

El mito de los nuevos paradigmas productivos

Miguel Ángel García Calavia

La intención de las líneas siguientes es estudiar la importancia que ha tenido la “profesionalización” del trabajo de producción en la reorganización laboral llevada a cabo en los últimos años y su potencialidad actual, en vista de las encendidas defensas de que fue objeto en la década de los ochenta. Como es bien sabido, en esos años se produjo abundante literatura sociológica en la que se planteaba la re - especialización artesanal como una de las dimensiones básicas de alternativa a la crisis. En ella se compaginaban las prácticas paternalistas y participativas con prácticas de recurso al trabajo flexible basadas en una serie de elementos : uso de maquinaria polivalente ; núcleo de trabajadores con especialidades diversas y trabajadores a tiempo parcial o periféricos fácilmente eliminables ; horarios laborales y ritmos de trabajo flexibles y organización “modular” más que “lineal” de los centros de trabajo. Este esquema favorecería la creatividad, la calidad y la adaptabilidad, y reduciría los costes asociados a la rígida delimitación de tareas, vigilancia, coordinación, reequipamiento, maquinaria asignada a tareas específicas, etc..

El propósito es pues de orden teórico y empírico. ¿Hasta qué punto las eufóricas declaraciones en favor de la re-especialización profesional que habría tenido lugar en determinadas ramas manufactureras, como la del metal, resisten realmente un examen minucioso ? ¿En qué medida la “reprofesionalización” ha constituido un proceso homogéneo ?. Se hacía necesario distinguir la profección de la prescripción, las realidades de los mitos acerca de la llegada de una nueva edad dorada que tanto han abundado durante estos años. Asimismo, se hacía necesario plantear cuestiones de orden conceptual y teórico con respecto a los razonamientos que se han hecho en torno a la reprofesionalización y la reestructuración del proceso de trabajo. Toda reflexión atenta sobre este fenómeno debía ser hecha considerando su dimensión política y desde una perspectiva más amplia: la naturaleza del despliegue empresarial de la mano de obra y los cambios que ha estado experimentando el capitalismo. Sin embargo, los nuevos constructores de mitos han ofrecido una visión optimista y apologética de una gestión flexible del trabajo con trabajadores reespecializados con las nuevas tecnologías que fun-

damentan en una perspectiva muy simplista y discutible del cambio histórico: la ruptura con el taylorismo - fordismo. Un enfoque analítico más cauto debiera reconocer la naturaleza compleja y contradictoria que han encerrado los procesos de reestructuración. Esta forma de analizar debiera suscitar bastantes reparos ante los nuevos paradigmas de gestión del trabajo dentro de los que la reprofesionalización es una de sus dimensiones básicas.

Uno de los interrogantes más importantes que surge de manera inmediata es si la “reprofesionalización” o la reespecialización profesional constituye un prototipo para la mejora de las condiciones de empleo y trabajo. A este respecto, Homs reconocía en el prólogo al libro de Kern y Schumann, “El fin de la división del trabajo”, que los “nuevos conceptos de producción” utilizados en los sectores clave de la industria alemana en los que la fuerza de trabajo aparecía como un recurso a cuidar y potenciar podían ser uno de los elementos de innovación en las relaciones sociales de trabajo para afrontar las nuevas situaciones creadas en los sistemas productivos de las sociedades desarrolladas, como la española.

No es esta la opinión del autor de estas líneas. Las consideraciones que se efectuarán van en contra de lo que se convirtió en una ortodoxia muy influyente en el ámbito de las ciencias sociales del trabajo y en el de la política laboral, y en contra de las certezas sobre el futuro que se han derivado de la misma; ahora bien, dichas consideraciones críticas sobre los “nuevos” paradigmas y conceptos organizativos deben permitir paralelamente identificar las dimensiones y tendencias de los cambios estructurales que se han producido.

A este respecto, los interrogantes que surgen son: ¿qué importancia han tenido y tienen?, ¿Cómo deben entenderse? Porque indudablemente se han observado cambios, pero ¿han implicado una ruptura con el pasado?, ¿han supuesto una nueva etapa de acumulación? Los partidarios y artífices de esa nueva ortodoxia han sobrevalorado el peso de algunas formas de organización del trabajo presentadas como nuevas y de ciertos elementos constitutivos de las mismas. Este es el resultado de una consideración selectiva de una parte del conjunto de transformaciones habidas, que han sido muy diversas, y de su conversión en el símbolo de una nueva época. Esta especie de metonimia intelectual plantea problemas ya que las dinámicas de los procesos de reestructuración han sido, en realidad, completamente contradictorias y divergentes. En términos organizativos, por ejemplo, aunque haya tendencias a la reprofesionalización, existen igualmente tendencias hacia la desespecialización. A este respecto, los efectos visibles de los procesos de reestructuración han sido bastante más complejos de lo que reconocen los cons-

tructores de la nueva ortodoxia, aunque por otro lado no debe ser nada fácil sistematizar estas tendencias contrapuestas.

En las líneas que siguen se examinara más detenidamente los planteamientos de lo que se ha denominado nueva ortodoxia ; concretamente, los de la especialización flexible y los “nuevos conceptos de producción”. Para ello se estudiarán las aproximaciones analíticas que han realizado autores de ambas perspectivas a la historia de la industria naval y a su situación actual. A continuación se describen los principales rasgos de la reestructuración de la construcción naval valenciana buscando al mismo tiempo disponer de una explicación más operativa de los modos de gestión del trabajo. Y se concluye bosquejando algunas líneas para una explicación más compleja de la reestructuración llevada a cabo a lo largo de los últimos años.

