



Papeles de Población

ISSN: 1405-7425

rpapeles@uaemex.mx

Universidad Autónoma del Estado de México
México

Bilbao, Andrés

Modelo liberal y organización de las relaciones laborales: flexibilidad y consenso

Papeles de Población, vol. 5, núm. 20, abril-junio, 1999, pp. 153 - 173

Universidad Autónoma del Estado de México

Toluca, México

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11202007>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica
Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

Modelo liberal y organización de las relaciones laborales: flexibilidad y consenso

Andrés Bilbao

Universidad Complutense de Madrid

Resumen:

A partir de la posguerra y hasta finales de la década de los sesenta una nueva ortodoxia económica regía los destinos de las sociedades industriales. Su aspecto más relevante es la puesta en marcha del ciclo económico bajo la regulación política. Lo característico del diagnóstico keynesiano radica en que es el mercado funcionando automáticamente lo que está en el origen de la crisis de las sociedades capitalistas. La crisis había dado lugar a dos acontecimientos que, aunque de naturaleza distinta, tenían en común la ruptura tanto con el liberalismo como con la organización democrática de las sociedades: el fascismo y el comunismo. Sobre este horizonte se organizan en la posguerra las relaciones industriales. Éstas se configuran a partir de dos acontecimientos que son relevantes en la nueva ortodoxia económica: el crecimiento de la demanda y la regulación estatal de las relaciones industriales.

Abstract:

Starting from the postwar period and until final decade of sixty a new economic orthodoxy will govern the destinations of the industrial societies. Their more excellent aspect is the setting of economic cycle under the political regulation. The characteristic of the keynesian diagnosis resides in that is the market working autonomously what is in the origin of the crisis of capitalist societies. The crisis that had given place to two events that although of different nature, they had the rupture in common as much with the liberalism as with the democratic organization of the societies: the fascism and the communism. On this horizon they are organized, in the postwar period the industrial relationships. These are configured starting from two events that are excellent in the new economic orthodoxy: the growth of the demand and the state regulation of the industrial relationships.

A partir de la posguerra y hasta finales de la década de los sesenta una nueva ortodoxia económica regía los destinos de las sociedades industriales. Su aspecto más relevante es la puesta en marcha del ciclo económico bajo la regulación política. Lo característico del diagnóstico keynesiano radica en que es el mercado funcionando autónomamente lo que está en el origen de la crisis de las sociedades capitalistas. La crisis había dado lugar a dos acontecimientos que aunque de naturaleza distinta, tenían en común la ruptura tanto con el liberalismo como con la organización democrática de las sociedades: el fascismo y el comunismo.

Sobre este horizonte se organizan en la posguerra las relaciones industriales. Éstas se configuran a partir de dos acontecimientos que son relevantes en la nueva ortodoxia económica: el crecimiento de la demanda y la regulación estatal de las relaciones industriales.

La exigencia de crecimiento de la demanda implica tanto la política orientada hacia el pleno empleo, que a su vez requiere la intervención estatal, como el poner la determinación de la condición salarial en el plano de la negociación. Los sindicatos, que en el modelo anterior aparecían como elementos que trastornaban la transparencia del mercado, son ahora instituciones plenamente funcionales para el crecimiento económico.

El contexto en el que se mueve la organización de las relaciones industriales se inscribe en la regulación. El Estado y las organizaciones sindicales colocan la determinación de las relaciones en el ámbito de la negociación institucionalizada. El derecho del trabajo, la regulación de la jornada laboral y la fijación de normas exteriores a la organización del proceso de trabajo, entre otros, son trazos de una nueva situación. La empresa ya no es el único y exclusivo lugar en el que se forjan las relaciones industriales. Éstas adoptan la configuración de un subsistema subordinado al subsistema económico y, a su vez, condicionado por el sistema social. La negociación es el vértice fundacional de las relaciones industriales, y sustituye a la lógica autónoma del mercado.

La anterior ortodoxia económica sostenía que el desarrollo simétrico de la producción y el consumo permitían alcanzar un punto de plena ocupación de todos los factores de producción. Keynes cuestiona tres puntos centrales de la teoría neoclásica:

- a) que el salario es igual a la desutilidad marginal de la ocupación existente, b) que no existe desocupación voluntaria, y c) que la oferta crea su propia demanda, en el sentido de que la demanda global es igual al precio de la oferta global para cualquier nivel de producción y ocupación (Keynes, 1976: 30-31).

