeo). Madrid. Marzo de 1982.

⁴⁶ Estos datos están elaborados a partir de la Encuesta de Coyuntura Laboral del I.N.E..

⁴⁷ Los Fondos de Promoción de Empleo han sido un poderoso instrumento de socialización de costes en manos de las empresas. Formalmente, son mecanismos de regulación temporal de empleo que proporcionan las leyes de reconversión tanto para exonerar a las empresas del pago de las Cuotas a la Seguridad Social como para transferir los costes salariales de la mano de obra, o de parte de ella, al I.N.E.M.. Realmente, son dispositivos que han facilitado los ajustes y transformaciones de las plantillas y la reestructuración del proceso productivo con el fin de reducir los costes. Inicialmente, fueron vistos con mucho recelo por los trabajadores. A medida que comprobaron que sus consecuencias económicas sobre ellos eran mínimas, fueron aceptados sin apenas reticencia - “los mismos trabajadores que marchaban por primera vez a los Fondos asustados y deprimidos en exceso, después de tres años de experiencia ven hoy los mismos alegres y confiados, y en algunos casos desean verse en las “listas del expediente”(Balance de la Sección Sindical de CC.OO. de la U.N.L. , 1987).

últimos sean mayores que los de los primeros. Este hecho no es infrecuente ya que las empresas subcontratistas ven en la reducción de tiempos una forma de incrementar sus beneficios. Esta realidad tiene poco que ver con las apelaciones a la reprofesionalización del trabajo.

Así pues, el desarrollo de la subcontratación de obra lleva consigo a los talleres de la factoría o del astillero una forma singular de integración y de división del trabajo así como una reducción y focalización del conflicto y de la negociación laboral y se convierte paralelamente en un poderoso instrumento de presión de las gerencias sobre el rendimiento y disposición de las propias plantillas, ya que se puede recurrir a la misma cuando no se alcanzan acuerdos con los representantes de los trabajadores sobre estos aspectos. De este modo, los costes de la fuerza de trabajo, de los componentes o de tramos de la construcción se reducen significativamente y se recuperan beneficios.

La renovación tecnológica en el proceso de construcción.

Mejorar los procesos de construcción y utilizar más delineación por ordenador eran algunas de las recomendaciones explícitas de la patronal del sector en el ámbito de la tecnología para que la industria naval fuera rentable, es decir, proporcionara beneficios. En las próximas líneas se va a ofrecer un resumen de su desarrollo en la factoría de Manises y en el astillero del Grao de Valencia. ¿Dónde se han producido cambios técnicos? ¿qué impacto han tenido sobre el trabajo y el empleo? ¿cuáles son las normas que subyacen al proceso de renovación técnica? Son los interrogantes que se van a abordar a continuación.

En lo que atañe al primero de los mismos hay que hacer referencia a la implantación de los consabidos sistemas de diseño y gestión integrada por ordenador de la construcción, a la automatización o semiautomatización de operaciones en los talleres y al equipamiento técnico para desplazar piezas y montajes del mayor tamaño posible. Así, la U.N.L. ha adquirido el sistema FORAN que integra el proyecto y diseño informatizado de los buques y un Sistema de Planificación y Desarrollo de la producción que permite a la empresa una mejor integración de las actividades de los distintos Departamentos y Talleres⁴⁸. Tres años después de su establecimiento, la gerencia reconoce en la memoria anual de 1990 que ha mejorado considerablemente la productividad.

⁴⁸ Los fines que ha perseguido la gerencia con su implantación han sido: una actualización de los métodos de cálculo, una renovación de la actividad administrativa y contable, un ajuste de materiales y procesos, una mejora en el sistema de planteamiento y control de la producción y, en particular, una modernización de los métodos y procesos de planificación (Memoria del Consejo de Administración del año 1988)

También, en la factoría de Manises se ha implantado un sistema de gestión integrada de la producción. En este caso, se considera que su objetivo principal es la fijación del tiempo real productivo con vistas al establecimiento del tiempo que conlleva la construcción de cada uno de los tipos de motores. Su aplicación ha permitido además, una mejor coordinación del proceso de construcción y una mayor eficiencia y rapidez en la organización y gestión actual de la producción. Asimismo, se han dejado sentir los efectos de la informatización de los procesos en el área de aprovisionamiento y de administración⁴⁹. Por otro lado, en una de las áreas donde el impacto de la informatización en muchas industrias ha sido mayor, la correspondiente al diseño técnico, apenas se han notado sus efectos dado que al trabajar con licencias de producción extranjeras, son las casas licenciadoras las que proveen las instrucciones de construcción de acuerdo a los extremos del pedido.

El proceso de cambios técnicos continua con la automatización o semiautomatización de determinadas partes o piezas de la construcción. Una de las razones para llevar a cabo las mismas es que para aumentar la productividad no solo es importante una buena planificación y control de la construcción, sino que también es necesario sustituir trabajo por capital para así reducir el número de horas de trabajo necesarias y los costes. En este sentido, el proceso ha sido más amplio en la factoría de Manises en la que la cantidad de capital por trabajador ha crecido notablemente en estos veinte años. Las inversiones realizadas suponen unas 567.000 pesetas por cada trabajador mientras que en la U.N.L. suponen unas 489.000 pesetas.

⁴⁹ Informe interno de la gerencia a la Dirección de Construcción Naval.

La automatización en la factoría de Manises se ha registrado en el mecanizado de piezas; sobre todo, a partir de la adquisición de dos “centros de mecanizado”⁵⁰ de la mayor capacidad existente en el mercado. Sus consecuencias principales han sido un ahorro importante en los tiempos de producción, tanto en los de operación directa como en los de circulación de piezas y una reducción importante de puestos de trabajo. En ambas empresas, se han instalado máquinas de oxicorte controladas por ordenador que permiten una mayor velocidad de corte y que suponen una reducción importante de mano de obra en el taller o la sección, aproximadamente, un veinticinco por ciento. En la U.N.L., se ha instalado asimismo una plegadora con una potencia de 1500 Tm y un horno de secado. La primera posibilita plegar chapas de 15 mm. de grosor permitiendo una mayor y más variada utilización de elementos corrugados en la construcción del buque lo que disminuye la gran cantidad de perfiles que requieren soldadura. Se calcula que los trabajos de taller que se eliminan, unido a la mayor rapidez y precisión de los mismos, suponen una reducción de casi un treinta por ciento de mano de obra. La instalación del horno para el tren automático de chorreo, representa un diez por ciento de reducción en las horas empleadas en la elaboración de acero, al no tener que secar manualmente las chapas o bloques (Plan de Reconversión de la U.N.L., 1987: 34). Con estas y otras innovaciones técnicas, la gerencia estima que el tiempo de producción de 6270 Tm. de acero se ha rebajado en un veinte por ciento. Asimismo, tanto en la factoría como en el astillero se ha semiautomatizado la soldadura y se ha dotado de máquinas y herramientas de apretado hidráulico para el montaje de las piezas. La introducción de la soldadura de hilo continuo ha supuesto un aumento de la productividad que aunque está lejos de los niveles alcanzados en los astilleros del Sudeste Asiático con su automatización plena, sin embargo, ha sido considerable ya que entre otros hechos, elimina los “tiempos muertos” que conlleva la recogida y cambio del electrodo cada vez que se agota a la par que reduce empleo indirecto. De igual modo, las máquinas y herramientas hidráulicas han aumentado notoriamente la productividad de la fuerza de trabajo asignada al montaje no sólo porque aumenta su capacidad laboral sino también porque reduce la cantidad necesaria.

Finalmente, el proceso de renovación se cierra con el equipamiento técnico que se ha adquirido en ambas empresas para el traslado de materiales, piezas y conjuntos acabados; especialmente importante ha sido en la U.N.L. donde se han adquirido nueve grúas, algunas, de gran potencia y otras, de fácil maniobra y acceso a los puntos de trabajo donde se necesiten. Las primeras, convenientemente ubicadas, aumentan la capacidad productiva de los talleres y de la grada, al permitir producir grandes bloques de acero en los talleres y montajes de mayor tamaño en la grada, con el correspondiente ahorro de horas de trabajo. Las segundas facilitan el reparto y clasificación de materiales.

Es evidente pues, que el conjunto de innovaciones de carácter técnico se deja sentir sobre el volumen de empleo. Tanto en una empresa como en otra, los efectos han sido importantes aunque resultan difíciles de cuantificar en tanto que este fenómeno se solapa con el de descentralización productiva y así, aunque se sabe el número total de empleos destruidos por oficios y talleres, sin embargo, resulta imposible establecer cuántos se deben a cada uno de estos fenómenos. A pesar de ello, si que es posible apuntar a este respecto, las principales manifestaciones que ha supuesto la renovación

⁵⁰ Su característica principal es que cambian automáticamente las herramientas -mandrinos, fresas y taladros- así como la posición de la pieza. Por lo tanto, estas máquinas son capaces de realizar diferentes operaciones de mecanizado sobre las distintas caras de una pieza y en un sólo montaje.

técnica. En primer lugar, la eliminación o casi de algunos oficios. En el taller de maquinaria de la factoría de Manises desaparecen amoladores, cepilladores, fresadores, talladores; casi desaparecen los taladradores. Lo mismo sucede con los rebabadores de la sección de oxicorte tanto aquí como en la U.N.L.. En segundo lugar, la eliminación de ayudantes en actividades de soldadura o de mecanizado de piezas. En tercer lugar, reducción importante de los auxiliares de taller, por ejemplo de peones de movimiento de piezas y materiales y por último, coadyuva indirectamente a la disminución de técnicos y de administradores en los talleres.

Igualmente, este conjunto de innovaciones se dejan sentir también en el proceso de trabajo, sobre su organización y sobre las condiciones laborales. A este respecto, cabe distinguir analíticamente primero, si han modificado el carácter de los trabajos; segundo, la naturaleza de las actuales cualidades o destrezas requeridas; tercero, las cargas que imponen y por último, si han afectado a la propia organización del proceso de trabajo.

En principio, los lugares donde se ha sustituido más trabajo por capital han sido la sección de oxicorte de ambas empresas y especialmente, el taller de maquinaria de la factoría de Manises. A este respecto, cabe recordar que hasta que se inicia el proceso, la mayor parte de los trabajos exigían una gran habilidad manual y sensimotora del operario para realizarlos ya que la velocidad de avance o de rotación de la herramienta dependía del mismo. Este hecho se reflejaba en la escala de puestos del taller en la que los niveles más altos suponían un conocimiento grande de la máquina y una destreza elevada para manejarla. El valor de estas variables cambiaba según el tipo de máquina de modo que los más altos se registraban en mandrinadoras y tornos y los más bajos, en fresas y taladros.

Actualmente, dichas operaciones (trayectoria y velocidad de la herramienta,..) han sido automatizadas en las máquinas-herramienta programables o con visualizador lo que ha traído consigo la obsolescencia de las cualidades que las antiguas máquinas requerían. Este hecho queda bien reflejado en la anulación de la incompetencia de fresadores y taladradores para realizar operaciones de mandrinado y en la intercambiabilidad de los operarios que trabajan en máquinas herramienta de control numérico.

Con respecto a la primera situación, los taladradores que trabajaban en máquinas convencionales no tenían competencias para realizar funciones de mandrinador. Ahora bien, si se analiza la procedencia actual de estos últimos, casi una cuarta parte tiene aquel origen. De los veintisiete mandrinadores actualmente existentes sólo diez ejercían este oficio en principio. El resto eran: torneros (ocho), taladradores (cuatro), fresadores (tres), ajustador (uno) y aprendiz (uno).

En relación a la segunda situación, la intercambiabilidad dispuesta y pactada de los trabajadores de máquinas herramientas revela la obsolescencia del valor de aquellas destrezas que tanta importancia han tenido en el trabajo de máquinas convencionales.

Esto no implica que los trabajadores queden reducidos a ser meros alimentadores y evacuadores de piezas de la máquina sino que también han de programar y supervisar la acción de las máquinas a un ritmo determinado. A este respecto, tienen que realizar una serie de operaciones de observación y de interpretación, así como de transmisión de ordenes de ejecución lo que exige a los trabajadores que operan en estas máquinas un mínimo de conocimientos sobre programación informática para resolver ciertos problemas que se pueden presentar una vez entregado el programa preparado por la Oficina de Métodos, así como sobre los mecanismos de la máquina para reparar las

pequeñas averías y sobre su funcionamiento para comprender, solucionar o informar de los problemas que puedan surgir en el mecanizado de las piezas.