1. LA CONSTRUCCIÓN DE MITOS EN LOS AÑOS OCHENTA : UNA NUEVA ORTODOXIA

En la década de los ochenta, en plena crisis económica, una serie de autores se preguntaron al igual que en otras épocas por los caminos de la prosperidad; es decir, cómo se imbricaban los círculos del crecimiento y del aumento de la productividad o los del declive y de la pérdida de competitividad en una situación industrial dada. Varios de ellos sostuvieron con vehemencia la importancia de la reprofesionalización en la reestructuración de la producción: Piore y Sabel, por un lado, y Kern y Schumann, por otro. Ambos tandems consideraron este hecho en el contexto de un análisis económico y social de las transformaciones que se estaban produciendo.

El punto de partida de los primeros era la idea de una ruptura radical: el tránsito de una era de desarrollo industrial, basada en la producción en masa, a otra nueva, la de especialización flexible. La base de la “prosperidad económica” en la nueva etapa eran las tecnologías flexibles, los trabajadores flexibles y determinadas formas de comunitarismo industrial.

Un aspecto fundamental de esta tesis era el supuesto de que se estaban registrando cambios en los mercados de consumo de masas, y que estos cambios ofrecían ventajas potenciales a los consumidores así como al capital y al trabajo : mayor flexibilidad en el uso de los recursos y trabajo reespecializado.

Este gran cambio de rumbo industrial -el segundo, en la historia de los dos últimos siglos del capitalismo- era interpretado en términos de transición de un paradigma tecnológico a otro. En este sentido, Piore y Sabel admitían

una cierta lógica inherente al progreso tecnológico, con consideraciones tanto tipológicas como evolutivas, que recordaban en cierta medida los planteamientos de Touraine y sobre todo, de Blauner en los debates sobre el desarrollo de la automatización en la década de los sesenta. Su insistencia en la tecnología en tanto que realidad discontinua constituía también un aspecto central en la argumentación sobre su importancia en la ruptura de las condiciones de trabajo impuestas por la producción en masa.

Piore y Sabel entendían que las nuevas tecnologías informatizadas “flexibles” suponían una recualificación técnica de los trabajadores (Piore, M. y Sabel, Ch., 1990 : 371 -374) cuya implementación se veía facilitada por las nuevas estrategias sindicales de microconcertación que, según estos autores, intentaban aprovechar las oportunidades que se les ofrecían a los trabajadores en el entorno de la reestructuración productiva.

Precisamente, estas estrategias de concertación que recuerdan las consideraciones de Proudhon sobre el corporativismo y sobre la economía política, eran concebidas como una de las líneas de actuación adecuadas a su preocupación por la “prosperidad industrial” (Piore, M. y Sabel, Ch., 1990 : 5). En este sentido, Piore y Sabel consideran que la articulación de las estrategias económica, tecnológica, de gestión del empleo y del trabajo de los diferentes actores es una construcción histórica. Su optimización no estaría pues determinada. Uno de los elementos esenciales de esta optimización era el establecimiento de confianza entre los protagonistas para escapar a los efectos imprevistos de las elecciones individuales.

Parte de esta tipificación de los paradigmas tecnológicos que realizaron Piore y Sabel coincidió en algún momento con determinadas versiones de la crisis de la perspectiva regulacionista, como reconoció R. Boyer a finales de los ochenta: “los conceptos de sistema tecnológico y de paradigma tecnológico manifiestan las mismas características que el enfoque regulacionista para las formas institucionales” y “a priori, es posible imaginar un matrimonio entre estas dos líneas de análisis” (1988 : 89).

Los planteamientos de Kern y Schumann están próximos a este esquema conceptual. También efectúan previsiones abrumadoras sobre la reprofesionalización artesanal y la superación del taylorismo como forma de organización del trabajo humano aunque tales hechos queden muy diluidos dentro de la realidad alemana: los sectores observados son limitados y en ellos predominan claramente los varones; además, a pesar de todo, el trabajo semiespecializado es mayoritario.

Así pues, en la década de los ochenta se asistió a un cierto sincretismo teórico entre las ideas de Piore y Sabel, los “nuevos conceptos de producción” de Kern y Schumann y las versiones más simplificadas y funcionalistas de la teoría de la regulación. En su conformación, no sólo confluyeron preocupaciones y explicaciones similares sino también elipsis semejantes, tanto conceptuales como metodológicas. Las nociones de crisis y de ruptura histórica son vagas y el objeto de estudio es impreciso ya que puede ser el proceso de trabajo, la organización industrial o la sociedad entera.

A pesar de las elipsis observadas en los planteamientos, estas corrientes conformaron, sin embargo, una poderosa línea de pensamiento. En un entorno de crisis y reestructuración, se “vendió” como el futuro. Se identificó con el fin de la centralización, de la masificación, de la homogeneización, de la rutina en el trabajo. Indudablemente, esta identificación resultaba muy atractiva. Precisamente, K. Williams y otros autores (1987) planteaban en su crítica de Piore y Sabel que el éxito de las propuestas que estos últimos efectuaban residía en que “hacía vibrar las cuerdas sensibles”. Estas propuestas tuvieron un notable impacto tanto en el ámbito de las políticas sindicales como en el de la investigación. Se sucedieron numerosos estudios en los que, como apuntaba A. Pollert en su deconstrucción de la flexibilidad se mezclaba la “descripción, la previsión y la prescripción” para “vender” su bondad (1988 : 43)

Transcurrida más de una década desde las primeras formulaciones, ha llegado el momento de evaluar retrospectivamente algunas de esas propuestas. ¿Cómo explican el desarrollo de la especialización profesional y la re-composición de tareas ?, ¿cómo las integran en su visión del cambio y la reestructuración y en sus esquemas de evolución histórica?.