La estructura de su análisis se desplegará siguiendo varios puntos en los que revisará las concepciones neoclásicas.

Tras estas consideraciones, Keynes aborda el problema de la generación de la ocupación. La perspectiva keynesiana no se coloca, en este sentido, fuera de la perspectiva tradicional: el capital privado, encarnado en la figura del empresario, es la condición de la creación de empleo y el crecimiento económico.

Su abordaje del mecanismo que impulsa la inversión, la eficiencia marginal del capital, le conducirá a conclusiones diferentes respecto al modelo anterior.

Keynes vinculó la determinación de la eficiencia marginal del capital a dos elementos: las expectativas futuras y el precio de oferta, que a su vez revierte tanto a las condiciones de la demanda como a la preferencia por la liquidez. En último término, ambas aparecen determinadas por la expectativa de futuro, que tiene que ver con los niveles de empleo. En esta secuencia el empleo aparece como un elemento funcional para el crecimiento económico.

La inversión de Keynes significa poner la intervención política en el centro del proceso de crecimiento económico. El diagnóstico keynesiano de la crisis apuntaba hacia el libre funcionamiento del mercado como su origen. En este diagnóstico está implicada una concepción diferente de la concepción clásica respecto a la economía. Esta diferencia puede resumirse en dos puntos. Uno es la diferencia en cuanto al tiempo. El largo plazo de la concepción clásica alude a un horizonte en el que se producirá el ajuste de todos los factores y el pleno empleo. Keynes contrapone la noción del corto plazo, como horizonte sobre el que debe moverse el análisis de los acontecimientos económicos. A partir de la Segunda Guerra Mundial, la noción de capitalismo aparece asociada a la de organización, y surge la expresión “capitalismo organizado”. Sus rasgos más relevantes son:

- a) el surgimiento de organismos formales que unas veces tienen su origen en las clases sociales y otras en los grupos profesionales. Estas organizaciones colaboran en la configuración de las relaciones socioeconómicas, interfiriendo, por así decirlo, en la lógica autónoma del mercado. Empresarios, trabajadores, organizaciones políticas, organizaciones de consumidores, etc., intervienen en la organización de las relaciones industriales. Se puede hablar de una creciente complejidad en cuanto a los actores y su diversidad, que intervienen en la conformación de esas relaciones;
- b) estos nuevos grupos juegan un papel cada vez más importante, constituyendo una red de relaciones con estructura y autonomía propias. La intervención de estos grupos da lugar a una estructura social cada vez más compleja e integrada, y
- c) aparece el principio del acuerdo, de la negociación como práctica sobre la cual solventar los conflictos. El Estado y las organizaciones patronales

y sindicales configuran un complejo sistema de negociación, cuya tendencia es hacia la completa regulación de las relaciones entre las partes.

En estos años se desarrolló la tesis de que las economías corporativizadas, con su sistema de relaciones laborales centralizado, tenían más probabilidades de generar un mayor nivel de empleo. Las razones eran las siguientes. En primer lugar, los gobiernos disponían de instrumentos para generar empleo. En segundo, la existencia de organizaciones sindicales centralizadas y con un gran poder de representación abría la posibilidad de moderar los salarios, a la vez que, posteriormente, podían dar lugar a un crecimiento de los salarios reales.

En tercer lugar,

[...] a los sindicatos y a los gobiernos les interesaba elegir la moderación salarial y una estrategia encaminada a conseguir un bajo nivel de paro, respectivamente. Los objetivos del sindicato centralizado eran un paro más bajo y más elevados salarios reales. Los del gobierno eran un bajo paro y una baja inflación. Como la moderación salarial generaba una baja inflación sin afectar a los salarios reales, a los sindicatos y al gobierno les interesaba intercambiar la moderación salarial por medidas keynesianas tendentes a generar un bajo paro (Soskice, 1992).

Estos tres puntos resumen la política económica bajo la égida keynesiana. El desempleo y su reducción es el objetivo central de la política económica. A su vez, el desempleo dependía, dentro del modelo de la primacía de la demanda, de dos requisistos aparentemente contradictorios. Por una parte, de la elevación de los salarios reales, como condición para el crecimiento de la demanda y, por otra, de un bajo nivel de precios. El desdoblamiento del salario en salario nominal y salario real es lo que permite cumplir esta exigencia aparentemente contradictoria.