Así pues, la automatización del taller de maquinaria ha modificado el carácter del trabajo que se desarrolla dentro del mismo eliminando las operaciones “directas” que lo caracterizaban y con ello, las cualidades técnicas exigidas de modo que la gerencia ha tenido que proporcionárselas a los trabajadores mediante cursillos de formación. Por otro lado, trabajadores entrevistados del taller aseguran que si bien las cargas físicas se han reducido, sin embargo, las psíquicas derivadas de la atención impuesta se han mantenido o aumentado.

Un proceso similar ha seguido el oxicorte que ha pasado de realizarse en máquinas de control numérico a otras controladas por ordenador consiguiendo con ello una mayor precisión y velocidad de corte. El carácter del trabajo se ha modificado en cierta medida y las cualificaciones técnicas requeridas también, se suprimen las manuales y se exigen conocimientos de informática y electrónica.

En cuanto a la soldadura, la semiautomatización no impone cambios significativos en la realización de este tipo de trabajos que exigía destrezas visomotoras y manuales adquiridas a base de experiencia. La semiautomatización suprime una de las manipulaciones. Por tanto, no modifica la naturaleza de la actividad que sigue siendo manual ni el carácter de la cualificación técnica requerida y conseguida mediante la práctica. Esto se confirma a partir del hecho de que una parte de los soldadores actuales de ambas empresas trabajaba anteriormente en las mismas como ayudante, gruelero o peón. Tras un curso de formación ocupacional han pasado a soldar.

Lo que si ha supuesto la semiautomatización es un mayor grado de penosidad y toxicidad en tanto que hay una reducción de “tiempos muertos” y una generación de CO₂ con la creación de una atmósfera inerte. La interrupción en busca de material o de electrodos se podía entender como “tiempos muertos”, desde la perspectiva empresarial; o como descansos necesarios para aliviar un trabajo duro que se desarrolla, frecuentemente, en el interior de estructuras, en posiciones muy incómodas y con ruidos regulares.

¿Cuál es la lógica subyacente en este proceso de renovación técnica? En principio, todas las innovaciones tecnológicas apuntan especialmente a la reducción de horas de trabajo, directas e indirectas, y por tanto de costes, pero también y aunque no sea tan visible, a la eliminación de “tiempos muertos”. A este respecto, su expresión más clara son los trabajos de soldadura y calderería. La lógica traduce pues, objetivos específicos de producción y de mercado y en cierta medida, disciplinarios.

Su desarrollo ha supuesto destrucción de puestos de trabajo aunque no se puede precisar la cantidad porque este proceso se funde con el de subcontratación. A pesar de ello, si que se puede reconocer que ha traído consigo la desaparición de algunos oficios relacionados sobre todo con el mecanizado de piezas, así como la reducción drástica de ayudantes y auxiliares.

Asimismo, ha modificado el carácter del trabajo en esa actividad y en el oxicorte de planchas de acero al desechar determinadas habilidades y conocimientos y requerir otros. Estos nuevos contenidos del trabajo facilitan la redefinición de los puestos de trabajo de un modo más “flexible” y permite la intercambiabilidad de la mano de obra. En este entorno, se ha recualificado mínimamente para poder operar con las nuevas máquinas.

Por último, ha reducido la penosidad física en buena parte de las actividades de construcción aunque no en una actividad tan básica, como la de soldadura que incluso aumenta.

Ahora bien, esta explicación que describe los medios de reducción de horas de trabajo mediante la sustitución de trabajo por capital no es suficiente ya que no consigue identificar la dinámica del proceso de construcción real, en la que se insertan dichas innovaciones y adquieren operatividad y sentido. Por ello, se va a abordar a continuación el proceso de construcción observando la actual ordenación del espacio productivo y la organización de los procesos de trabajo.

La reordenación de los espacios de construcción y reorganización de los procesos laborales.

En cualquier industria, pero especialmente en la de síntesis, el principio de la división del trabajo constituye una fuente de ganancias de productividad pero también de pérdidas; sobre todo, en el caso de un producto único tan complejo como un buque o un motor de 2 T que constan de varias decenas de miles de piezas y cuyo trabajo de producción y ensamblaje suponen algunos millones de operaciones diferentes a lo largo del proceso. En estas manufacturas de síntesis de tantas actividades, la descomposición de la producción es un corolario básico, al igual que la existencia de un excedente o gasto innecesario de trabajo, tanto mayor cuanto más largo es el proceso de producción ya que mantener un flujo continuo resulta muy difícil y los “tiempos muertos” acechan de forma casi constante. Además, la manipulación y traslado de materiales y piezas se multiplica requiriendo así mucho más trabajo indirecto. Por tanto, la ordenación adecuada del espacio productivo y la movilización relativa de la fuerza de trabajo son retos de gestión permanentes.

En este sentido, la reordenación del espacio productivo en la U.N.L. ha sido una de las grandes líneas de reestructuración emprendida por la gerencia. Ha consistido en la relocalización de los almacenes generales, la reorganización del taller de aceros dotándolo de grandes bancos de trabajo, la adquisición de nueve grúas, ocho de las cuales van a parar a las zonas de prefabricación de las gradas y el reacondicionamiento de las vías de rodadura de las mismas. Todo ello para poder producir piezas y montajes de mayor tamaño y trasladarlas por el camino más corto.

Se trata de un proceso importante en la industria multiproceso y pocas veces valorado, ya que la redistribución de talleres y almacenes, por un lado, y de las máquinas dentro de los mismos, por otro, con sus correspondientes sistemas de traslados de piezas y materiales, inducen modificaciones organizativas que en general requieren inversiones no muy grandes pero constituyen sin embargo, una dinámica fundamental que subyace al proceso de continua reorganización del ritmo de trabajo. La razón es que reduce drásticamente la desintegración inherente en este tipo de manufactura, y genera un ahorro de las exigencias de trabajo indirecto y directo. Así, el reagrupamiento de los almacenes existentes en uno central localizado en el eje oeste-este y equidistante de las dos gradas, y el importante equipamiento de grúas en la zona de prefabricación de la U.N.L. ha hecho que el trayecto de las piezas y elementos del buque hasta su montaje final se reduzca considerablemente y se haga más rápido. Además, esta adquisición de grúas de gran potencia y elevación y la mejora de las vías de rodadura ha permitido aumentar la complejidad y el tamaño de los submontajes que se realizan en los talleres. Si esta

reordenación espacial resulta lógica para incrementar la productividad a base de reducir costes, también lo es la ampliación y disposición de bancos de trabajo en talleres y zonas de prefabricación ya que permite que el trabajo sea más continuo.

Tanto la mejora de los medios de transporte como de las mesas de trabajo ha tenido lugar también en la factoría de Manises, y sobre todo, una redistribución de las máquinas en el taller de maquinaria según su utilización más que según su función con lo que ha disminuido espectacularmente los recorridos de las piezas, más de medio kilómetro en algunos casos, los niveles de stocks y el trabajo indirecto⁵¹. Por otro lado, el apiñamiento de los trabajos, y no sólo alrededor de las máquinas más utilizadas en este taller, sino también en los bancos de trabajo en general, constituye un fuerte estímulo para aumentar la productividad de la mano de obra.

Así pues, estos sencillos dispositivos han incrementado notoriamente la productividad del trabajo no solo porque reduce el trabajo indirecto y los “tiempos muertos” sino también porque tiende a estimular el esfuerzo de la fuerza de trabajo (en los nuevos espacios).

Una vez expuestas las mejoras de productividad que se derivan de la redistribución espacial, hay que considerar el proceso central que cierra el círculo de las mismas, el de movilización empresarial de la propia fuerza de trabajo dentro de la construcción ya que cuando el representante de la patronal invoca la “necesidad de reorganizar el trabajo” para hacer buques o motores competitivos para el mercado mundial está reconociendo su centralidad en la reestructuración. En este sentido, hay que analizar su desarrollo actual para establecer si ha habido cambios que supongan un aumento de la productividad. Conforme a la concepción de la unidad productiva como orden negociado, los cambios constituyen un proceso social ya que aunque la organización del trabajo es una prerrogativa de la gerencia, su configuración final depende o puede depender de las relaciones de la misma con los trabajadores.

En una primera mirada, se observa inmediatamente que la división del trabajo existente hasta la crisis de finales de los setenta y basada en la presencia de casi tantos oficios como procesos técnicos supone la construcción de un buque o de un motor, se ha reducido. En A.E.S.A. - Manises había cuarenta y cuatro oficios ubicados organizativamente en cuatro talleres. En la actualidad, no llegan a veinticinco. En la U.N.L., había alguna decena más que trabajaban en trece subsecciones y que también ha experimentado una reducción significativa, cincuenta y nueve oficios. Esta reducción de la división del trabajo se ha llevado a cabo a partir de la subcontratación total de algunos de esos procesos y a partir de la reintegración de procesos afines en cada taller. Normalmente, los más simples en los más complejos. Esto ha implicado que actividades sencillas ejecutadas por trabajadores de oficio poco cualificados hasta los ochenta, por ejemplo, las de taladrar o “fresar”, sean realizadas desde entonces por trabajadores de los oficios más cualificados del mecanizado de piezas, mandrinadores o torneros. Ahora bien, también se ha dado la dinámica contraria: que trabajadores menos cualificados e incluso auxiliares hayan pasado a realizar tareas profesionales más cualificadas o de los oficios más cualificados. Esta dinámica se ha visto facilitada por la automatización de los procesos laborales. Así pues, ha habido reprofesionalización en algunos casos, como consecuencia también de la presión sindical, pero asimismo ha sucedido que profesionales de ciertos oficios, conforme al nuevo espíritu que impregna las relaciones laborales, se

⁵¹ Más o menos, una organización “justo a tiempo” aunque no utiliza tal retórica.

hayan visto obligados a efectuar junto a las tareas propias, otras que han tenido menor reconocimiento profesional en otro tiempo.

La nueva división del trabajo ha modificado la composición técnica de la plantilla y ha implicado una reducción del tiempo de trabajo, ya que disminuye los movimientos de las piezas y materiales en cada taller o sección y aumenta las operaciones por cada trabajador. Este ahorro resulta importante dada la multitud de procesos que todavía constituyen en la industria de construcción naval y de motores.

Esta simplificación de la división del trabajo ha sido paralela a la ampliación de la movilidad funcional de la fuerza de trabajo calificada también como “disponibilidad laboral”, sobre todo, en A.E.S.A. y que ha sido definida como “una actitud favorable de los trabajadores para realizar todo lo que sepan hacer cuando y donde sea necesario, con independencia de la naturaleza del trabajo solicitado”(Documento de Trabajo de la Dirección de Construcción Naval del I.N.I., 1983: 23). A este respecto y como se acaba de exponer, trabajadores de las actuales secciones o talleres realizan tareas u operaciones que, en el pasado correspondían efectuar a los de categorías o gremios de menor rango profesional y a los indirectos. Su efecto se deja sentir en cierta medida en la reducción del personal auxiliar. En poco más de diez años y aunque no sea imputable únicamente a la disponibilidad, el personal auxiliar se ha reducido en un 62 % en A.E.S.A.- Manises y en un 67 % en la U.N.L..

La nueva racionalización de la gestión de mano de obra busca pues, intensificar su uso pero también resquebrajar su poder basado en la estanqueidad del gremio: “la disponibilidad supone... un importante paso para desmontar unos gremios estancos, ya obsoletos”(Documento de Trabajo de la Dirección del I.N.I., 1983: 24) o “sustituir el sistema tradicional de organización gremial en los talleres, por una organización orientada hacia la producción”(Plan de Reconversión de la U.N.L.. Propuesta empresarial, 1987: 16).

¿Hasta dónde alcanza la disponibilidad de la mano de obra? Según los propios trabajadores, es amplia en lo que se refiere a la realización de trabajos indirectos y bastante limitada en lo relativo a trabajos directos, incluso dentro de la actividad de origen. A este respecto, se mantiene una cierta especialización profesional en aquellas faenas que requieren experiencia dentro de los oficios. Los cambios tienen lugar cuando las herramientas o las máquinas se estropean o cuando no hay carga de trabajo en los lugares de origen.

La “disponibilidad laboral” se convierte en buena medida, en uno de los principios importantes del régimen laboral que surge de la reestructuración del proceso de trabajo. En este sentido, difícilmente puede ser etiquetado como taylorista. En este régimen, las prerrogativas empresariales en la gestión de fuerza de trabajo han aumentado considerablemente.