El contexto analítico elegido es particular, el de la “construcción naval”. En la década de los ochenta fue objeto de estudio de ambas perspectivas: en un caso fue estudiada por E.H.Lorenz y A. McKinlay, y en otro, por los propios Kern y Schumann. Su atractivo residía en explicar el declive de una industria que fue el motor de las economías nacionales en muchos países. Otro, la singularidad de su producto y de su organización laboral. En el examen se ha aprovechado la información contenida en distintas investigaciones realizadas por el autor¹ sobre la construcción naval.

¹ García Calavia, M. A. (1992), “Transformaciones productivas y culturas obreras en la construcción de motores : La factoría de Quart de A.E.S.A.” (mimeo).

Ibidem (1997), “ Innovación técnica y reorganización del trabajo en la industria naval”, (mimeo). Ambas investigaciones contaron con una ayuda económica de la Institució Valenciana d'Estudis Investigació (I. V.E.I.)

2. REESTRUCTURACIÓN LABORAL EN LA INDUSTRIA NAVAL Y ESPECIALIZACIÓN FLEXIBLE.

E. H. Lorenz y A. McKinlay, que comparten la misma preocupación de Piore y Sabel y de otros autores partidarios de la “especialización flexible” por las vías que conducen a la prosperidad y al fracaso económico, estudiaron históricamente la industria de construcción naval de algunos países europeos. Consideraban que el análisis histórico de esa industria desde finales del siglo pasado hasta los años setenta del presente siglo, permitiría comprender mejor la conformación de los entornos propicios o desfavorables al éxito económico, cómo se producen y cómo se concretan las posiciones de fuerza y los declives históricos. A este respecto, se aproximaban analíticamente (Lorenz y Wilkinson 1986, Lorenz, 1987 y Lorenz, 1990) 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 criti-

cado tanto por Willians y otros como por Pollert, 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. E. H. Lorenz ha 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 debido a que en las regiones en las que se encuentran los astilleros británicos existía una reserva importante de mano de obra cualificada. Contrariamente, los constructores extranjeros - franceses, sobre todo - habrían fracasado al no disponer de este tipo de trabajadores y verse obligados a implantar sistemas formalizados de encuadramiento y de control idóneos para una mano de obra menos cualificada. El declive que experimentó esta industria después de 1945 lo atribuye 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 (Lorenz 1991, 69 - 71). Esta incapacidad era 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 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 relacionaba 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 incapacidad de los constructores británicos para cambiar la organización laboral no se podía entender en términos de incompetencia profesional sino de falta de confianza. Todo conducía 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.

Esta lógica de la reestructuración en la que E. H. Lorenz combina lo económico, lo sociopsicológico y lo tecnológico, resulta controvertida en dos puntos por lo menos. El primero, la transformación estructural a la que hace referencia, la desarticulación de los mercados en la 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”. La consideración de este fenómeno es similar a la realizada sobre la génesis de la especialización flexible: la saturación de los mercados de masas y la vuelta de los consumidores hacia bienes diferenciados y especializados hace inadecuado el sistema de producción en masa. 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. Este cuestionamiento de la polarización de la producción resulta fácilmente asumible en una industria como la de construcción naval donde cuesta imaginar la producción seriada de navíos.

El segundo punto controvertido es el carácter de la explicación que ofrece E. H. Lorenz con respecto a la reestructuración de los procesos de construcción naval. Aunque en su descripción combina hechos de distinta naturaleza, su análisis deriva principalmente hacia una lógica sociopsicológica. Su razonamiento se construye sobre variables como la confianza y la satisfacción que son de corte conductista. Recurriendo a las mismas, se quiere evitar el determinismo económico y tecnológico. Con ello, sin embargo, el lenguaje de la elección personal se funde en un discurso de matriz diferente: el de los actores colectivos y la acción política. Esta fusión resulta muy desacertada porque difícilmente se pueden compaginar las referencias indivi-

duales del enfoque psicologista con el más amplio de transformación estructural y política. La perspectiva de E. H. Lorenz resulta pues una mezcla de determinismo y de voluntarismo.

3. LOS “NUEVOS CONCEPTOS DE PRODUCCIÓN” Y LA INDUSTRIA NAVAL ALEMANA.

Con la intención de reconstruir la evolución de la racionalización industrial, de averiguar sus perfiles históricos, Kern y Schumann (1988, 347 - 353) estudiaron algunos de los procesos de reestructuración llevados a cabo en la industria alemana. Entre otros, y como contrapunto a lo que tenía lugar en los denominados sectores clave, el de la construcción naval. A este respecto, consideraron que durante los años sesenta se habrían producido 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 por otro lado era estimado 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 contendría esta racionalización de la industria eran de matriz taylorista. Cuando a finales de los setenta se podían recoger los frutos derivados de esta racionalización, se habrían suspendido los pedidos de los petroleros. A los grandes astilleros no les quedaría otro remedio que volver a la construcción del barco especial. Esto implicaba en muchas áreas de construcción abandonar aquella racionalización que se había ido produciendo como ropaje de una modernización que apuntaba al futuro y sustituirla por otra inspirada en los “nuevos conceptos de producción” que habrían encontrado en los sectores clave de la manufactura alemana. Estos nuevos conceptos consistían en la consideración, por un lado, de que la recomposición del trabajo en tareas más totalizadoras ofrecía oportunidades y no peligros, y por otro, de que las cualificaciones y la soberanía profesional de los trabajadores eran fuerzas productivas que convenía aprovechar y reforzarlas. La reespecialización de las ocupaciones, la redefinición funcional del trabajo, la participación “propor-

cionada” en la racionalización industrial que Kern y Schumann identifican en algunas de las industrias estudiadas constituían pruebas concretas de dicho credo. Su desarrollo, sin embargo, no era posible en la industria naval, aunque su estructura del trabajo fuera una de las más favorables para ello, ya que estaba ahogada económicamente. Además, la competencia mundial de precios era muy elevada en una coyuntura en que la demanda de nuevos barcos se estancaba o retrocedía. La única alternativa inmediata que les quedaba a los astilleros alemanes era la lucha por la supervivencia y las “contracciones quirúrgicas”, es decir, la destrucción radical y abierta de puestos de trabajo.