La noción de salario nominal hace referencia a la cantidad de moneda que el trabajador percibe. La noción de salario real alude a la capacidad de compra del salario nominal. Esta capacidad depende de la evolución de los niveles de precios y el acceso a los servicios que puede obtener. La intervención del Estado, a través de los servicios públicos, permite el aumento de los salarios reales, sin que sea preciso el aumento del salario nominal por encima de la inflación.

A partir de los años ochenta las sociedades industriales pasan de considerar prioritario el problema del pleno empleo a otorgar primacía a la estabilidad monetaria. Ésta tiene como objetivo la reducción de la inflación y en su

desarrollo aparecen dos factores: la política presupuestaria y la estructura de los mercados de bienes y trabajo. Ambos factores inciden directamente sobre dos rasgos característicos del periodo anterior: la estructura del Estado asistencial y la estabilidad de las relaciones laborales.

La reducción del déficit presupuestario y la flexibilización de los mercados de bienes y trabajo son los determinantes que subyacen en la formulación de las políticas monetarias. La tesis dominante en el inicio de los años ochenta es la de que la inflación supone incertidumbre y está asociada a la reducción de las tasas de crecimiento económico.

La política monetaria está, a su vez, sujeta a dos importantes limitaciones externas. La primera tiene que ver con las consecuencias de una política presupuestaria no directamente encaminada a la reducción del déficit. La segunda, con la utilización de mecanismos inflacionarios para reducir la tasa de desempleo.

La superación de estas limitaciones es la condición de una adecuada política monetaria. Esto supone supeditar la organización de las relaciones industriales a sus determinaciones. La tesis sostenida con insistencia en este periodo es que sólo se puede combatir la inflación de una forma duradera reestableciendo un grado suficiente de disciplina presupuestaria

[...] y un mayor equilibrio en la combinación de políticas macroeconómicas. [Esto no es posible] sin realizar reformas estructurales que mejoren el funcionamiento de los mercados de bienes y servicios y del mercado de trabajo; y sin llevar a las autoridades económicas al convencimiento de que la estabilidad de los precios es un objetivo sumamente valioso para la sociedad y que la única tarea que a medio plazo, puede llevar a cabo eficazmente la política monetaria es, precisamente, la consecución de dicho objetivo (Viñals, 1997: 66).

La afirmación de la imposibilidad del pleno empleo aparece desarrollada en un doble contexto. En primer lugar, en el de la constatación del fenómeno del desempleo. Su rotulación como estructural cierra toda posible discusión, clausurándolo como un acontecimiento natural. En segundo lugar, la noción de trabajo como algo escaso, y por tanto el desempleo como un elemento constante, aparece como la condición para la flexibilidad del mercado de trabajo.

La inflación se percibe como un fenómeno exclusivamente monetario. Las referencias al déficit público están desprovistas de cualesquiera referencia a la estructura política que le subyace. Tanto la estructura del gasto como de su financiación se analizan en términos permeados por la existencia del efecto

crowding out. La reducción de la inflación es un hecho puramente monetario, pero, a la vez, esta reducción tiene consecuencias políticas.

En el tratamiento de la inflación subyace una concepción de lo que es ortodoxo desde el punto de vista económico. Así, la relación entre ingresos y gastos aparece cuestionada por el lado del gasto, no del ingreso. Aquí entra en juego un factor relacionado con la nueva ortodoxia económica que enuncia que sólo el dinero privadamente administrado es económicamente eficiente. A su vez, la noción de eficiencia se agota en sí misma respecto a su significado: es eficiente porque es privadamente administrado.

En cuanto al objetivo de la política de estabilización de los precios

[...] puede concluirse que el reforzamiento de la disciplina presupuestaria en un marco de políticas macroeconómicas internamente más equilibradas, la instrumentalización de reformas estructurales que mejoren el funcionamiento de los mercados de bienes y servicios y del mercado de trabajo y la adopción de mecanismos que permitan fortalecer la orientación antiinflacionista de la política monetaria son de primordial importancia para posibilitar que la consecución de la estabilidad de precios tenga lugar de la forma más rápida y menos costosa posible (Viñals, 1997: 78).

En esto se resume la orientación de la política que impulsa el modelo de crecimiento de los años ochenta.