Inicialmente, la disponibilidad se abrió paso con fuertes reservas de los trabajadores y de sus organizaciones. Así, en el citado Documento de Trabajo de la Dirección de Construcción Naval del I.N.I., se hacían dos planteamientos sobre su implantación: por un lado, entendida como actitud voluntaria individual, se remuneraba económicamente a quienes la aceptaban y se rescindía cuando se renunciaba; y por otro, considerada propiedad inherente de la empresa a partir de la pertenencia del trabajador a la plantilla, por tanto, era obligatoria y exigible. La dirección recomendaba este último planteamiento que ha sido el que se ha impuesto en la factoría de Manises tras un proceso recíproco de presión y negociación. A finales de los ochenta, el Comité de Empresa aceptó

la propuesta de la Gerencia a cambio de recuperar el poder adquisitivo perdido a lo largo de la década. Esta recuperación se articuló mediante un ascenso de todos los trabajadores de categorías inferiores a la más elevada de modo que no sólo el salario era mayor sino también las bases desde las que se calculaban todos los complementos. Con ello, se salvaba además la prescripción de la Dirección Nacional de congelar los salarios de todas las empresas que tuvieran pérdidas acumuladas.

Así pues, correspondencia en cierto sentido entre disponibilidad laboral y homogeneidad categorial pero también recuperación de capacidad económica como compensación. Años más tarde, se inicia un nuevo proceso de estratificación de la mano de obra con el reconocimiento empresarial y sindical de una nueva categoría especial, 1ª A.

La estipulación y medición de los tiempos constituye la forma aparente y más visible de dirección y control de la fuerza de trabajo si bien existen otros mecanismos que refuerzan el dispositivo. En el pasado sucedía otro tanto. La asignación de tiempos estaba muy desagregada pero sólo una pequeña parte de los trabajos tenían los tiempos “consolidados” de manera que la medición no tenía mucha importancia para alcanzar los objetivos de producción marcados ni para supeditar la fuerza de trabajo en el astillero o en la factoría de Manises. A este respecto, las gerencias recurrían con frecuencia al sistema de trabajo a destajo con aquellos grupos de trabajadores leales a la empresa y sensibles al incentivo económico. Por otro lado, la presencia de esta mano de obra trabajando a destajo en los talleres tendía a subir la laboriosidad del resto. Esta forma de ajuste con todo lo que implica se ha mantenido aunque en la factoría de A.E.S.A. se desarrolla subrepticamente en los momentos de mayor carga de trabajo. De todas maneras, la vieja función de subir el promedio del rendimiento total del taller de forma continuada lo viene desempeñando cada vez más la presencia de mano de obra subcontratada en los talleres. No deja de ser significativo que desde hace ocho años que es cuando se registra su presencia en el taller de soldadura de A.E.S.A., la productividad media ha subido de dos a tres décimas por año, según los informes de la propia gerencia. Lo mismo señalaban los soldadores de la U.N.L. a finales de los ochenta.

En este sentido, todo apunta a que las viejas formas de gestión y control de la fuerza de trabajo permanecen en ambas empresas aunque han cambiado algunos aspectos. Así, en el plano formal, las gerencias disponen de tiempos consolidados para un número creciente de operaciones; los trabajadores aceptan el muestreo y la medición de los tiempos de trabajo cuya reducción por debajo de los tiempos asignados se remuneran económicamente a nivel individual y colectivo, según los talleres, y existen sendas Comisiones de Incentivos en las que están representados los sindicatos; su misión es aprobar las propuestas de tiempos elaboradas por la Gerencia para cada nueva construcción y su seguimiento. Con ello, las empresas buscan el compromiso de los sindicatos en su ejecución lo que está en línea con determinados artículos de los respectivos Convenios Colectivos en los que se fija que la parte laboral ha de cumplir los acuerdos existentes sobre productividad en los planes de reconversión.

Sin embargo, la desconfianza gerencial hacia el sistema y/o la presión sindical limitando su desarrollo se hace patente en la inexistencia de ningún tipo de medidas punitivas para quienes incumplan el rendimiento propuesto. Y en el caso de la U.N.L. se hace más manifiesto en el reconocimiento de la gerencia de un rendimiento mínimo de noventa para todos los trabajadores en el convenio sobre la base de que el cien se produce cuando el número de horas empleadas es igual al de adjudicadas.

Por tanto, no parece que los principios formales del taylorismo, al menos una parte de ellos, hayan inspirado realmente las formas reales de control en la construcción de motores en Manises o de barcos en el Grao de Valencia. Tampoco, ninguno de los sistemas idílicos contenidos en los nuevos paradigmas productivos. Todo indica que las formas de gestión de la mano de obra propia han sido más sencillas y directas: destajos, por tanto, uso y abuso de los sectores más proclives al incentivo económico e inducción a trabajar más rápidamente a partir de las demostraciones de estos colectivos, y de las de los subcontratados.

Por último, la ejecución del trabajo tras la reorganización del trabajo ha continuado requiriendo en sí misma y como bien se puede derivar de la exposición que se acaba de efectuar, un importante dominio conceptual de su desarrollo en casi todas las actividades. Además, en el caso de la factoría de Manises, la dirección ha promovido en los últimos años una mayor permeabilidad entre concepción y ejecución solicitando a los trabajadores que hagan sugerencias para mejorar la estructuración global y particular de los procesos productivos. Las respuestas de los trabajadores han sido desiguales. Ha habido quienes las han realizado asumiendo el sentido “orgánico” de la empresa y ha habido quienes las han rechazado argumentando que se trata de una apropiación empresarial sin costes de su saber y de su experiencia.

Se han producido, pues, cambios en los procesos productivos de construcción naval y de motores: elevada extensión de la subcontratación; renovación técnica, especialmente en la factoría de Manises; reordenación de los espacios productivos y reorganización de los procesos laborales. Cambios que han supuesto una importante reducción del tiempo de trabajo de construcción y reducción de costes. Resulta evidente que dichos cambios tienen poco que ver con la mayor o menor diversificación del producto como se viene apostando en determinados paradigmas productivos. En lo que se refiere a la reestructuración del proceso de trabajo se observa en ambas empresas, una tendencia a la reducción de la gremialización y hacia la eliminación de la demarcación de puestos de trabajo; en definitiva, a conseguir una mayor disponibilidad laboral de la fuerza de trabajo. En este sentido, la “flexibilidad” tiene poco que ver con la ampliación de las cualificaciones de los trabajadores - la reprofesionalización - o con una mayor satisfacción de los mismos en el proceso de trabajo. Tiene sobre todo que ver con un progresivo debilitamiento del control gremial o político de los trabajadores en el proceso de construcción y paralelamente con una paulatina ampliación de la autoridad patronal sobre la movilidad del trabajo. Asimismo, con la garantía de una mayor utilización gerencial de los bienes de equipo. Uno de los resultados evidentes ha sido una intensificación del esfuerzo laboral directo.

5.4.- Flexibilidad funcional: ¿estabilidad en el empleo?

En las dos últimas décadas han corrido ríos de tinta asegurando que la flexibilidad en el centro de trabajo era la garantía de la estabilidad en el empleo (Atkinson, J., 1986: 12-14). Dentro de este tipo de literatura prescriptiva, algunos autores han temperado los términos de la correspondencia. A este respecto, la nueva racionalización empresarial de la producción puede significar comprometerse en el proceso de modernización de las empresas a cambio de protección contra el despido o administración de la reducción inevitable de personal a través de jubilaciones anticipadas (Kern y Schumann, 1988: 10). Mucho más escéptica es la opinión de R.Hyman que hace referencia a una mano de obra “primaria en peligro” como consecuencia de la fuerte pérdida de empleo, entre otras circunstancias.

¿Qué ha sucedido en la industria naval valenciana caracterizada por un importante despliegue de esa modalidad de flexibilidad funcional que es la disponibilidad laboral? A finales de 1977, momento álgido de la producción de motores previo a la crisis, el total de personas empleadas en A.E.S.A.- Manises era de 1429. Doce años después, momento de superación de la crisis de principios de los ochenta, el número de ocupados era de 667. En septiembre de 1995 en que se reabre la crisis, quedaban quinientos, de los que 210 estaban amenazados de rescisión de contrato. Es decir, incluso en periodos de fuerte reactivación de la demanda, se ha continuado reduciendo la plantilla que, así, ha visto menguar sus efectivos en dos terceras partes. El mismo fenómeno se ha producido en UNL. En 1976, su plantilla estaba compuesta por 2430 personas. En marzo de 1990, estaba constituida por 1051. Cuatro años más tarde por 841. También, la plantilla se ha reducido en dos terceras partes.

Esta reducción ha venido siendo metódicamente planificada y realizada año tras año y ha venido suponiendo - sobre todo, en la década de los ochenta - que unas sesenta personas en un caso, y unas cien, en otro, han venido dejando anualmente sus respectivas empresas. La reducción ha tenido lugar en todas las áreas departamentales de ambas empresas. Porcentualmente, donde más se ha dejado sentir ha sido en las de servicios generales como limpieza general, vigilancia,... (un 86 %, en ambas empresas), mantenimiento (un 76 %, en la U.N.L. y un 70 % en A.E.S.A.-Manises), control de calidad a partir de la supresión de la verificación de los trabajos realizados en las fases iniciales (un 76 % en A.E.S.A.-Manises) y en la de producción o construcción (un 64 % en las dos empresas). En valores absolutos, el departamento que sufre una reducción de personal mayor en las dos factorías es el de producción.

De igual manera, el ajuste ha afectado tanto al personal de “cuello azul” como al de “cuello blanco”. Así, en A.E.S.A., supone una reducción de un 76% entre los primeros y de un 60 % entre los segundos (Cuadro I), mientras en la U.N.L., un 64 y un 70 %, respectivamente (Cuadro II).

	Total 1977	Total 1995	Reducción	% Reducción
Empleados con titulación universitaria	78	124	46	59
Empleados técnicos con nivel educativo mínimo de F.P.	124	61	63	51
Administrativos	134	49	85	63
Subalternos	36	6	30	83
Total de empleados, administrativos y subalternos	372	148	224	60
Mantenimiento	46	14	32	70
Auxiliares de Talleres	47	14	33	70
Trabajadores de Oficio	652	276	376	58
Ayudantes	45	14	31	69
Total de trabajadores en los talleres	790	318	472	60
Trabajadores de movimiento y limpieza	84	24	60	71
Ayudantes de factoría	67	6	61	91
Especialistas de factoría	88	4	84	95
Total de trabajadores no asignados a talleres	239	34	205	86
Total de trabajadores	1029	352	777	76

Cuadro I.- Evolución de la plantilla de A.E.S.A.-Manises entre 1977 y 1995 y de su distribución.

	Total 1976	Total 1994	Reducción	% Reducción
Mandos, Técnicos, Administrativos y subalternos.	644	190	454	70
Trabajadores de oficio y auxiliares	1786	651	1135	64
Total	2430	841	1589	65

Cuadro II.- Evolución de la plantilla de U.N.L. entre 1976 y 1994, y de su distribución.

Entre los trabajadores de “cuello azul”, los más afectados por la reducción han sido los “indirectos”: especialistas y ayudantes de factoría, peones de movimiento y limpieza, auxiliares en las tareas de construcción en los talleres, ayudantes de trabajadores de “oficio” y trabajadores de mantenimiento han visto disminuir sus efectivos en más de sus dos terceras partes en A.E.S.A.-Manises (Cuadro I) e instaladores de andamios, trabajadores de la limpieza y de seguridad en la U.N.L (Cuadro IV). Los pocos trabajadores que quedan están experimentando además, que su labor no se limita a prestar cierto apoyo o ayuda sino que cada vez realizan más tareas de distinto tipo sean directas o indirectas conforme a los nuevos vientos que soplan en las empresas - “El profesional denominado “indirecto” debe estar preparado y dispuesto a realizar los trabajos necesarios, bien sean directos o indirectos, ya que no podemos renunciar de antemano a la fuerza potencial de trabajo que tenemos” (Documento Interno de Trabajo de la D.C.N. del I.N.I., 1983: 26). Observando su evolución a lo largo de estos veinte años, se hacen palpables los efectos cuantitativos de la subcontratación, de la renovación tecnológica, de la redistribución del espacio productivo y de la disponibilidad laboral; en definitiva, de los cambios en la construcción naval. También, es visible su impacto entre los trabajadores directos: amoladores, fresadores, taladradores, moldeadores y rebabadores desaparecen como profesiones en la factoría de Manises y disminuyen significativamente, torneros en esta misma factoría y albañiles, carpinteros y electricistas en la U.N.L..