En esta tesitura, Kern y Schumann no se interrogaron sobre el comportamiento de los trabajadores de los astilleros, como habían hecho en otros estudios sobre los movimientos de racionalización en curso en los sectores clave de la industria, ya que eran considerados las víctimas de un hundimiento global, sectorial y regional, y por tanto no cabía pensar en que se comprometieran 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 era doblemente significativa. Por un lado, de qué y quién les preocupaba intelectualmente ; por otro, de una falta de curiosidad para dibujar un mapa cuantitativo y cualitativo de los perdedores de la reestructuración que quedaban literalmente marginados. 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 la existencia supuesta de 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, sería 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. A este respecto, las explicaciones están aquejadas de un cierto determinismo técnico, no sólo porque se atribuye al equipo una capacidad importante de configurar la organización del trabajo, sino también porque en los razonamientos de los autores subyace la suposición de que combinaciones particulares de capital y trabajo tienen la facultad de reconciliar las contradicciones sociales capitalistas.

Analíticamente, sin embargo, es el propio ideograma de los nuevos conceptos de producción lo que resulta más controvertido porque engloba una serie de elementos distintos que no tienen que formar necesariamente una estructura coherente. En este sentido, las dimensiones de la organización del trabajo y las de la política del trabajo pueden dar lugar a múltiples combinaciones. Así, por ejemplo, en contra de la opinión de Kern y Schumann, el enriquecimiento funcional y la participación de los trabajadores no tienen que coincidir obligatoriamente. Una consecuencia que se deriva de este hecho es la posibilidad de distintas adaptaciones organizativas a la innovación tecnológica.

4. *¿NUEVAS FORMAS DE CONSTRUCCIÓN NAVAL Y DE MOTORES DE 2T EN LA INDUSTRIA VALENCIANA?*

Al analizar los cambios habidos en la organización de la producción y del trabajo en la industria naval valenciana se ha observado que la demanda del producto ha seguido trayectorias contradictorias en los últimos veinte años en las dos grandes factorías existentes: Astilleros Españoles S.A. (A. E. S. A.) de Quart y Unión Naval de Levante (U.N. L). La primera dedicada a la construcción de motores y la segunda a la de buques. En el caso de los motores propulsores de energía, se observa una tendencia a la reducción de los tipos construidos en la empresa en lo que se refiere a su potencia junto a una ampliación de su funcionalidad, ya que sirven no únicamente para barcos sino también para centrales eléctricas. Esta política de comercialización se deriva en buena medida del proceso de fusión iniciado con otras dos empresas europeas dedicadas también a la construcción de motores - entre otras, la casa licenciadora - que ha supuesto una cierta especialización productiva para cada una de ellas. En el caso de los buques se observa que junto a los de pasaje - muy sofisticados técnicamente con respecto a su "armamento" -, la U. N. L. ha atendido también pedidos de barcos de carga, a pesar de haber manifestado su consejo de administración la intención de no hacerlo tras la crisis de principios de los ochenta por considerarlos de bajo valor añadido.

Así pues, las características de la demanda que han satisfecho difícilmente pueden ser definidas con el calificativo de “masas” o de serie al que aludía E. H. Lorenz, ni tampoco estrictamente bajo el de “especializada”. Asimismo, la entrada de capital danés en A. E. S.A. - Quart y el consiguiente cambio en el tipo de motor construido se encuentra bastante apartado tanto de la diseminación de la propiedad como de la descentralización de la producción defendida en los nuevos paradigmas productivos.

La compleja demanda actual, pero también la del pasado aunque en menor grado, ha sido satisfecha por las respectivas gerencias recurriendo al sistema de subcontratación de obra a otras empresas y, por tanto, a las competencias “flexibles” y más baratas de su personal, que raramente han sido integradas a través del proceso artesanal desarrollado en buena medida en los astilleros. A este respecto, el número de horas trabajadas dentro de la U. N. L. durante muchos meses de 1990 apenas representaba la mitad del tiempo empleado en la construcción del buque de ese momento. Igualmente, la cantidad de componentes realizados por proveedores externos era importante. El recurso a la subcontratación no sólo se ha mantenido desde entonces sino que incluso ha aumentado. La situación se ha desarrollado de manera similar en A. E. S. A.. En la factoría de Quart, todas las piezas de fundición y casi todas las mecanizadas de tamaño pequeño eran fabricadas en empresas subcontratadas.

La presencia creciente de estos trabajadores especializados y precarizados que trabajan en los astilleros bajo la supervisión del subcontratista, en ocasiones en régimen de destajo, es fundamental para comprender la estrategia económica - reducción de costes - y política - de control - de la patronal. En buena parte de las fases de construcción, ya sea de motores o de barcos, la división del trabajo supone la presencia simultánea de estos trabajadores junto a la de los “profesionales” veteranos del astillero que actúan bajo la mirada de los encargados y reciben primas de productividad. Unos y otros se diferencian no sólo en la forma de realización y control del trabajo, sino también en su nivel de sindicación y de remuneración que es muy superior entre los trabajadores propios del astillero. Los trabajadores reprofesionalizados brillan por su ausencia. Este proceso resulta patente sobre todo en las fases iniciales - soldadura, por ejemplo - en las que la hiperespecialización corre paralela a la desaparición del profesional en la medida que la manufactura de oficio está siendo sustituida por la subcontratación de obra que trae consigo al astillero su propia forma de integración y de división del trabajo así como la reducción y focalización del conflicto y de la negociación laboral. Con la subcontratación, el coste de la obra y de los componentes se ha reducido de manera significativa y se ha convertido en un instrumento de presión de las

direcciones respectivas de los astilleros 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.