La centralidad del problema de la inflación tiene que ver con la crisis social que desencadena la inestabilidad monetaria. El rasgo más relevante de la inflación es la pérdida de la estabilidad social. La inflación aparece, a primera vista, como un fenómeno monetario cuyo rasgo es el crecimiento del volumen de dinero. Tras esta apariencia subyace la pérdida de confianza en la seguridad del dinero, lo que encierra un proceso de desorganización social. Desde este punto de vista, la inflación supone la pérdida de confianza en el valor de la moneda, lo que se traduce en una creciente falta de orientación respecto al valor de las cosas y con ello una creciente dificultad para el cálculo. Por último, entraña la imposibilidad de materializar el ahorro en términos de un acontecimiento seguro. La inflación conlleva el riesgo de ruptura de la estabilidad social.¹ La relación del individuo con la moneda se transforma en una relación incierta.

¹ Ferguson (1984) describió los efectos de la gran inflación en Alemania en la década de los veinte. El miedo, la inseguridad, el desprecio por la autoridad, la subversión del orden y la ley son los efectos que describe.

La inestabilidad de la moneda rompe la organización de las relaciones sociales introduciendo factores de crisis. La imposibilidad de recuperar la estabilidad social a partir del hecho político ejemplifica la despersonalización de las relaciones sociales. La reversión de las consecuencias negativas que para la estabilidad social conlleva el fenómeno de la inflación, sólo puede aparecer en la forma de la política monetaria, con lo que se pone de manifiesto la tecnificación de la administración de la sociabilidad.

Las consecuencias económicas inmediatas de la inflación muestran que ésta conduce a un acelerado deterioro de la organización material de las relaciones sociales. Sus principales efectos se pueden centrar en los siguientes puntos. En primer lugar, da lugar a un acelerado proceso de circulación del dinero. A medida que se deprecia el dinero aumenta el consumo. A corto plazo su efecto es un aumento del empleo, por lo que éste constituye el segundo aspecto. Ahora bien, en la medida en que las bases monetarias son inestables el fenómeno del aumento del empleo sólo es transitorio. En tercer lugar, genera un proceso de diferenciación social, depauperando a aquellos sectores que viven de rentas, cualesquiera que sea su naturaleza, y que no tienen capacidad de presión para adecuarlas al crecimiento de la inflación.

Como consecuencia de la crisis del anterior modelo, en la década de los ochenta se plantean varias cuestiones. En primer lugar, el cambio hacia una política monetaria activa. En segundo, la redefinición del papel del Estado. En tercer lugar, la reforma del mercado de trabajo. En cuarto, la reconversión industrial y en quinto, la redefinición de las relaciones con el exterior.

Esto dio lugar a un profundo cambio en las relaciones industriales. Cambios que han sido abordados desde modelos diferentes. Un modelo agrupa los procesos bajo el rótulo de “revolución técnica” y trata de establecer las formas específicas del cambio industrial. Es un modelo restringido al subsistema de relaciones industriales. Otro modelo presenta un más amplio alcance y trata de establecer la relación entre las transformaciones en los mercados y su influencia sobre los cambios en el proceso de producción. Su rasgo más característico es el anuncio del final de la producción en masa y la puesta en primer plano de un mercado cambiante y segmentado (Piore y Sabel, 1990). Otro modelo indica el fin de la división del trabajo y la emergencia de “nuevos conceptos de producción”. Su aspecto más relevante es que señala la superación de la parcelación taylorista.

A partir de la década de los ochenta se produce una inversión de las tendencias anteriores. Cambios tecnológicos, así como una nueva configuración de la economía mundial están en el origen de este proceso. A diferencia de las anteriores formas de “capitalismo organizado” se empieza a hablar del “capitalismo desorganizado”. Sus rasgos más característicos serían la liberalización de los intercambios internacionales.²

La crisis del modelo keynesiano puede ser vista desde dos planos: el económico y el político. La subida de los salarios y el crecimiento de los gastos del Estado desembocaron, en la década de los setenta, en el crecimiento de la inflación y el desempleo. El modelo de crecimiento del periodo de la posguerra aparece en la década de los setenta como progresivamente inviable. Mientras el plano económico muestra las relaciones entre las magnitudes económicas, el plano político muestra los cambios estructurales que se produjeron.³

Las magnitudes económicas que señalaron la crisis se muestran con la contundencia de la lógica. Allí donde los salarios crecen por encima de la inflación y los gastos del Estado por encima del ingreso, se producen desajustes centrados básicamente en la inestabilidad de los niveles de precios y, por tanto, de la moneda. La emergencia de nuevos países industrializados, la progresiva eliminación de las restricciones aduaneras hasta configurar un mercado mundial y la desestructuración de la clase obrera, entre otros, son cambios que tienen una directa significación política. Son cambios que configuran un nuevo orden de relaciones, en los que la lógica de las relaciones entre las magnitudes económicas muestra la inviabilidad del modelo de organización de la economía.