	Total 1977	Total 1995	Reducción	% Reducción
Ajustadores.Montadores	188	115	73	39
Tuberos	43	29	14	33
Soldadores	40	24	16	40
Punteadores	11	7	4	36
Caldereros	14	9	5	36
Afiladores	13	7	6	46
Amoladores	11	0	11	100
Fresadores	18	0	18	100
Mandradores	34	27	7	21
Taladradores	21	1	20	95
Torneros	76	21	55	72
Trazadores	13	4	9	69
Moldeadores	55	0	55	100
Rebabadores	34	5	29	85
Verificadores	34	12	22	65
Otros oficios	47	18	29	62
Otros oficios	20	3	17	85
Conductores	13	5	8	62
Embaladores	13	5	8	62
Otros oficios	21	3	18	86
Total	745	304	441	59

Cuadro III.- Profesionales de oficio en los años 1977 y 1995 en la factoría de A.E.S.A.-Manises.

	1976	1994	Reducción	% Reducción
Aceros				
Trazado	17	8	8	53
Elaboración Bloques de Acero	60	26	34	57
Montaje-Punteado	140	80	60	43
Soldadura	142	64	78	55
Clasificación	28	7	21	75
Carpintería de Ribera	31	12	19	61
Otros	55	0	55	100
Total aceros	473	197	276	58
Armamento				
Tubos	191	86	105	55
Electricidad	137	56	81	59
Carpintería en blanco	140	54	86	61
Calderería fina	88	46	42	48
Albañilería	34	13	21	62
Pintura	17	17	0	0
Marineros	69	18	51	74
Montura de máquinas	158	72	86	54
Total Armamento	834	362	472	57
Mantenimiento	119	29	90	76
Servicios				
Andamios	60	10	50	83
Grúas	24	14	10	42
Seguridad	27	6	21	78
Limpieza	58	17	41	71
Otros	191	16	175	92
Total Servicios	360	63	297	82

Cuadro IV.- Clasificación de los trabajadores por secciones de construcción en la U.N.L. en 1976 y 1990.

Teniendo presente este entorno de fuerte y sistemático ajuste de plantillas, se entiende mejor la poca resistencia que han encontrado determinados cambios organizativos

entre los trabajadores y sus organizaciones; especialmente, en los primeros años. Su presión subyace, directa o indirectamente, en todos los procesos negociadores; aún incluso, cuando el ajuste no forme parte de la agenda de los mismos.

El ajuste se ha realizado mediante “planes sociales” acordados a dos o tres bandas que han hecho posible que buena parte del mismo haya tenido lugar de manera gradual y libre de conflictos. Las jubilaciones anticipadas, por un lado, y las bajas voluntarias, por otro, han individualizado la amenaza de desempleo y evitado su experiencia traumática y compartida que podía haber constituido la base de la acción y la movilización colectivas por parte de los sindicatos.

Resulta, pues, difícil sostener que la flexibilidad en el lugar de trabajo asegura el empleo. Su reducción continua, que ha sido uno de los rasgos dominantes de la industria naval valenciana en los años ochenta y noventa, desmiente esa relación. Por ello, parecen más acertados los planteamientos de quienes, como R.Hyman, cuestionan esa relación.

5.5.- La negociación sobre la productividad y sobre la flexibilidad.

¿Cómo se ha llevado a cabo este amplio y ambicioso proceso de reestructuración del trabajo de construcción naval y de motores en un sector caracterizado entre otros hechos, por el fuerte control de los trabajadores sobre el proceso productivo y por su radicalismo que se ha traducido frecuentemente en desempeñar un papel de primera línea en las movilizaciones generales del movimiento obrero y en la defensa general de sus intereses? A este respecto, cabe reseñar que ambas factorías registran niveles de organización de los trabajadores muy elevados. El noventa por ciento de las respectivas plantillas está afiliado aunque cambian las organizaciones sindicales que predominan en cada factoría. Así, en U.N.L., son mayoritarios U.G.T. y CC.OO. mientras que en A.E.S.A. lo es el Colectivo Autónomo de Trabajadores (C.A.T.)⁵² lo que se refleja en los organismos de representación. También, en las formas de acción, más moderadas entre los primeros. Asimismo, su capacidad de movilización es muy elevada. Cualquier amenaza de ajuste colectivo es contestado casi inmediatamente. No sólo con paros sino proyectando el conflicto en la calle. Concentración en el Palau de la Generalitat y cortes de la autovía Valencia-Madrid son sus últimas acciones colectivas en la calle.

La respuesta a dicho interrogante se puede efectuar desde varias perspectivas. La primera, considerándolo como el desarrollo de una estrategia empresarial que tiene lugar de manera lineal sin encontrar obstáculos, ni resistencias de ningún tipo. La segunda, reconociendo la existencia de estos últimos y su importancia en ese proceso de reestructuración, y por tanto, la necesidad empresarial de conquistar la cooperación de los trabajadores. Pero además, y esta puede ser la tercera perspectiva, o una parte complementaria de la segunda, se debe tener presente el entorno económico político. Los acuerdos alcanzados sobre los procesos de organización del trabajo están determinados también por el grado de competencia en los mercados del producto, el tipo y volumen de desempleo, el cierre o apertura de fábricas, las normas sobre contratación y remuneración de la mano de obra o por el desarrollo de la actividad sindical. Y es que la gestión de mano de obra está condicionada económicamente, por ejemplo, por el grado de competencia empresarial, pero también, socialmente, por las condiciones de movilización de la fuerza

⁵² Se trata de un sindicato con fuerte presencia en el sector naval promovido a principios de los ochenta por los afiliados a U.S.O. que no se integraron en U.G.T. y por miembros de sindicatos que tuvieron cierto protagonismo en la transición democrática española, como la C.S.U.T. que ya han desaparecido.

de trabajo, la regulación pública de su gestión y uso y por la misma conformación particular de las relaciones colectivas (Bilbao, Cachón y Prieto, 1992: 11).

Sin embargo, no hay apenas publicaciones o estudios que aborden los procesos de reestructuración del trabajo teniendo en cuenta todo el entorno. A pesar de ello, las declaraciones de algunos directivos que hacen referencia a que las prácticas empresariales de gestión del trabajo son cada vez más fáciles debido al “nuevo ambiente” que se respira en talleres y oficinas, son indicativas de estas nuevas circunstancias aunque no se expliciten.

En la industria naval y de motores de 2T se han producido cambios en la gestión empresarial que ha afectado directa o indirectamente a la mano de obra. Modificaciones en la estructuración del espacio productivo y del trabajo que han supuesto una intensificación en su uso. Estos cambios junto a la renovación técnica responden al objetivo explícito de incrementar anualmente un 10 % la productividad en el plan trienal de reconversión de la U.N.L. de 1984 y un 8 % en el de 1987; en la factoría de Manises, su articulación es distinta y más baja, un 2 % anual para el del año 1988. Tanto los cambios organizativos como los planes de productividad se han formulado y se han llevado a cabo en ambas ocasiones y en las dos factorías junto a planes de ajuste de plantillas que en el caso de la U.N.L., suponían una previsión de 421 y 257 bajas, respectivamente y en el de A.E.S.A., 217. Es uno de los hechos característicos del entorno. Otros, son los conocidos índices de desempleo o las formas de integración más precaria en las empresas desde la aprobación del R.D. de agosto de 1984. En esos planes, se preveían conseguir un buen número de las bajas a partir de la salida de todos los mayores de 52 años de ambas empresas, bien mediante jubilaciones anticipadas o bien transfiriéndolos a los F.P.E. durante tres años antes de que pudieran acceder a dicha condición.

Las negociaciones con los trabajadores y sus representantes sobre el aumento de la productividad han tenido lugar ininterrumpidamente: taller a taller, acumulando los niveles alcanzados a lo largo del tiempo. Los procedimientos formales son algo diferentes en ambas empresas. En la U.N.L., se consulta la distribución de las horas totales por secciones al Comité de Incentivos integrado por miembros del Comité de Empresa que pueden estar en desacuerdo e intentar ampliar las horas asignadas, con pocas posibilidades de éxito, o sugerir alguna fórmula organizativa, destajo, horas extras, ... para alcanzarlas. Dado que un componente importante de la estructura salarial depende de los incentivos de productividad, el Comité de Empresa ha intentado paliar los posibles efectos que pudiera tener su no consecución asegurando que todos los trabajadores reciban el noventa por ciento de la cantidad que les corresponde cuando coincide el número de horas asignadas con el de utilizadas. En A.E.S.A., la gerencia propone un incremento anual para cada taller cuya consecución revisa con los representantes sindicales. En este sentido, las gerencias buscan la cooperación y el compromiso de los trabajadores a partir de los representantes sindicales que no ven restringidos el ejercicio de sus derechos.

Por otro lado, la ampliación de la flexibilidad de la mano de obra en el proceso de construcción de motores fue negociado. Si la gerencia consideraba que era el camino de ejercer un derecho, el Comité de Empresa veía la posibilidad de recuperar la capacidad económica perdida durante los años de la crisis para la mayor parte de la plantilla mediante su ascenso a Oficial 1ª a cambio de la aceptación de la disponibilidad laboral.

Aparentemente, los acuerdos pueden ser interpretados como la confirmación de actitudes negociadoras aunque no conviene exagerar su validez. La racionalidad económico social que ha imperado en todo este tiempo, así como la fuerte competencia en el mercado del producto y, sobre todo, la sistemática pérdida de empleo han determinado indudablemente el desarrollo de los acuerdos. Por un lado, porque se han “alcanzado” en un escenario caracterizado por un desempleo masivo y prolongado, por cierres de empresas en general y en el sector en particular, por una fortísima desestabilización del empleo... Por otro, porque los acuerdos se han “cerrado” coincidiendo frecuentemente con ajustes de plantilla de manera que la “amenaza de despido” ha creado un entorno favorable para que la gerencia pueda conseguir fácilmente cambios en las prácticas laborales o en la estructura salarial donde uno de los componentes, el básico, se ha intentado congelar mientras que el otro, se vincula a la productividad. De este modo, la fuerte competencia mundial para la construcción de buques y de motores y la pérdida de empleo son rasgos que han caracterizado las dos últimas décadas. Aunque las situaciones pueden variar de un sector a otro o entre países, los datos sobre los cambios en el proceso de trabajo parecen confirmar la referencia de Hyman a una “mano de obra primaria” en peligro, así como una pérdida de posiciones.

Así pues, buena parte de los acuerdos logrados sobre la flexibilidad y la productividad del trabajo se ha conseguido en circunstancias económicas y políticas que han determinado su desarrollo en buena medida. En este entorno, difícilmente se pueden interpretar los comportamientos de los trabajadores de la construcción naval o de motores con respecto a los cambios en el proceso de trabajo en términos de cooperación voluntaria. Sus respuestas, incluidas las protestas contra los mismos, han estado limitadas por repetidas amenazas de despidos colectivos. A este respecto, las organizaciones sindicales las han convertido en su frente de acción principal. Su papel ha sido fundamental en la negociación de los planes sociales para despejarlas o atenuarlas actuando al mismo tiempo como garantes de la paz social. A cambio han tenido que desasistir otros ámbitos de reivindicación.

Mirada retrospectivamente, esta estrategia de la mayor parte de las organizaciones sindicales ha pasado factura. A lo largo de estas dos décadas, han perdido influencia, sobre todo en la U.N.L., conforme el éxito de los planes sociales hacía cada vez más difícil movilizar a los trabajadores. La última evidencia ha sido la tibia respuesta a los dieciocho muertos, el 3 de julio de 1997 en el trágico accidente del Proof Spirit. Y es que el éxito a corto plazo traducido en la propia configuración de los planes sociales, asegurando así la inexistencia de despidos forzosos, se ha convertido en un problema para las direcciones de los sindicatos, ya que el efecto de esos mismos planes sociales ha sido la individualización de las amenazas de desempleo.

Mientras, los empresarios han aprovechado bien la inseguridad e incertidumbre generadas en estas circunstancias, no sólo para intimidar a los trabajadores sino para transformar activamente el ámbito ideológico de la negociación.