En este entorno, el tiempo de trabajo necesario para cada buque o motor construido ha ido disminuyendo sin parar. El número de horas empleadas por los trabajadores en la construcción de una Tonelada de Registro Bruto Compensado (T.R.B.C.)- unidad de medida de la envergadura del producto en la industria naval - así lo atestigua. Esta reducción de horas se ha producido tanto en el trabajo directo como en el indirecto. El mayor ahorro de trabajo y más inmediato ha tenido lugar en el indirecto, si nos atenemos a las trayectorias seguidas por los trabajadores de las plantillas dedicadas a uno y otro tipo de trabajo. Antes de la primera reconversión, a principios de los ochenta, los trabajadores indirectos representaban un 18 % en U. N. L. y un 20 % en A. E. S. A. -Quart de las respectivas plantillas; a finales de la década, apenas supone el 4%, tanto en uno como en otro astillero. En este tiempo, la proporción de trabajadores, indirectos y directos, ha pasado de uno de cada tres a uno de cada dieciseis. Como es sabido, la cantidad de trabajadores indirectos en cualquier centro productivo está relacionada en cierta medida con el volumen de stocks en las operaciones de manufactura: cuanto más grande es este último, mayor es el número de trabajadores que se emplearán como transportistas, almaceneros, repositores... . Por tanto, de los datos se puede inferir que actualmente se construye en los astilleros con un bajísimo nivel de stocks. Esto ha sido facilitado tanto por la subcontratación, que reduce la cantidad de existencias necesarias como por la asunción por parte de los trabajadores “directos” de algunas de esas tareas y de otras de naturaleza similar: limpieza, cuidado y mantenimiento mínimo de la máquina,... . Las circulares de las gerencias proponiéndolo y los testimonios de los propios trabajadores sobre su realización así lo confirman.

El ahorro de trabajo directo ha sido también importante, tal como se deduce de la evolución de la parte de las plantillas encargada del mismo desde principios de los ochenta hasta mediados de los noventa. Ahora bien, resulta difícil cuantificar la parte de ahorro que corresponde a los cambios e innovaciones en el propio proceso de producción y la que es resultado de la subcontratación.

En principio, la construcción de un buque o de un motor de 2 Tiempos requiere una extraordinaria cantidad de trabajo directo y debe ofrecer, por tanto, numerosas oportunidades para la reducción de horas de trabajo. Técnicamente, sustituyendo trabajo por capital; laboralmente, reestructurando el proceso de trabajo. En el primer sentido, se han renovado los equi-

pos en ambos astilleros. En U. N. L., sobre todo, en los procesos iniciales; en A. E. S. A. - Quart, en casi todos los procesos. En el oxicorte de planchas de acero y especialmente en el mecanizado de piezas de A. E. S. A., la renovación técnica ha supuesto una reducción notoria de la cantidad de trabajo, dada la capacidad productiva y la plurifuncionalidad de las máquinas - herramienta instaladas. Sin embargo, en el resto de procesos la renovación técnica que no ha requerido nuevos conocimientos fundamentales de los trabajadores, no ha eliminado cantidades significativas de trabajo, ya que cada uno de los numerosos equipos o de las máquinas - herramienta que existen en los distintos talleres son unifuncionales y su puesta en marcha requiere un trabajador directo. La automatización posible de alguno de los procesos, como la soldadura (que en Japón está robotizada), ha quedado aparcada.

Se ha reestructurado también el proceso de trabajo reduciendo la división del trabajo que existía hasta la crisis de los ochenta y que se basaba en la presencia de casi tantos oficios como procesos técnicos suponía la construcción de un buque o de un motor. En A. E. S. A. había cuarenta y cuatro que desarrollaban su trabajo en cuatro talleres. En la actualidad, no llegan a veinticinco. En U. N. L., había incluso más, que trabajaban en trece subsecciones. Esta reducción de la división del trabajo se ha llevado a cabo a partir de la subcontratación total de algunos de los procesos y, sobre todo, a partir de la reintegración de procesos afines en cada taller. Normalmente, los más sencillos en los más complejos. Esto ha implicado que actividades sencillas ejecutadas por trabajadores de oficio poco cualificados hasta los ochenta sean realizadas por trabajadores de los oficios más cualificados desde hace unos años. La asunción de estas actividades difícilmente puede ser considerada como reprofesionalización. A este respecto, solamente algunos trabajadores auxiliares o ayudantes han sido reespecializados para que pudieran pasar a los talleres o secciones.

La nueva división del trabajo ha implicado una ligera reducción del tiempo de trabajo, ya que disminuye los movimientos de las piezas en cada taller o sección y aumenta las operaciones por cada trabajador. Este ahorro, nada despreciable dada la multitud de procesos existentes, ha sido reforzado reordenando el espacio de los astilleros: relocalizando algunos talleres o secciones, almacenes, y gradas en su caso, construyendo y ampliando bancos y mesas de trabajo o acondicionando las vías de rodadura de las grúas. Estos cambios llevados a cabo a lo largo de los ochenta han mejorado el proceso general de construcción y el ritmo de trabajo entre los procesos.

Esta simplificación de la división del trabajo ha sido paralela a la ampliación de la movilidad funcional de la fuerza de trabajo en ambos astilleros -

sobre todo, en A. E. S. A. - Quart - entendida 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., 1987, 23). A este respecto, trabajadores de los talleres o secciones que quedan realizan tareas u operaciones que, en el pasado, correspondían frecuentemente a gremios de menor rango profesional. La “disponibilidad laboral” se convierte en uno de los principios fundamentales del régimen laboral que surge de la reestructuración del proceso de trabajo.