Ahí empieza a describirse el modelo rígido. Con ello se alude a la dificultad de alterar la relación entre las magnitudes económicas. Esta dificultad se diagnostica tanto del lado de las prácticas desarrolladas por el Estado benefactor como por el lado de las prácticas de la negociación colectiva. Aparece un diagnóstico de la crisis antitético del diagnóstico keynesiano, que anuncia que el sofocamiento de los mecanismos de libre mercado está en el origen de la crisis

² En Lehbruch y Schmitter (1982) se describe la radicalidad de estos cambios.

³ Dore (1992), refiriéndose a los cambios producidos en la década de los ochenta y su comparación con el periodo anterior, escribe: “Mientras que en los años sesenta las medidas legislativas adoptadas en Europa estaban encaminadas casi todas a expandir y reforzar las disposiciones relacionadas con la asistencia social y la protección de los sindicatos y de los trabajadores, en los años ochenta la tendencia casi se ha invertido: por ejemplo la modificación de las normas de contratación introducidas en Italia en 1985, la prolongación del periodo necesario para gozar de protección contra los despidos imprevistos, los cambios en la cobertura de los salarios mínimos, las modificaciones de las condiciones para tener derecho a recibir asistencia social en Gran Bretaña, la desaparición del control de los despidos por motivos económicos en Francia en 1985, etcétera”.

que muestran las relaciones entre las magnitudes económicas. La flexibilidad tiene un contenido preciso: la puesta en marcha de formas de regulación nacidas autónomamente del mercado.

A lo largo de la década de los setenta y comienzos de la década de los ochenta se produjeron cambios en la configuración de las relaciones económicas que tuvieron como efecto la transformación de los modelos vigentes de organización de las relaciones socioeconómicas. Estos cambios se centraron en los siguientes puntos:

- a) transformaciones en la división internacional del trabajo. Su efecto fue acelerar el proceso de desindustrialización en los países desarrollados;
- b) el despliegue de un ciclo de nuevas tecnologías más móviles y que han favorecido profundas reestructuraciones de la organización empresarial de la producción;
- c) la ruptura del consenso sobre la redistribución de la renta y el pleno empleo, y
- d) las presiones inflacionarias que se desarrollaron a finales de los años sesenta y comienzos de los setenta mostraron que el crecimiento económico estaba asociado a una creciente inestabilidad monetaria. Las raíces de esta inestabilidad se localizan en las prácticas distributivas.

Todos estos acontecimientos están en la base de un cambio de modelo de organización económica sustentada en el relanzamiento de la oferta. La década de los setenta marca la transición hacia nuevas formas de organización de la producción. Productividad y modernización son los sellos distintivos de la nueva organización, que aparece orientada hacia un objetivo central: la competitividad. El modelo de organización industrial desarrollado a partir de la Segunda Guerra Mundial no aparece orientado hacia la competitividad, ésta existe, pero circunscrita a los mercados nacionales.

La flexibilidad se coloca en el centro de los programas de reorganización de la producción. En estos años se abre un amplio acuerdo en el sentido de señalar que la flexibilidad supone una ruptura respecto a los modelos anteriores de organización de la producción. La flexibilidad alude básicamente a la adaptación de la organización de la producción a las condiciones del mercado. Flexibilidad es la respuesta implícita en la puesta en primer plano de la competitividad.

La flexibilidad se plantea en tres momentos. En primer lugar, el acceso a la organización. Tanto bienes como fuerza de trabajo deben permanecer libres de toda constricción en la determinación del precio. La flexibilidad de ambos mercados señala el primer momento. En segundo lugar, la organización de la producción, que implica tanto la movilidad de la fuerza de trabajo, la innovación tecnológica sin restricciones y el aumento de la velocidad de producción. Esto requiere flexibilidad en la organización, así como una completa transparencia del proceso de trabajo respecto a la gerencia. En tercer lugar, flexibilidad en la salida del puesto de trabajo.

La búsqueda de la flexibilidad, entendida como una mayor capacidad de adaptación a las cambiantes condiciones del mercado, ha sido uno de los rasgos centrales. En este contexto, la flexibilidad tiene un sentido preciso. Alude a la capacidad de utilizar los factores productivos, maquinaria, bienes, trabajo, en una forma tal que permita diversas combinaciones para hacer frente a las fluctuaciones del mercado. Estos cambios han tenido lugar como fluctuaciones de la demanda y cambios en la composición de la demanda. La flexibilidad implica, pues, tanto la posibilidad de alterar el grado de utilización de los factores de producción como la adaptación a los nuevos requerimientos de la demanda.