5.6.- La conciencia práctica de la mano de obra frente a la reorganización de la construcción de motores.

¿En qué consiste el “nuevo” ambiente en los talleres?, al que aluden directivos de A.E.S.A. para referirse a unas condiciones laborales que son favorables a la empresa. ¿Hasta dónde lo son? En principio, la contestación a ambos interrogantes remite a las creencias y valores de la mano de obra empleada. Por ello, se va a analizar primero, las opiniones y valoraciones que merece el aumento de productividad en general, a los trabajadores de la factoría y especialmente, las diferencias existentes en este sentido, entre los talleres y segundo, y en un apartado posterior, las distintas formas de relación social que tienen lugar en los mismos; por un lado, entre empresa y trabajadores y por otro, entre los propios trabajadores. Todo ello, observando su significado. Con este fin, se han realizado 11 entrevistas en profundidad⁵³.

En las explicaciones que ofrecen del aumento de productividad registrado en estos años, los trabajadores apuntan hacia un aumento del tiempo en el puesto de trabajo como una de sus principales causas. Todos reconocen que ha habido una disminución importante de los tiempos muertos tanto en los momentos de incorporación o de finalización del trabajo como en las interrupciones permitidas (hora del bocadillo, máquina de café,...) o conscientemente buscadas.

Este aumento del tiempo realmente trabajado habría tenido lugar no solo por la presión que supone la estrategia de la Dirección de condicionar la continuidad de la empresa a la consecución de una productividad que permita competir en el mercado mundial, sino también, porque la gente comienza a asumir que en el pasado existía una relajación “excesiva”. En este sentido, un trabajador planteaba con respecto a los tiempos muertos: “nosotros, solos, nos los hemos ido recortando”. Para lamentarse a continuación de la desaparición de unos momentos que constituían “maravillosas” formas de encuentro: “(la gente) llegaba al water, se cogía un cigarro,... llegaba otro. Se sabía que llegaba otro. Además, había gente que tenía horario. Se estaba con el cigarro y a “charrar” de pie: pin, pan, pin, pan, ..¡Unas conversaciones; Se iban unos, llegaban otros,...Bueno, ¡mucho; Iban, a lo mejor, al water cuatro o cinco veces al día, en “rolletes” de un cuarto de hora. Esto lo han conseguido eliminar por circunstancias”(8).

Así pues, este aspecto de la reorganización del trabajo que ha tenido importantes consecuencias sobre la vida laboral de los trabajadores exigiéndoles mayor dedicación, se ha desarrollado sin ningún tipo de cuestionamiento colectivo.

Ahora bien, no todos los talleres tienen el mismo índice de productividad: el mayor se localiza en Maquinaria donde el trabajo es individual; en el resto, es más bajo y el trabajo es, mayoritariamente en equipo. Un trabajador de Soldadura explicaba del siguiente modo la diferente productividad que existe entre su taller y el de Maquinaria: “el que está en Maquinaria depende de él sólo. Eso se traduce en que el índice del taller de Maquinaria es 1,15 mientras que el de Soldadura es 1,12 ¿Por qué? En el taller de

⁵³ La selección se hizo según su oficio y afiliación sindical: TC. 1: Ayudante de Maquinaria, sin afiliación; TC. 2: Soldador, afiliado a CC.OO; TC. 2': Soldador, afiliado a CC.OO; TC. 3: Mandrinador, Jefe de Equipo, afiliado al C.A.T.; TC.4: Tornero, afiliado a CC.OO.; TC.4': Tornero, afiliado a CC.OO.; TC.5, Ajustador, afiliado al C.A.T.; TC.6, Moldeador, afiliado al C.A.T; TC.7, tornero, afiliado al C.A.T; TC.8: Tubero, afiliado al C.A.T.; TC.9, Soldador, Jefe de Equipo, afiliado a CC.OO.; TC.10, Mandrinador, afiliado a CC.OO.; TC.11, Soldador, Jefe de Equipo, afiliado a CC.OO

maquinaria te marcas el ritmo que tu quieres. Si trabajas en equipo, como sucede en Soldadura, tienes que contar con la gente que está contigo, con el ritmo de los demás. No quedarte ni atrasado, ni avanzar tanto para poner a los otros en evidencia”(2). Sus palabras recogen el hecho que considera que motiva la diferente productividad, la forma de trabajar, y lo que es más importante el proceso social que tiene lugar en el trabajo colectivo en el que el grupo puede condicionar y condiciona la actividad de sus miembros.

Esta explicación será confirmada por los propios “maquinistas” entrevistados que resaltan el trabajo individual como uno de los hechos que propicia la alta productividad que hay en su taller y a que aunque nunca ha sido bien visto elevar mucho el ritmo -“no era social subir mucho la actividad porque iba en contra nuestra”-, sin embargo, como afirmaba el mismo entrevistado: “al ser los bonos individuales, siempre hay alguien que la dispara y entonces los demás no quieren estar por debajo, quieren igualarlo”(4). Uno de ellos señala además, que conseguir la productividad más alta de los talleres es una manera de preservar el salario que debiera corresponder a una autoconsideración profesional superior y que habría de ser mayor que la de los demás trabajadores de la factoría. De este modo, producir más es un recurso de los “maquinistas” para significar económicamente su oficio: “La gente de Maquinaria tiene la idea de que es la más profesional, es decir, que su oficio requiere más capacitación profesional que cualquier otro,...tienen que saber tecnología, matemáticas,... eso se tiene que traducir a nivel de “pelas”. Como en el convenio eso no se recoge, (porque) un oficial de 1ª gana lo mismo en un taller que en otro, entonces, claro, se tira de la actividad”(7). Este procedimiento se ve facilitado por la forma individualizada de su trabajo. La equiparación de puestos y categorías no uniformiza por tanto, la actitud laboral de los trabajadores de la factoría.

Este comportamiento “distintivo” va acompañado de un sentimiento de abandono y desconsideración por parte de la Dirección aunque no se traduzca en protesta colectiva por el mismo hecho de que la vida en el taller se desarrolla de manera individualizada: “la gente se “cabrea”. Se “cabrea” él, en su sitio. Él, sólo y ya está y de ahí no pasa. Pero “cabreada” está indudablemente. La gente se siente discriminada. Lo que pasa es que no puede hacer nada porque se siente impotente”(4).

La sensación de menosprecio se produce no sólo en relación a la homogeneización profesional sino también categorial: “y dentro del mismo taller. Los que estaban de oficial de 3ª, la mayoría, los han colocado en estas máquinas y los han hecho de 1ª, e incluso de 1ªA. Estando ellos por debajo los han puesto a nuestra altura o más”(4).

Esta situación se reproduce en otros talleres en que oficiales de categorías más altas no asumen indiferentemente la equiparación con otros de categorías más bajas, aunque reconocen que les cuesta expresarlo públicamente. -“siempre se dice igual: ¡a mi no me importa lo que tu ganas, a mi lo que me importa es lo que yo gano; Pero luego, tampoco es cierto. Hablando, particularmente, con las personas te das cuenta que no es así: ¡cómo este “tío” que lleva aquí cuatro días ya es oficial de 1ª; y yo llevo veinte años y me ha costado quince ser oficial de 1ª”(8)-. Todo parece indicar que difícilmente una nueva organización puede acabar de la noche a la mañana con hábitos arraigados entre la gente en su larga trayectoria personal y a cuyo desarrollo ha contribuido, en gran medida, la dirección en tanto que responsable igualmente de la antigua organización. Así, el paso de un puesto de trabajo inferior a otro superior requería entre otras cosas, un mínimo de años en el más bajo.

Solamente, un ajustador se manifiesta claramente a favor, revelando la otra cara de la homogeneización: la posibilidad de participar todos en el proceso de producción

sin reticencias profesionales -“cuando más a gusto he estado trabajando, cuando todos éramos oficiales de 1ª,... porque me lucía la faena... El que estaba trabajando al lado, cobraba lo mismo y a la hora de trabajar estaba a todas”(5)-.

La insatisfacción por la homogeneización tiene también, otros orígenes y consecuencias ya que esa uniformización no supone que la profesionalidad de los trabajadores en los talleres sea realmente igual de manera que los trabajos más complejos pueden recaer siempre en las personas más capacitadas con su consiguiente cansancio: “todos somos oficiales de 1ª. Ahora bien, las piezas complicadas, de responsabilidad, que te toca estar pensando todo el día nos las llevamos nosotros. Y la gente se lleva el mismo dinero que uno y no marca ni los mínimos. Entonces, tal vez, deberían crearse más escalas o volver a iniciarse otra vez porque la gente a lo mejor no sabe el oficio, pero tampoco tiene motivación para aprenderlo”(6).

Esta situación que tuvo gran importancia en Fundición, hasta su desaparición como taller, pudo dar lugar a una desmotivación bastante generalizada, tanto de los más capacitados, desanimados porque se sintieron “primos”, como de los menos porque carecían de aliciente para aprender más: “la homogeneización ha quitado mucha motivación a la gente (ya que) no tiene aspiración a poder ascender, ni a ganar un poco más. La gente lo que quiere es que la dejen tranquila porque por el mismo dinero, menos responsabilidad si es posible”(6).

La información obtenida de los entrevistados revela pues, que los trabajadores de determinados oficios o de las categorías más altas, difícilmente aceptan la equiparación con los demás cuando han asumido a través de sus vivencias los valores de una estructura profesional, fuertemente jerarquizada, basada en una cualificación construida por la empresa mediante el distinto grado de formación y experiencia exigido.

Este hecho se refrenda con la forma de definirse unos y otros. Así, mientras los trabajadores de Maquinaria se definen por su oficio, “torneros”, “mandrinadores”,..., repasando los conocimientos que exige su trabajo, matemáticas, materiales, dibujo, tecnología⁵⁴,...-“el dibujo es muy importante en las máquinas herramienta porque tu sabes que nos entregan unos planos y tienes que saber interpretar planos,... Entonces, claro, una persona que ha venido del estadio de peón, taladrador o fresador, a nivel de interpretación de planos, lo tiene muy difícil”(7)-, los de los talleres de cabecera o la sección de Tubería lo hacen por su posición en la producción apelando a la necesidad de su trabajo para que el motor esté acabado sin que ello suponga que estimen sus oficios de un nivel inferior o que se consideren menos profesionales en la producción. A este respecto, trabajadores distintos al de Maquinaria corroboran el “juego” que se establece en el trabajo en equipo aunque rechazan que sea esa forma de trabajar la causante de que la productividad en los mismos sea más baja. Razón que reconoce incluso, un tornero: “porque no es lo mismo un trabajo manual que uno de máquina. La máquina mientras que tengas pasada y revolución, puedes estar sacando la actividad que quieras. No lo entiendo así, en un trabajo manual. Un trabajo manual tiene el techo mucho más bajo”(7). Un ajustador indica deficiencias en el aprovisionamiento de piezas, en la disposición de las herramientas o la carga, en el cómputo del taller, de los tiempos de reparación de piezas confeccionadas en otros talleres o en el exterior como responsables de que el nivel medio de actividad fuera el más bajo.

Por tanto, los cambios en el ámbito de la organización del trabajo no han ido acompañados de una homogeneización plena de la conciencia práctica de la gente, ni de su comportamiento laboral, tal como cabría esperar de la uniformización profesional. Todavía se registra la vigencia de una jerarquía gremial, en su dimensión simbólica y laboral, como consecuencia de la distinta forma de construcción de los oficios, aunque no da lugar a una restricción de la producción entre aquellos oficiales que consideran que deberían estar mejor tratados laboral y económicamente como corresponde a su oficio; al contrario, ha estimulado su productividad, para conservar la distinción económica del oficio. Tampoco da lugar a enfrentamientos interprofesionales por la forma individualizada en que tiene lugar el trabajo de los “maquinistas” o por la mediación del Comité de Empresa en tanto que representante de todos los trabajadores y único interlocutor reconocido en la negociación por la Dirección.