La estipulación y medición de los tiempos se ha mantenido como forma de dirección y control de la fuerza de trabajo, aunque también se ha reformulado con la reestructuración. Anteriormente, sólo una pequeña parte de los trabajos tenían tiempos establecidos, “consolidados”, de manera que la medición no tenía mucha influencia en la supeditación de la fuerza de trabajo en los astilleros. A este respecto, la gerencia recurría con frecuencia al sistema de “destajo”; forma de ajuste con los trabajadores que, por otro lado, no ha desaparecido totalmente en ninguno de los dos astilleros, si bien en A. E. S. A. - Quart se desarrolla subrepticamente en los momentos de mayor carga de trabajo. Con la actual reducción de la división del trabajo, aquella forma de articulación de la medición resulta incoherente además para la gestión. El nuevo desarrollo ha consistido en que la gerencia establece por talleres o secciones las horas que suponen las actividades o componentes que se construyen en la factoría negociando posteriormente y de manera global con los representantes sindicales su ejecución. Con ello, compromete a los sindicatos en su consecución.

La ejecución del trabajo tras la simplificación de la división gremial del trabajo, ha continuado requiriendo en sí misma un importante dominio conceptual de su desarrollo. Ahora bien, la dirección de A. E. S. A. - Quart promovió además una mayor permeabilidad entre concepción y ejecución pidiendo a los trabajadores que hicieran sugerencias para mejorar la estructuración global y particular de los procesos productivos. Las respuestas de los trabajadores fueron desiguales. Hubo quienes las realizaron asumiendo el sentido “orgánico” de la empresa y hubo quienes las rechazaron argumentado que se trataba de una apropiación empresarial sin costes de su saber y de su experiencia.

Se han producido, pues, cambios en el proceso de trabajo de los astilleros valencianos que han supuesto una importante reducción del tiempo de trabajo de construcción. Ahora bien, no está claro que dichos cambios - y por tanto, la preocupación gerencial por la “flexibilidad” del trabajo - tengan

mucho que ver con una mayor o menor diversificación del producto. En ambos astilleros se observa que la reestructuración del proceso de trabajo ha venido orientándose hacia una 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. A este respecto, la "flexibilidad" tiene poco que ver con la ampliación de las especializaciones de los trabajadores - la reprofesionalización - o con una mayor satisfacción de los mismos en el proceso de trabajo. Tiene que ver sobre todo con una progresiva reducción 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 y su desarrollo con una mayor continuidad.

Estos cambios en las formas de construcción se han producido en un entorno de sistemático y persistente ajuste de las plantillas. 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.- Quart era de 1.429. Doce años después, momento de superación de la crisis de principios de los ochenta, el número de trabajadores era de 667. En septiembre de 1995, quedaban 495, de los que 210 estaban amenazados de rescisión de contrato. Es decir, en apenas veinte años, la plantilla se había reducido en sus dos terceras partes. El mismo fenómeno se ha producido en U. N. L.. En 1976, su plantilla estaba compuesta por 2430 personas. A principio de 1990, estaba constituida por 1.051. Tres años más tarde, apenas sobrepasaba las ochocientas personas. También, la plantilla se había 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 cada año unas sesenta personas, en un caso, y unas cien, en otro, han venido abandonando 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 mantenimiento y servicios cuyas actividades se han subcontratado (alrededor de un 80 %), control de calidad a partir de la supresión de la verificación de los trabajos realizados en las fases iniciales (aproximadamente un 70 %) y producción o construcción (un 60 %). De igual manera, el ajuste ha afectado tanto al personal de oficinas como al de talleres o secciones, a los profesionales como a los trabajadores de oficio, aunque ha sido superior entre estos últimos, y entre el personal de manufactura: un 54 % y un 58 % frente a un 47 % y a un 46 %, res-

pectivamente. Entre los trabajadores, los más afectados por la reducción fueron auxiliares en las tareas de fabricación (un 80 %) y ayudantes de los distintos oficios (un 65 %). Los gremios que más habían experimentado la reducción eran todos aquellos cuyos trabajos podían ser asumidos por otros: amoladores, fresadores, taladradores, rebabadores, en A. E. S. A. - Quart, y carpinteros, electricistas, tuberos, en la U. N. L. .

El ajuste se ha realizado mediante “planes sociales” acordados en negociaciones 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 los despidos voluntarios, 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 pérdida persistente, que ha sido uno de los rasgos dominantes de la industria naval valenciana en los años ochenta y noventa, desmiente esa relación, por lo que la expresión de Hymann (1989, 195 - 198) de una mano de obra “primaria en peligro” que recogía la experiencia bastante generalizada de los trabajadores británicos en la década pasada, sirve también para definir la de los trabajadores valencianos de los astilleros.

Por último, en el análisis de la reestructuración del proceso de trabajo de ambos astilleros se ha observado también la existencia de numerosos acuerdos en su desarrollo. En concreto, los incrementos de productividad de los talleres de A. E. S. A. - Quart han sido negociados año tras año, especialmente en los primeros tiempos de la reestructuración. El ajuste del número de horas que correspondía a las distintas secciones en la construcción de cada buque también ha sido negociado en la U. N. L..