La introducción de la competencia y los procesos que tienden a la globalización han originado el rompimiento de la relación estable entre la producción y la demanda. La emergencia de nuevos productores provenientes de otras áreas, que no son penalizadas por restricciones aduaneras, así como la emergencia de nuevos productos son incompatibles con la organización rígida del proceso de producción.

Esto ha dado como resultado el que las empresas hayan iniciado una revisión amplia de sus criterios organizativos. Esta revisión, que tiene varias dimensiones, ha supuesto un cambio en la configuración de las relaciones industriales. Uno de los rasgos característicos del periodo de los años sesenta fue la tendencia a los grandes acuerdos, lo que expresado en otros términos suponía la reducción de la autonomía empresarial. Los cambios requeridos en la nueva situación han superado estas limitaciones por una doble vía. En primer lugar, dentro del anterior marco de acuerdos. Esto ha requerido del establecimiento de acuerdos con las organizaciones sindicales para introducir nuevos criterios de flexibilidad. En segundo lugar, la vía situada al margen de los sindicatos, en unos casos permitiendo la entrada a sectores no sindicalizados y en otros mediante un conflicto abierto.

La inestabilidad del mercado requiere, desde el punto de vista de la gerencia, la recuperación de la autonomía, pero requiere también la introducción de criterios flexibles de organización que, a su vez, suponen la apertura de un espacio autónomo para la acción del trabajador. El problema del control se plantea ahora en otros términos. No se sitúa en el contexto de la confrontación, en la que subyacía la noción del trabajador como clase, sino en el de la cooperación en el interior de la propia empresa.

Esto supone un importante cambio en la forma de abordar las relaciones industriales. La estabilidad del mercado determinaba, a su vez, un sistema de producción estable. En su contexto se reproducía, determinado por la presencia sindical, el conflicto entre las partes en torno al reparto del producto. La inestabilidad del entorno exterior a la empresa, del mercado, implica la inestabilidad de la demanda y pone como primer problema el de su adecuación. Se abre así una tendencia hacia el consenso en la producción, inexistente en el periodo anterior. En esta nueva situación de consenso, la dirección recupera su autonomía. Las adaptaciones a las condiciones cambiantes del mercado requieren una rápida respuesta, incompatible con los avatares de un sistema de negociación. A la vez, la flexibilidad abre un espacio de autonomía para el trabajador. Éste ya no ve a la gerencia como el polo antagónico, sino al exterior de la empresa. El mercado y su contexto, así como las otras empresas con las que debe competir, emergen como el nuevo campo del conflicto en la producción.

Las nuevas formas de organización aparecen asociadas al concepto de flexibilidad. El paso de la rigidez a la flexibilidad aparece bajo un mapa complejo de relaciones. Desde el punto de vista del trabajador, la rigidez implicaba tanto el cierre en torno a una actividad determinada como la falta de autonomía y la seguridad en el puesto de trabajo. Desde el punto de vista de la gerencia, suponía la automatización del trabajador y, por tanto, el control directo del proceso de trabajo. A cambio de ello aparecía la estabilidad del trabajador en el puesto de trabajo.

La flexibilidad supone, desde el punto de vista del trabajador, la ruptura de los límites centrados en la realización de una sola tarea. Supone, también, romper el aislamiento respecto a los demás y ver aumentada su autonomía. La contrapartida es que el marco de la contratación ha alterado su relación estable con el puesto de trabajo. Desde el punto de vista de la gerencia, la autonomía del trabajador se interpone al proceso de trabajo. A cambio, la relación del trabajador con el puesto de trabajo ha perdido estabilidad.⁴

⁴ Sobre esta transición se pueden definir dos modelos de control gerencial. El primero está basado en

En este contexto se fragua el concepto de “especialización flexible”, con el que se alude, en primer lugar, a la ruptura con la producción en serie y el consumo de masas, y en segundo lugar, a una reestructuración tanto del mercado de trabajo como del proceso de trabajo que persigue una mayor adaptación y flexibilidad respecto a la introducción de nuevas tecnologías.⁵

El aumento de la incertidumbre del entorno económico revaloriza los factores culturales e institucionales en el interior de la organización. En este contexto, Regini da la siguiente caracterización de las políticas empresariales de regulación del trabajo:

[...] las reglas y las prácticas seguidas por la dirección de una determinada empresa en su manera de estructurar ya sea la relación laboral y el uso de la fuerza de trabajo, ya la interacción con los trabajadores y con sus respectivos colectivos (Regini, 1996).