De este modo, el comportamiento de la mano de obra se asemeja en su dimensión laboral en el sentido de que satisfacen las exigencias productivas de la empresa sin reticencias derivadas de la equiparación aunque subsisten diferentes actitudes ante problemas y reivindicaciones concretas relacionadas con los rangos fijados en el pasado. Así, el plus de zona que es una remuneración auxiliar de trabajos penosos, tóxicos y peligrosos, se aplica en el nivel más alto, principalmente, en el taller de Soldadura de manera que su mano de obra puede recibir un salario más alto que el medio de factoría lo que provocó que en el momento de su implantación, no fuera bien vista su distribución por el resto de trabajadores: “Soldadura y antes también Fundición, han sido los lugares de aplicación preferente del plus de zona. ¿Qué pasa? Pues que los de Maquinaria, los de Montura y los mismos de Oficina no pueden permitir que otros ganen más que ellos ya

⁵⁴ Braverman entiende que éstos son los conocimientos que han caracterizado el trabajo artesanal en el pasado: “el aprendizaje incluía entrenamiento en matemáticas, álgebra, geometría y trigonometría, lo mismo que en las propiedades y proveniencias de los materiales usados en el oficio, en ciencias físicas y en dibujo mecánico”(1978:161).

que son los mejores, no pueden consentir que en un trabajo menos cualificado se gane más”(2’).

El panorama que se acaba de describir ha dado lugar a que trabajadores de los talleres de “cabecera” sigan considerando que el paseo central de la factoría que deja en uno de sus lados, a esos talleres y en el otro, los “finales”, sea algo más que una división espacial. Lo entienden como una línea entre dos “mundos” bastante distintos: los trabajadores de primera división, Maquinaria y Ajuste-Montura, y los de segunda, Soldadura.

Ahora bien, la realidad de esos dos mundos se limita a los distintos sentidos y valoraciones que pueden dar los trabajadores a determinadas propuestas o medidas de carácter laboral o económico, según su distinta línea de llegada a la factoría, su oficio o su trayectoria profesional, porque los discrepantes con el sentido dominante no reaccionan reduciendo su laboriosidad como protesta ni creando formas institucionales propias, sino produciendo más. A este respecto, parte de su comportamiento laboral resulta congruente con los objetivos de la empresa.

La conciencia práctica ante los cambios habidos en la gestión de mano de obra, también es observable con respecto a la disponibilidad laboral. A este respecto, el desarrollo de la intercambiabilidad entre profesiones afines en cualquiera de los talleres es bajo ya que los operarios en su oficio se han especializado en determinadas piezas o montajes en cuya realización es donde su experiencia resulta más rentable, de modo que los mandos intermedios se las sigan asignando. Un tubero describe muy claramente el proceso: “cogían y metían a un tipo de gente. Este tipo de gente iba muy lenta porque si era la primera o la segunda vez que lo hacían, pues iba muy lenta. Entonces, inmediatamente cogían: ¡venga! ¡va! los de siempre a hacer tal cosa. En el momento que les sacas la faena que es lo que ellos quieren se acabó”(8).

Cuando se produce el intercambio a otro puesto, con otra actividad, las reservas de la mano de obra con respecto al mismo no se produce porque pueda ser una faena de menor relevancia sino porque suele llevar aparejado un mayor esfuerzo físico derivado de su desconocimiento: “...tú, aquí, lo tienes todo muy arreglado; sabes donde está todo. En tu sitio de trabajo, lo conoces todo. Entonces, te vas a otro y no sabes nada. Hay un estrés, un sobreesfuerzo para hacer la misma producción”(4). De igual modo, lo reconoce un tornero: “(la movilidad) te complica la vida. Te la complica porque tienes que buscar más cosas, estar pendiente de otras,... Desconoces problemas que la máquina ha ido acumulando e historias,... y no significa que vayas a ganar más”(4’). Esta reticencia de carácter individual a la disponibilidad laboral que le puede hacer perder rentabilidad económica al “maquinista” no ha dado lugar a ningún tipo de acciones contra la misma en tanto que se trata de un hecho ocasional: “eso (la movilidad) es esporádico; cuando por ejemplo se te estropea la máquina o cuando en un momento dado te quedas sin faena. Pero eso ocurre muy poco, muy poco. No es significativo”(4).

Por lo tanto, la permutabilidad a puestos de trabajo de producción directa de otros oficios o categorías que puede ser interpretada como un rebajamiento profesional es un hecho bastante esporádico y no tiene casi trascendencia en el comportamiento obrero.

En lo relativo a las faenas de limpieza, de movimiento de materiales, piezas o herramientas, que antes realizaba el personal auxiliar, los oficiales de los talleres no muestran reticencias: “yo estoy trabajando con personas y estamos los dos o los tres a la faena. Yo me pongo a limpiar y el otro se pone a limpiar y no hay pegas. Ahora, si estas

trabajando con otra persona que no limpia porque parece que se rebaja, entonces no trabajas a gusto”(6).

Únicamente, se han observado en el taller de Fundición mientras se mantuvo su actividad ya que la jerarquía profesional estaba muy arraigada porque se había construido a través del tiempo. La organización del trabajo en el taller respondía claramente a la misma de modo que las faenas más penosas y sucias las efectuaban peones y ayudantes y los moldeadores planteaban reservas a su realización: “La gente es muy reaccia, muy reaccia a efectuar faenas como limpiar, desmoldear, hacer balsas, que antes realizaba la gente auxiliar, peones, digamos, ... Aun se está con la idea de que yo soy el que hago piezas. Los demás me tienen que traer todo”(6). Este hecho sugiere que la gente que ha adquirido su posición en el tiempo, es decir, los trabajadores de más edad, pueden ser más reticentes a la ejecución de ese tipo de faena.

Esta actitud se relaja con la edad de los trabajadores de modo que a medida que son más jóvenes, las reservas y la resistencia a efectuar trabajos auxiliares e incluso, directos, se reducen y no sólo porque han sido los beneficiados de la equiparación profesional sino también por un cambio de mentalidad en lo que se refiere al saber de oficio: “Conforme la gente va siendo más joven, todo este tipo de cosas van desapareciendo. Se piensa de otra manera: ya no tenemos el concepto egoísta de que si no lo hago, no lo hace nadie. Eso ocurría antes muchísimo. Había, ha habido cosas: ¡el cojinete del cigüeñal!... Se rasqueteaba para que el aceite fluyera mejor y engrasara mejor. El tío que lo hacía se creía un experto que no había otro en el mundo y se tapaba con una manta. ¡no te estoy contando un chiste! Lo hacía con una manta, tapado, para que no lo viera nadie y no le pillara el truco”(3).

La disponibilidad laboral, y más precisamente, la realización de tareas indirectas, no ha conllevado en general reacciones contrarias de la mano de obra que puedan dar lugar a la presencia significativa de comportamientos distintivos dentro de ella. A este respecto, no existen opiniones ni valoraciones claramente opuestas a la misma.

Así pues, el examen de la distinta productividad de los talleres ha puesto de manifiesto la permanencia de la antigua organización profesional piramidal como referente significativo de criterios y valores para determinados oficios, entre aquellos que en el pasado ocupaban sus niveles más altos que, por otro lado, son los que ejecutaban su trabajo de manera individualizada. Ahora bien, la existencia de este referente simbólico no ha supuesto una oposición a las nuevas exigencias productivas de la empresa que lo cuestionan. Entre otras razones, por la naturaleza individualizada de la actividad pero también, por la misma reacción de los afectados que han buscado distinguirse económicamente produciendo más. A este respecto, su respuesta es congruente con los objetivos de la empresa. Entre el resto de oficios, la estructura simbólica de los gremios no tiene relevancia en tanto que han sido los beneficiados de la reestructuración, pero también por la misma valoración que (siempre) han hecho de los mismos.

Por tanto, no parece que exista una fuerte conciencia práctica de rechazo en la factoría con respecto a la supresión de gremios y categorías. Tampoco parece que exista con respecto a uno de los sentidos de la disponibilidad laboral. El proceso es lógico si se tiene en cuenta que la conciencia se construye en la vida material. Así, la supresión de los gremios encuentra reticencias y rechazo entre quienes salen perjudicados. Y la implantación de la disponibilidad ha sido aceptada tras una negociación colectiva. En estos sentidos, la conciencia práctica de buena parte de la mano de obra no supone resistencia a los nuevos requerimientos empresariales.

5.7.- Primeras conclusiones.

El proceso de trabajo de la construcción naval y de motores de 2 T viene experimentando desde hace casi dos décadas algunos cambios significativos: un aumento del poder de la gerencia en la distribución del personal, es decir, una mayor disponibilidad laboral de la fuerza de trabajo, y una ampliación de las tareas que realizan los trabajadores que, en algunos casos, implican una cierta recualificación y sobre todo, la intensificación del trabajo.

¿Cuáles han sido los objetivos que las gerencias han perseguido cuando han desarrollado esta forma peculiar de flexibilidad funcional? Todo apunta a que el principio dominante de la reorganización ha sido limitar la porosidad del trabajo e intensificar el uso de la fuerza de trabajo, mediante la reducción de “tiempos muertos” y el incremento del esfuerzo de forma directa. Esto ha implicado un aumento del control de la gerencia en lo relativo a la movilidad de la mano de obra dentro de las factorías.

Estos cambios que se han llevado a cabo en bastantes ocasiones a través de negociaciones colectivas o en paralelo con ellas, han tenido lugar en un entorno de ajuste sistemático de las plantillas, de manera que las respuestas de los trabajadores han estado condicionadas por un sentimiento claro de vulnerabilidad en el trabajo.

Por último, estos cambios han supuesto para ambas empresas aumentos importantes de productividad, a costa de un mayor esfuerzo e inseguridad para la mayor parte de los trabajadores que apenas habrían obtenido mejoras no salariales; sobre todo, si se tiene en cuenta las condiciones laborales de la mano de obra de las empresas subcontratistas. En ello, reside precisamente, el “milagro de la productividad” de este período a pesar de su carácter parcial y zigzagueante. En este sentido, los aumentos de productividad no proceden tanto de una reorganización radical de las fuerzas de producción, como de una serie de cambios graduales, basados en una nueva transferencia de poderes, intrínsecamente frágil, emanada de las duras condiciones de crisis de este último cuarto de siglo y excepcionalmente severas en el sector.

Esto demuestra que no ha cambiado tanto la industria naval y de motores, si por cambio se entiende una ruptura espectacular. En la reestructuración de la industria naval se ha producido un cambio orientado fundamentalmente hacia la reducción de los salarios y la intensificación de la mano de obra.

6.- FORMAS SIGNIFICATIVAS OBRERAS.

Se acaba de ver que existen diferentes formas de trabajar en la construcción de motores. Según los talleres, puede ser individual o colectiva lo que condiciona en alguna medida su productividad media. Esto es lógico en una industria multiproceso de producto único. Observar si dichas formas dan lugar a comportamientos obreros cuyos significados pueden resultar tan diferentes como para poder hablar de culturas de taller, es un modo de adentrarse en cómo se producen los mismos.

La forma de examinarlo es reconstruir los procesos que tienen lugar en cada una de las formas de trabajar y observar los principales comportamientos que se producen a partir de la información suministrada por los entrevistados en profundidad. En esos comportamientos, se analizan especialmente sus significados, así como las formas simbólicas a las que pueden dar lugar ya que la cultura de un grupo social se constituye en aquellos “momentos” del proceso social en los que esa gente en su producción de la vida material y social, se produce significativamente a sí misma (Willis, 1986: 12-15).

6.1. Los procesos informales de trabajo en los talleres de Manises.

“El trabajo en equipo supone que para no sentirse menospreciado, procuras llegar al límite tanto de calidad como de cantidad”(2’).

Las palabras de este soldador representan posiblemente la situación extrema que se puede producir en el trabajo en equipo pero descubren un hecho explicativo de una lógica muy productivista, la autoestima. Sin embargo, el sentido final que tiene este comportamiento no es producir más para la empresa; tampoco, conseguir el respeto profesional y social de los demás, sino una forma de solidaridad: “son trabajos muy grandes que pueden durar varios días, de manera que el trabajo que empiezan unos, en un turno, lo continúan otros en el siguiente y no quieres tener mala conciencia de que les dejas a los del otro turno mucha faena. Esto hace que se formen vínculos entre nosotros”(2). Esta solidaridad en el trabajo es resultado en alguna medida, del modo de organización del trabajo, tanto en su dimensión formal como informal.