Asimismo, la ampliación progresiva de la flexibilidad de la mano de obra en el proceso de trabajo fue precedida con frecuencia de acuerdos parciales o generales con los Comités de Empresa. A este respecto, resulta ejemplar su implantación en A. E. S. A. - Quart. A finales de los ochenta, cuando el fantasma de la crisis estaba desapareciendo, la dirección consideró que la disponibilidad funcional de la fuerza de trabajo debía ser un requisito obligatorio y exigible a los trabajadores de la plantilla. El Comité de Empresa acabó aceptando esta exigencia gerencial a cambio de que les fuese reconocida la categoría de oficial de 1ª a todos los trabajadores, lo que a su vez fue admitido por la dirección. Este ascenso automático de la mayor parte de la plantilla suponía un aumento salarial encubierto. Con ello, recuperaban el poder adquisitivo perdido los años anteriores, durante una época en la que la

Dirección del I.N.I. mantenía una política de congelación salarial. Este acuerdo puede ser interpretado como la confirmación de actitudes negociadoras que reconocían la falta de confianza mutua y la oposición entre las partes, 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.

Por tanto, 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 aceptación pasiva o de consenso voluntario. Sus respuestas, incluidas las protestas contra los mismos, han estado limitadas por un sentimiento de vulnerabilidad.

En resumen, el proceso de trabajo de la construcción naval valenciana viene experimentando desde hace casi dos décadas algunos cambios significativos que han implicado un aumento del control patronal sobre la movilidad laboral del personal, una ampliación de las tareas que realizan los trabajadores y una intensificación del trabajo. Estos cambios, que se han llevado a cabo en muchas 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 las empresas aumentos importantes de la productividad, a costa de un mayor esfuerzo e inseguridad para la mayor parte de los trabajadores que apenas habrían obtenido mejoras no salariales.

5. CONCLUSIONES.

Hace algunos años, K. Williams y otros (1994) plantearon que determinados constructos organizacionales habían colonizado las ciencias sociales. En este sentido, consideraron que los constructos de la especialización flexible y del postfordismo (o sus opuestos, la producción en masa y el fordismo) fueron diseñados para afrontar un imperativo metateórico más que una necesidad empírica. Su particularidad residió en coger uno de los elementos de la actual reestructuración de las economías capitalistas, compendiado en el concepto de flexibilidad y convertirlo en el principio característico de la nueva época. Su contexto se articuló alrededor de una oposición conceptual muy simple (de masas / flexible ; viejo / nuevo) que constituyó la base para la distinción de estadios en el desarrollo de la producción capitalista. A este respecto, se ha evidenciado que los procesos sociohistóricos son mucho más complejos. Indudablemente, aparecen nuevas tendencias en el ámbito de la estructuración de la producción o se reproducen otras que se han implementado en otros tiempos o lugares, pero su desarrollo es bastante más complicado y contradictorio de lo que se apunta en dichos paradigmas. Y además, aunque no se puede objetar nada contra esta actitud de resaltar lo que aparece o se reproduce, sin embargo, con frecuencia es bastante más pertinente referirse a todo lo que continúa como han hecho distintos autores en el ámbito británico (Elger, T. , Pollert, A.) y en el español (Bilbao, A., Cachón, L. y Prieto, C.).

Esta enfatización del carácter de nuevo orden respecto al pasado constituye uno de los puntos más cuestionables de la nueva ortodoxia. En la supuesta transición al periodo postfordista se habría producido una profunda reestructuración de la producción, y la “flexibilidad del trabajo” así como la “re-especialización artesanal” se habrían convertido en algunos de los símbolos del nuevo orden. Esta “flexibilización y reprofesionalización del trabajo” constituyen los elementos clave del nuevo orden productivo que reemplazará al viejo orden fordista. En este contexto de confrontación tipológica, este régimen de acumulación sale malparado en tanto que obsoleto mientras se idealiza lo nuevo y lo flexible.

Frente a esta concepción secuenciada de estadios productivos, es más acertado considerar que las sucesivas fases de acumulación habrían dado lugar a una superposición de organización y estructuras industriales; en este sentido, las actuales estructuras laborales son el resultado de la conjunción de las viejas y de las nuevas formas de organización del trabajo.

Esta conjugación de lo viejo y lo nuevo es lo que se percibe en la reestructuración de la construcción naval valenciana. Flexibilidad funcional en los astilleros y una división del trabajo menos intensa, sin implicar enriquecimiento de tareas ni reprofesionalización. Su sentido principal, una mayor disponibilidad laboral del trabajador a ejecutar todo lo que sepa hacer y que le ordena la gerencia. Realmente, una intensificación del trabajo.

Por otro lado, la retórica seductora del control sobre el proceso de trabajo que ejercen los trabajadores de oficio no debe esconder el crecimiento del poder y de la influencia del capital en general. Las reestructuraciones empresariales del trabajo han coincidido con ajustes de plantillas, de modo que han tenido lugar en un entorno de indefensión de los trabajadores. Los empresarios han sido pues los verdaderos factotums de la reestructuración económica. En sus actuaciones apenas se reconocen las líneas apuntadas en los nuevos paradigmas productivos. Bilbao, Cachón y Prieto, por un lado, y el grupo QUIT, por otro, sólo las vislumbraron en determinados segmentos de las plantillas de algunos sectores productivos. Las prerrogativas organizativas de la gerencia habrían aumentado y la empresa ha continuado siendo el actor más poderoso del proceso de reestructuración .

Esas actuaciones dirigidas a aumentar la productividad del trabajo se han visto completadas con otras orientadas a reducir los costes y los riesgos, así como a conquistar nuevas franjas del mercado. Para ello, han aumentado extraordinariamente la subcontratación con la consiguiente extensión de la precarización laboral y sin que la empresa subcontratante perdiera dominio sobre el proceso de construcción. También, han ampliado su oferta de productos. Y así, en estas estrategias apenas se reconocen los rasgos prescritos por la nueva ortodoxia. Más cierto es que dichas estrategias son muy heterogéneas con respecto a la lógica organizativa, de producto, financiera,... . Incluso, puede ser muy diferente dentro de la propia empresa. A este respecto, el caso de A.E.S.A. es ejemplar.