Sobresalen dos elementos: el de la estructuración del proceso de trabajo y el de la interacción entre la gerencia, los trabajadores y sus representantes. Los anteriores modelos de racionalización privilegiaban el primer momento. El consenso era algo irrelevante, pues no era posible alcanzarlo en la configuración del trabajador como clase. Ahora bien, frente a las apariencias, el problema del consenso subyace en ambos momentos. En el momento actual es una meta fácilmente accesible y, en consecuencia, se trata de su reforzamiento mediante

el proceso de organización del trabajo. El segundo está basado en los mecanismos de entrada y salida del puesto de trabajo. En ambos modelos subyace una diferente concepción del control. El primero tiene como punto de partida la no integración del trabajador en la producción, bajo la que subyace su integración como clase. El control persigue escindir al trabajador de su fuerza de trabajo. Sobre esta escisión es posible medir y controlar sus movimientos en una forma objetiva, vale decir, en la que no está implicada la actitud del trabajador. El segundo modelo se basa en una relación diferente. La flexibilidad de los mecanismos de entrada y salida, la idea de que el puesto de trabajo es un bien escaso y, por último, la centralidad del mercado abierto y cambiante garantizan la cooperación del trabajador. La autonomía, la otra cara de la flexibilidad, es la condición para el funcionamiento de la producción. En la noción de autonomía está implícita la relación entre el trabajador y la fuerza de trabajo. A diferencia del modelo anterior, la gestión ya no se proyecta sobre la fuerza de trabajo, sino sobre el trabajador.

⁵ Estos cambios se inscriben en una secuencia que, iniciada en los años cincuenta, pone de manifiesto el desplazamiento en el centro de atención. Paracone y Uberto (1981) han señalado a este respecto varios momentos: a) en los años cincuenta el problema central era el producto; b) en los sesenta el problema era el mercado; c) en los setenta el problema son los trabajadores, y d) en la década de los ochenta se inicia lo que podría denominarse los años del proceso. Se trata de una secuencia en la que se muestra cómo en el transcurso de los años ha ido variando la problemática de la producción industrial. Sin embargo, este orden de variaciones transcurre sobre una línea continua: el beneficio y la rentabilidad. La naturaleza no técnica del proceso de producción se revela en la determinación exterior de la línea que lo configurará. La sucesión de problemas es una muestra de las formas sucesivas en las que se va a plantear el problema de la rentabilidad.

el establecimiento de relaciones institucionales. En el periodo anterior el consenso era la condición para la producción. No estaba garantizado y era preciso “pactarlo”, “construirlo” en el proceso de negociación colectiva.

La relación laboral no está limitada al momento del “uso” de la fuerza de trabajo, al momento de la producción, sino que comprende varios aspectos:

- a) los mecanismos de entrada y salida del puesto de trabajo;
- b) los sistemas de retribución e incentivos;
- c) los mecanismos de asignación de tareas;
- d) las formas en las que se regula la movilidad interna;
- e) las modalidades de la organización del tiempo de trabajo, y
- f) los programas de formación, reconocimiento de cualificaciones y eventualmente los mecanismos de desarrollo de la carrera laboral.

En la red que componen todos estos elementos es donde hay que buscar los factores cuya convergencia dará lugar al consenso en la producción. Cada uno de estos mecanismos se presenta como un momento individualizado. Esto forma parte de una tendencia hacia la individualización, que es a la vez un síntoma y un efecto del modo social de configuración de las relaciones de trabajo. Puede decirse que a medida que aumenta la individualización aumenta el perfil diferenciado de cada uno de estos procesos. La individualización tiende a colocar al trabajador frente a la gerencia no en una forma global, de una vez por todas, por así decirlo, sino sucesivamente ante distintos momentos frente a los cuales debe “adaptarse”. En este proceso de “adaptación” se encierra un complejo proceso de intercambio, sobre el que se construye el consenso de la producción.