Con respecto a la primera dimensión, en tanto que actualmente no hay división de la producción del taller por su complejidad técnica, tampoco hay jerarquización del trabajo: “En el taller de Soldadura, desde las piezas más pequeñas a las grandes, las hacen todos mientras que en Maquinaria, todos están siempre en la misma máquina y hacen un tipo determinado de pieza. En Soldadura, todos tienen que hacer de todo”(2’)

En lo relativo a la consideración de la dimensión informal de la producción, la distribución del trabajo directamente productivo en el grupo se hace teniendo en cuenta las habilidades profesionales de sus miembros ya que cada uno de los operarios del taller conoce las suyas y las de los demás. Esta actuación se produce no sólo como una forma de alcanzar la retribución por actividad extraordinaria sino también, por el mismo carácter artesanal que tiene el trabajo: “así nos ponemos de acuerdo para cerrar una pieza a un ritmo determinado. Esto hace que estemos metidos los cuatro y no sólo para el ritmo sino también para organizarse la faena: ¡a ti que se te da mejor rematar, lo haces tú; ¡tú que haces tal cosa mejor, pues tú; Se establecen vínculos para que se funcione colectivamente...”(2’).

También contribuye al desarrollo de esa solidaridad, el carácter duro y penoso del trabajo al que todos están sometidos y que requiere la colaboración y el relevo en muchos momentos del mismo: “como es el trabajo más duro de factoría, ruidos, gases, malas posiciones, a la gente que le pides ayuda te la da”(2). Del mismo modo, aparece la tolerancia en la ejecución del trabajo entre los que trabajan más o de una forma y los que trabajan menos o de otra, lo que a su vez trae consigo que éstos últimos se esfuercen al máximo: “esta situación fomenta la tolerancia con los que trabajan menos o de otra forma.

También, al revés, no te gusta que se te vea trabajar menos. Esto hace que haya pocas personas que vayan al Maestro de Taller a decirle: ¡Este no me funciona!”(2’).

En el taller de Ajuste-Montura en el que se trabaja también en grupo, el proceso sociolaboral es muy parecido al del taller de Soldadura. Aunque hay una mayor división formal del trabajo según los distintos bloques del motor, sin embargo, el comportamiento de los grupos asignados a cada uno de ellos es muy similar al de los soldadores, tanto en la distribución como en la realización de la faena productiva y auxiliar, en la que cada trabajador procura seguir el nivel de actividad del equipo o en que se encuentra trabajando para no ser ni una sobrecarga de los demás ni, sobre todo, un “marcador” del ritmo de los demás.

De este modo, en las secciones en que se trabaja en equipo, se produce un proceso sociolaboral que en su dimensión informal se retroalimenta ya que el desarrollo de los comportamientos descritos que están satisfaciendo las exigencias empresariales, refuerzan los vínculos profesionales.

La otra forma de trabajo que existe en la factoría es la individual, cuyo mejor exponente se encuentra en el taller de maquinaria. Las condiciones de trabajo en los distintos tipos de mecanizado son bastante diferentes: “torneros y mandrinadores aunque estemos juntos y aunque todos tengamos el bono individual, pero no es lo mismo... El mandrinador por lo que sea lleva los tiempos más justos que el tornero. ¿Por qué? La tecnología ha influido más en el torno para mejorar los tiempos”(4).

La organización del trabajo en el taller de Maquinaria es pues, diferente a la de otros talleres e, incluso dentro del mismo, las condiciones laborales son bastante heterogéneas, según el tipo de operación de mecanizado a realizar de modo que el conjunto de los “maquinistas” no conforman un único gremio sino que están agrupados según el saber profesional requerido y la máquina o máquinas que utilizan. Este agrupamiento se manifiesta, principalmente, en actuaciones de apoyo a las reivindicaciones individuales: “cuando una pieza nueva baja escasa de tiempo, se reclama más con el apoyo de los demás”(4).

En esta forma de trabajar que permite al “maquinista” fijarse un determinado nivel de actividad, se observa también la pervivencia de actitudes muy individualizadas y que van a dar lugar a comportamientos insolidarios y obstruccionistas. Algunos “maquinistas” hablan de ellos: “El individuo que anteriormente estaba (en un puesto de trabajo) se ha ido de ahí y ha cogido y ha escondido esto y lo otro y ¡el que venga detrás que se apañe, que arree como he arreado yo; También, por el orgullo de decir: ¡veis que bueno que soy; ¡lo que yo hago, los demás no lo hacen; o ¡yo no te pongo tantas pegas como el pone;”(3); “ha existido siempre la vieja escuela y la nueva escuela. La nueva escuela de: ¡oye, mira; ¡mira esto; Y la vieja escuela de yo lo hago, me escondo las herramientas y a ti que te den o te quito los tornillos y los tornillos los tengo yo. Eso se da”(7).

Este trabajo es realizado bajo la dirección de los mandos intermedios cuya principal preocupación es “sacar la producción” en el tiempo fijado por la dirección de la empresa. En el mismo, el “maquinista” cuenta con la cooperación de un ayudante para que le acerque las herramientas y los materiales, le ayude en el centrado de la pieza en la máquina y la saque cuando esté finalizada la operación. Si en el pasado, había un ayudante por máquina, en la actualidad hay uno para cada cuatro. Esta disminución puede llevar a pensar en la existencia de fricciones entre ayudantes y oficiales por sobrecarga de trabajo

de los primeros e incluso, entre estos últimos por la concurrencia de uno de aquellos. Un ayudante desmiente que haya a nivel general conflictos de este tipo.

Las particulares relaciones sociales que se establecen en el taller, fruto de una convivencia muy prolongada y de las entradas generacionales comunes, explican esta coexistencia así como la que se produce con los trabajadores de otros grupos profesionales. Los “maquinistas” hablan de un particular *modus vivendis*, “vive y deja vivir” o “trabaja y deja trabajar”, en el sentido de que los trabajadores de cada categoría profesional procuran no interferir la actividad laboral de los de otras, soslayando de este modo, buena parte de los conflictos posibles que se pueden dar en las interacciones entre oficiales, mandos intermedios y personal auxiliar e impidiendo así, un desplazamiento lateral del conflicto clásico entre capital y trabajo a otro en el los trabajadores entran en competencia entre sí.

Por tanto, el proceso laboral del taller de Maquinaria es muy diferente al de otros talleres en su dimensión informal ya que el mecanizado es un trabajo personal y su control se hace mediante bono individual: el operario es el único responsable de su realización lo que facilita actuaciones individuales ajenas a los comportamientos generales de los distintos grupos profesionales que pueden ser distintivas en el plano productivo disparando finalmente la actividad del grupo o claramente obstruccionistas que son presentadas por algún trabajador como una pervivencia de la “vieja escuela”. La existencia de actuaciones de este último tipo es cada vez menor debido a esas relaciones establecidas a lo largo de los años.

El hecho de que el trabajo sea individual en el taller de Maquinaria no implica sin embargo, una atomización profesional absoluta sino que se produce un agrupamiento por condiciones comunes de trabajo que se traduce principalmente, en el apoyo exterior del colectivo o de parte, a las reclamaciones laborales individuales lo que constituye una diferencia significativa con otros talleres en los que hay una reivindicación grupal directa.

6.2.- Las formas culturales de los trabajadores de oficio en los talleres.

Las desiguales condiciones de trabajo existentes en los talleres, según que la actividad laboral sea individual o colectiva, trae consigo diferentes procesos sociolaborales de manera que, en primer lugar, los vínculos que se establecen entre los profesionales de “oficio” son distintos tanto en su forma de constituirse como en su intensidad y en segundo lugar, los comportamientos sociolaborales son también, diferentes ya que en las secciones donde se trabaja individualmente, cada uno tiene la posibilidad de fijarse un nivel de actividad a partir del mínimo exigido, mientras que en las que se trabaja colectivamente, ese nivel está condicionado por el grupo; el bono es colectivo y por tanto, el grupo es el responsable del trabajo. En esta última situación, el grupo desencadena un proceso de compromiso y tolerancia en el trabajo que puede tener consecuencias posteriores.

En este entorno, resulta pertinente analizar el significado de algunas actuaciones particulares así como de algunas normas que definen las relaciones sociales que vertebran los agrupamientos que se dan en las secciones de la factoría y que permiten prefigurar el tipo o tipos de cultura que pueden existir en los talleres.

Así, en el de Tubería, “cuando llegan las dos o dos y diez, todo el mundo plega y no hay nadie (que siga trabajando)... Cuando a alguno se le ha pillado en el motor apretando algo, llega el “tío” sofocado diciendo: ¡que es que me pasaba esto; ¡que es que

me ha pillado en el motor...¡”(8). Mediante normas como ésta, los tuberos preservan la disposición laboral del grupo ya que cada uno sabe que el respeto de las mismas constituye una garantía para poder defender sus intereses comunes. De ahí, la importancia que tiene el respeto del horario informal. Quien infringe las normas, se aísla: “solamente hay una persona... un poco rara. ¡un bicho raro! A él, no se le puede decir nada; no entra dentro de la norma ni del grupo de los mayores ni de los jóvenes, ni de ninguno. Va a su aire”(8). Este aislamiento se traduce en indiferencia del grupo siempre que las actuaciones del infractor no repercutan directamente en el trabajo de los demás. Ahora bien, cuando alguien “aprieta” el trabajo de otros miembros del equipo, se desencadena una reacción de éstos: “cuando pasa que alguno para “figurar” empuja, pues, entonces, lo tiene claro,... porque es una faena que puede resultar sencilla o complicada,... (Por una parte) es una faena que requiere mucho esfuerzo físico, entonces tu vas más tranquilo físicamente y, por otro, necesitas mucha experiencia, entonces, no echas mano de la misma y te van saliendo pegas y le van saliendo pegas a él ... Ultimamente, casi nadie va apretando”(6).

De este modo, la marginación de quien rompe las actuaciones del grupo y el “placaje” productivo de quien quiere imponer otro ritmo de trabajo y acelerarlo, son respuestas de los profesionales de “oficio” que sirven para mantener la cohesión y la fuerza del colectivo y mantener un cierto control informal sobre el trabajo y sobre la entrega de la fuerza de trabajo.

Este fenómeno se produce en parte en el taller de Maquinaria aunque de otra manera, ya que al ser el trabajo individual no es posible el “placaje” productivo de los “maquinistas” sobre quienes infringen la norma. En este caso, la reacción es condenar la actuación y celebrar, en ocasiones, la adversidad de quien es víctima de su propio comportamiento: “porque uno de ellos (un preparador de las mandrinadoras) pensaba que lo iban a quitar de la mandrinadora y se ha jodido y ahora no saca los tiempos que puso y va de culo. El quería apretar los tornillos bien apretados porque se iba a marchar y se ha jodido y no se ha marchado”(4’).

Asimismo, ha habido reacciones colectivas de los trabajadores sujetos a bono colectivo frente a las disposiciones periódicas de la Gerencia de aumentar el índice de actividad media del taller para percibir la retribución suplementaria pertinente lo que supone incrementar el ritmo de trabajo habitual: “a (soldadura) le comían los tiempos y dijo de aguantar. Monturas dijo: ¡no subimos la actividad, nos quedamos donde estamos;”(5). En algunas ocasiones, han conseguido congelar dicho aumento.

Por último, la información de los entrevistados revela el carácter artesanal que sigue teniendo cualquiera de los trabajos de factoría de manera que aunque haya desplazamientos a nuevas máquinas o actividades, se sigue requiriendo una cierta capacidad personal y colectiva de autoorganización para la realización material del trabajo. A este respecto, un cierto control informal sobre el proceso de trabajo constituye todavía, una de las características del comportamiento obrero a pesar, incluso de las disposiciones gerenciales para reducirlo. Ello es debido por un lado, a ese mismo carácter artesanal del trabajo y por otro, a la acción colectiva, en general, mediada por los representantes sindicales del Comité de Empresa aunque en los talleres en los que la mano de obra está sujeta a bono colectivo, puede haber reacciones sin mediación contra aquellas modificaciones en el mismo que suponen aumentos del ritmo de trabajo.

Por otro lado, se observa asimismo que las actuaciones de los “profesionales” que trabajan bajo bono colectivo no se dirigen únicamente a defender directa o mediadamente unos intereses cuyo sentido está en contradicción con los de la empresa, sino que también tienen lugar otras que están reproduciendo los de la empresa: “a nosotros nos gusta que el trabajo quede bien hecho y cuando alguien pasa por algún sitio y ve algo que no le gusta: ¡eh, nano!, ¡que esos tubos están más torcidos que la Torre de Pisa! o ¡oye! ¡esas roscas, tal,...! De manera que nosotros procuramos que las instalaciones estén bien acabadas, incluso estéticamente!”(8). Su desarrollo se produce en el mismo espacio informal de la producción y forman parte de la cultura del grupo. Su origen guarda relación con la sensación de creatividad que supone un trabajo que todavía es bastante artesanal pero también con el mismo proceso de gestación de la plantilla: “la mayoría de la gente nos hemos formado aquí, ¡eh!...es decir, que hemos sido aprendices de esta empresa. Que hay una afectividad por la empresa, es algo especial de esta empresa...tienes apego a esto, quieres que sea algo”(7).