El hincapié que hizo pues la nueva ortodoxia en la diversificación de la demanda del producto - el poder de los consumidores - y en la recuperación del trabajo artesanal - el poder del factor trabajo - resulta inapropiado. Por un lado, porque con frecuencia dicha diversificación constituye una estrategia de la gran empresa. Por otro, porque si algo han evidenciado estas dos décadas de reestructuración productiva es que la fragmentación creciente del sistema productivo no debe confundirse con la del capital y la autoridad.

Estas consideraciones tienen poco que ver con las que se han ofrecido en los nuevos paradigmas productivos. En lugar de un cambio fundamental hacia una nueva era de enriquecimiento del trabajo y de profundización de

la denominada “democracia industrial”, lo que se observa es una extensión de los sistemas fordistas y una restricción en el ejercicio de los derechos laborales y sindicales. Por último, los procesos de descentralización de la producción que suponen el desarrollo de una economía organizada en red, forman parte de las estrategias de un número reducido de empresas dirigidos a reforzar su control oligopolístico. La presencia de la empresa danesa MAN B & W en A.E.S.A. - Quart es un caso indicativo de esta estrategia oligopolística.

Tras este esbozo de la naturaleza y dinámica de la transformación social y económica, la “reprofesionalización” se observa de manera diferente. Las posibilidades de regeneración de las condiciones de empleo y trabajo son ahora más problemáticas. Sin duda, existen en la medida en que el proceso de reestructuración no está determinado. Ahora bien, teniendo en cuenta los importantes problemas que plantea, se puede dudar razonablemente de que la “reprofesionalización” sea el paradigma del futuro. Las consideraciones teóricas contenidas en los nuevos paradigmas productivos y en la literatura relativa a la reprofesionalización se han basado en nociones como la lealtad, las relaciones de cooperación y confianza. Esto conlleva un aislamiento del centro de trabajo y de la empresa así como ignorar la relación que existe entre la economía de la empresa y la economía mundial. Pero a finales de siglo, la economía de la empresa y por tanto sus condiciones de empleo y trabajo no pueden ser vistas más que formando parte de la red económica global la cual es conformada y transformada por formidables relaciones de poder de manera que el grado de autonomía de la empresa y la capacidad de regeneración de esas condiciones de empleo y trabajo están limitadas.

En este contexto, los interrogantes son si la organización laboral constituye el ámbito de estudio e intervención adecuado y si la reprofesionalización es una categoría pertinente. Ha sido evidente la seducción que han ejercido. A este respecto y tal como se ha apuntado antes, es significativa la colonización de las ciencias sociales que han supuesto los conceptos organizacionales. Sin embargo, de igual manera se han puesto de manifiesto los riesgos que encierra que tanto uno como otra fetichicen las relaciones y procesos contradictorios que tienen lugar en la producción de un bien o servicio determinado. Ahora bien, el reconocimiento de esta deficiencia analítica de la nueva ortodoxia no implica necesariamente su caída. Mientras su mensaje político se mantenga fuerte, podrá sobrevivir. La fuerza actual 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 la presente década, han infundido vida a buena parte de sus propuestas. Por ello, resulta todavía más importante tomar conciencia

tanto de las políticas que perpetúan este debate como de los peligros que corren el análisis y la investigación arrastrados 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, debiera quedar clara la necesidad de abandonarla en tanto que marco de investigación y sustituirla por una perspectiva más amplia que permita una aproximación a la dinámica compleja y contradictoria del mundo real.

BIBLIOGRAFÍA

- BILBAO, A., CACHÓN, L. y PRIETO, C.: *Políticas empresariales de mano de obra (Un estudio realizado en la cuenca industrializada del Sur madrileño)*. Madrid, Comunidad de Madrid, 1992.
- BOYER, R.(Ed.), *The search for labour market flexibility*, Oxford, Clarendon Press, 1988.
- KERN, H. Y SCHUMANN, M.: *El fin de la división del trabajo*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1988.
- HYMAN, R.: "Dualism and division in labour strategies", en *The political economy of industrial relations*, Londres, Macmillan, 1989.
- LORENZ, E. Y WILKINSON, F. : "The shipbuilding industry, 1880 - 1965" en B.Elbaum y W. Lazonik (Comp.), *The decline of british economy*, Oxford, Clarendon Press, 1989.
- LORENZ, W.: "Une explication evolutionniste du declin de la competitivité : la construction navale en Grand - Bretagne, 1890 - 1970", *Travail et Emploi*, 46 : 66 - 82, 1990.
- McKINLAY, A.: "Maîtres ou employeurs ? Travail et rapports d'autorité dans la construction navale", *Le mouvement social*, 156 : 75 - 95, 1991.
- PIORE, M. Y SABEL, CH.: *La segunda ruptura industrial*, Madrid, Alianza, 1990.
- POLLERT, A.: "Dismantling flexibility", *Capital and Class*, 34: 42 -75, 1988.
- QUIT: *Economía, trabajo y empresa*, Madrid, Consejo Económico y Social, 1997.
- SMITH, CH.: "Especialización flexible, automatización y producción" en serie en *Sociología del Trabajo*, Nueva época, 7 : 35 - 63, 1989.
- TOURAINÉ, A.: "El nacimiento de las sociedades industriales" en AA. VV., *Civilización técnica y sociedad de masas*. Buenos Aires. Rodolfo Alonso Editor, 1989.
- WILLIAMS, K., CUTLER, T., WILLIAMS, J. y HASLAM, C.: "The end of mass production?", *Economy and Society*, vol. 16, núm. 3: 405 - 439, 1987.
- WILLIAMS, K., HASLAM, C. y WILLIAMS, J.: "Ford contra fordismo : ¿el comienzo de la producción en masa?", *Sociología del Trabajo*. Nueva época, nº21, 3 - 49, 1994.