En los talleres en los que la interrelación profesional y social es muy intensa como consecuencia del carácter colectivo del trabajo, estos sentimientos se convierten en normas del grupo de modo que éste fiscalizará no sólo que el trabajo se realice a un ritmo determinado sino también su forma y acabado. El sentido final que pueda tener esta forma cultural que también produce el grupo en su organización informal, queda plenamente aclarado en las palabras de un soldador: “el trabajo en equipo fomenta la calidad mientras que no sucede así en el trabajo individual”(2’). De manera que actuaciones como ésta que propicia el grupo y que forman parte de su cultura, están satisfaciendo los intereses de la empresa.

Se percibe pues, un determinado dominio sobre el proceso de trabajo como uno de los rasgos principales que caracteriza la organización informal de los grupos profesionales en los distintos talleres de la factoría. Este control se realiza mediante normas propias tanto sobre la ejecución material del trabajo, como sobre su organización y su ritmo. Por esta razón, algunos de los cambios que se han producido en la organización formal, disponibilidad laboral a realizar trabajos directos que antes realizaban trabajadores de otros oficios e incluso del mismo oficio pero en los que se carece de experiencia o aumento del ritmo de trabajo, han sido rechazados en principio por los trabajadores de “oficio” según les afecte si bien la forma de hacerlo varía a partir de la forma de trabajar.

En las secciones en las que se trabaja colectivamente, donde la interacción social y profesional es muy intensa, los incrementos del nivel de actividad, por ejemplo, encuentran resistencia inmediata y no sólo los promovidos por la empresa en tanto que repercuten directamente sobre el esfuerzo de los trabajadores sino también los individuales. Las respuestas articuladas tienen su origen en el espacio informal sin apenas mediación institucional aunque si se puede producir en su desarrollo cuando el aumento es promovido por la empresa. En las secciones en que la actividad laboral es individual, tanto la disponibilidad como el aumento del ritmo de trabajo son mal vistos. Sin embargo, dado que el carácter de los vínculos sociales y profesionales es más débil, la capacidad que tienen los trabajadores directos de hacer cumplir sus normas es bastante más complicado. En ambas situaciones de trabajo, se estigmatiza al infractor aunque en la que se efectúa colectivamente, se puede ejercer sobre el mismo un “placaje” laboral.

Junto a estas distintas formas de control sobre el proceso de trabajo y de “estigmatización” simbólica y real del infractor de las normas del grupo, el modo de “distinguirse” profesionalmente constituye otro de los elementos diferenciadores de la cultura obrera en la factoría. En este último sentido, las acciones simbólicas que acompañan la jerarquización de oficios, también diferencian los comportamientos obreros en la factoría. De este modo, se pueden distinguir tres bloques: los trabajadores de Maquinaria, y más concretamente, torneros y mandrinadores, que se encuentran en el vértice de la pirámide, se definen como tales, trabajan individualmente y su respuesta a las infracciones de las normas está condicionada por esta situación; los trabajadores de Ajuste-Montura, localizados en los lugares medios y altos de la pirámide, trabajan en grupo y reaccionan como tal ante las infracciones, lo mismo que los trabajadores de Soldadura que se encuentran en los lugares más bajos de la pirámide.

La interacción socioprofesional que existe en cada bloque y las normas que producen, permite tipificar dos subculturas. La primera, la de quienes buscan mantener el prestigio simbólico de su profesión pero que dada su escasa interacción profesional, fruto de un trabajo muy individualizado, producen normas cuyo cumplimiento es más difícil de asegurar y por lo tanto, sus respuestas suelen estar mediadas por la representación sindical cuando se trata de modificaciones de la organización del trabajo promovidas por la gerencia o se limitan a condenas en los grupos informales del taller cuando se trata de infracciones individuales. La segunda, la de aquellos que definen su profesión por su posición en la construcción de motores más que por la construcción social del oficio. Dada la forma colectiva de trabajo, desarrollan una intensa interacción socioprofesional que da lugar a normas relativas al ritmo y calidad del trabajo. Su incumplimiento por alguien suele producir la reacción de los demás en ese espacio informal.

Así pues, la reconstrucción de los dos procesos informales básicos que hay en la factoría confirma, en este caso, el supuesto de Burawoy (1989) de que las actuaciones laborales guardan relación con los modos de organización del trabajo de cada actividad industrial y, por tanto, con las relaciones sociolaborales que aparecen en el ámbito de los mismos y no tanto con las experiencias de socialización externas al mundo del taller ya que no son uniformes ni formales ni significativamente.

Asimismo, valida algunos de los presupuestos analíticos de Goldthorpe, Lokwood y otros autores en su ya clásico estudio *The affluent worker* (1968) en el que distinguían tres tipos de obreros, el “proletario”, el “deferente” y el “privatizado”. A este respecto, las actuaciones de los trabajadores de la factoría de Manises responden bien a las características del primer tipo: “los obreros demuestran un alto grado de contracción al trabajo y un fuerte apego a los grupos primarios de trabajo dotados de notable autonomía con respecto a la organización técnica y jerárquica. El orgullo de desempeñar “un trabajo de hombres” y un fuerte sentido de participación en una experiencia ocupacional común engendran sentimientos de fraternidad y solidaridad que se expresan a través de una distinta cultura ocupacional” (Lockwood, 1970:179). En este sentido, desautorizan en alguna medida sus ideas acerca del predominio de la instrumentalidad en el trabajo y de

que las relaciones y las actividades laborales que se desarrollan en el proceso productivo están determinadas por situaciones o instituciones externas al trabajo, como la familia, la escuela,...⁵⁵

Se observan pues, dos modos de producción cultural en la factoría, vinculados a los dos modos de trabajar, que permiten considerar dos culturas de taller. En ellas, se perciben tal como afirmaba E. P. Thompson (1989) no sólo dos formas contradictorias con los intereses de la empresa sino también, congruentes con los mismos y que, en la medida que se producen en ese espacio informal de la producción, forman parte de sus culturas. De este manera, el control de la calidad del trabajo, derivado de su carácter artesanal, o la distinción económica del oficio, son actuaciones que forman parte de la organización informal del trabajo pero que responden a los intereses de la empresa.

7.- EPÍLOGO.

Las razones que se derivan del análisis que se acaba de realizar de la industria naval y de motores de 2T en la Comunidad Valenciana, apuntan las limitaciones de aquellos análisis de la reestructuración del trabajo que han estudiado y destacado aspectos como la recualificación del trabajo. Más aún, refuerzan la posición escéptica ante los frecuentes diagnósticos de la misma en términos de rupturas radicales; también, con respecto a aquellas proposiciones contenidas en los mismos que defienden innovaciones paradigmáticas como características de esa ruptura. Precisamente, este énfasis en la emergencia de un nuevo orden es uno de los aspectos más discutibles de la nueva ortodoxia, tanto de la autóctona como de la extranjera, ya que no se perciben en la industria estudiada, hechos característicos del mismo, como la reprofesionalización del trabajo o la reducción de la división del trabajo, con la fuerza que se les ha adjudicado. Lo que se observa más bien es la conjugación de algunas medidas en este sentido, sin que lleguen a implicar ni un enriquecimiento de tareas o una reprofesionalización de carácter cualitativo, con otras que suponen una intensificación del tiempo de trabajo y del uso de la fuerza de trabajo. Se trata de medidas en el orden productivo y en su disposición espacial que sin suponer costes económicos elevados, dan lugar a un aumento de la productividad al reducir o regular más estrechamente los “tiempos muertos” e imprimir un ritmo más rápido de trabajo, así como a un fortalecimiento de las prerrogativas patronales en la distribución de la mano de obra.

Así pues, dichas observaciones tampoco sugieren lo contrario, que las formas de gestión y las estrategias empresariales apenas hayan sido modificadas. Ha habido cambios significativos respecto a determinados aspectos políticos y laborales cuyo sentido principal es que la mano de obra asuma una mayor predisposición a ejecutar todo lo que sepa hacer y que reconozca mayor capacidad de decisión a la gerencia. Estos cambios han supuesto una reestructuración laboral cuya configuración se ha visto condicionada en algunos momentos y en cierta medida, por la respuesta de una fuerza de

⁵⁵ La obra de Goldthorpe, Lockwood y demás autores constituye una crítica de los “sistemas cerrados”. Subrayando la importancia de las “orientaciones externas en relación con el trabajo”, critican las tesis de las dos escuelas predominantes de la sociología industrial, la de las relaciones humanas y la del “determinismo tecnológico” y los “sistemas sociotécnicos”. Frente a la primera sostienen que los trabajadores no intentan cubrir necesidades sociales mediante el trabajo, sino que éste es únicamente un medio para alcanzar un fin, el de conseguir una fuente de ingresos para hacer frente a obligaciones exteriores a él. Frente a la segunda, defienden que las orientaciones externas en relación con el trabajo determina la relación entre tecnología y comportamiento (180-185).

trabajo muy organizada en el sector naval y con una cultura de oficio muy arraigada, pero que ha tenido que reducir su ámbito de reivindicación en tanto que las condiciones políticas y económicas le han sido muy adversas.

En este entorno, las invocaciones a las nuevas formas de trabajo recualificado y autónomo, a la participación proporcionada en la racionalización productiva, o las saluciones al ejercicio responsable de la actividad sindical en la empresa tan acaloradamente defendidas como aplaudidas en la nueva ortodoxia, resultan mayoritariamente eufemismos aunque pueden servir para encubrir parte de los cambios que han tenido lugar. Sobre todo, cuando la reorganización de la construcción naval y de motores de 2T ha coincidido con la extensión de la subcontratación y con fuertes ajustes laborales que han supuesto el recurso o la presencia de mano de obra en condiciones más precarias y la destrucción de cientos de puestos de trabajo y por tanto, han creado un clima de indefensión en las factorías ¿Qué ha sido de la estabilidad del empleo que debía haber acompañado a la flexibilidad funcional? Papel mojado, aunque la destrucción de casi las dos terceras partes de la ocupación existente a mediados de los setenta haya tenido lugar de “forma no traumática” mediante planes sociales concertados. Por otro lado, aunque algunos de estos cambios en el ámbito estrictamente organizativo hayan podido ser negociados con los trabajadores y sus organizaciones sindicales, ¿cómo pueden ser interpretados sin más como una prueba de la mayor inclinación de los trabajadores a colaborar y participar? Los acuerdos han estado constreñidos por un fuerte sentimiento de vulnerabilidad.

Por otro lado, los planes sociales de los que se han beneficiado los trabajadores de este tipo de empresas han hecho que se desvaneciesen las amenazas experimentadas colectivamente; estas amenazas se han trasladado a aquellos grupos que carecen de capacidad negociadora, los de las empresas subcontratistas. Con ello, se ha reducido paulatinamente la base para la acción colectiva porque las decisiones de los trabajadores sobre su futuro se han trasladado al plano individual articulando diversos sistemas compensatorios: prejubilaciones, bajas voluntarias incentivadas económicamente,... En este sentido, bien se puede asumir como escribe Bo Strath que “la solidaridad y el espíritu colectivo no han desaparecido ciertamente en la construcción naval, pero su base social parece haberse encogido hasta quedar reducida a pequeños sectores..., que sólo son capaces de movilizarse cuando se ven expuestos a amenazas de desempleo experimentadas de manera colectiva, o que solo se activan para luchar por la supervivencia del propio lugar de trabajo...”(1989: 294).

Tras este breve balance, es evidente que las observaciones finales que se acaban de efectuar tienen poco que ver con los planteamientos de los nuevos paradigmas productivos. En lugar de una inflexión organizativa hacia una integración de tareas de naturaleza diferente, un incremento de la cualificación y una profundización de la “democracia industrial”, lo que se percibe especialmente es un cierre de la porosidad en el trabajo, en ocasiones, una mayor penosidad y una pérdida de poder de los trabajadores lo que no quiere decir que haya desaparecido tanto en el plano formal como en el informal donde todavía mantiene un cierto control sobre el proceso de construcción naval.