La complejidad de la producción flexible conlleva la necesidad de consenso.⁶ El consenso es una nueva dimensión que requiere la producción flexible. Colocado como una exigencia, cabe reflexionar acerca de si la necesidad y la posibilidad del consenso se han desarrollado paralelamente. En contraposición

⁶ Refiriéndose a esto, escribe Regini (1996) “[...] frente al problema general de asegurarse la continuidad de la producción, y sobre todo al que tiene un número creciente de empresas de garantizarse la calidad del producto y la flexibilidad en la organización, en la mayor parte de los casos buscará obtener al menos un mínimo de consenso de los trabajadores con las reglas y normas a adoptar”.

a la etapa actual, el modo anterior de producción tenía su forma emblemática en la producción en serie. La racionalización taylorista excluía al trabajador como condición de la eficiencia de la producción. El cambio de coyuntura, la relación que se establece entre el mercado abierto y la empresa, implica el despliegue de formas de producción flexibles. Éstas requieren el consenso del trabajador respecto de la gerencia. Las condiciones del mercado, la globalización de la economía y la innovación tecnológica han permitido el proceso de desestructuración de la clase obrera, de emergencia del trabajador como individuo. A ello se une la configuración del empleo, en realidad del puesto de trabajo, como un bien escaso. Ambos elementos contribuyen a crear el consenso de la producción.

Ante esta descripción, la sociedad reaparece como una organización que crea, permanentemente, condiciones de adaptación. Lo que resulta peculiar de este enfoque es que la estructura social se desenvuelve ajena a los individuos. Éstos son encuadrados y ordenados según su forma de desplegarse.

La explicación del consenso, del porqué surge y en qué condiciones lo hace, se enfrenta a un problema de mayor entidad. La simple descripción de cómo sucede el consenso, aludiendo a causas estructurales, la inseguridad del mercado y la escasez del puesto de trabajo, es cerrar la explicación en forma precipitada. El superar este escollo requiere una explicación que sin desconocer los elementos estructurales los coloque no como el origen de la explicación, sino como parte de aquello que hay que explicar.

Las políticas empresariales de regulación del trabajo aparecen orientadas hacia un mismo objetivo: el consenso de la producción. Pero de ahí no se deduce que sean políticas intercambiables. Los elementos que intervienen en la formación del consenso son de diferente naturaleza y su disposición no es única. Análogamente, la expresión consenso tiene varios significados. Por todo ello no es posible hablar de una forma única de la política de regulación del trabajo.⁷ Esto supone varias dimensiones. En primer lugar, aquéllas relativas a las diferentes extensiones del consenso buscado. En segundo lugar, de las opciones que conducen al consenso:

⁷ “[...] las políticas empresariales de regulación del trabajo difieren entre ellas no solamente por la extensión o la intensidad del consenso que se busca, que constituye la dimensión más bien obvia sobre la que se construyen las tipologías tradicionales. Difieren también por el tipo de consenso que aspiran a obtener. Las alternativas, por consiguiente, no son sólo la aceptación pasiva o la participación activa, sino también el consenso como resultado de las relaciones directas con los trabajadores, o bien mediado a través de negociaciones con sus representantes, y consenso general de la empresa o solamente decisiones específicas, relativas a las relaciones laborales” (Regini, 1996).

- a) como forma activa o pasiva de participación;
- b) como resultado de las relaciones directas con los trabajadores, y
- c) como resultado de la negociación con los representantes de los trabajadores.⁸

En el contexto de las prácticas de la gestión reguladora, la “persuasión” por parte de la gerencia juega un destacado papel. La identificación con la empresa es la dimensión central del consenso. Ahora, en el imaginario de las representaciones, el trabajador no se identifica ni con la clase ni con los sindicatos. Ésta era la tendencia desplegada en la década de los sesenta. Ahora la tendencia es a alejarse de estos polos de identificación y dirigirse a la empresa. Hay un elemento de continuidad entre uno y otro momento: la satisfacción del deseo y su asociación a los niveles salariales. En el cambio de orientación no subyace un cambio de objetivos, sino la conciencia de que éstos pueden alcanzarse mediante la integración en la empresa. El consenso de ahora y el disenso del pasado respecto a la empresa estaban soportados por el mismo ser humano, aquél que tenía como objetivo el aumento de sus rentas salariales.

En los años ochenta se produce la descentralización del sistema de relaciones laborales y con ello el ocaso de las formas anteriores de gestión. Se ha tendido a buscar, por parte de los empresarios, formas alternativas que sustituyan a la solidaridad de clase por la colaboración con la empresa (Amoroso, 1992). En este enfoque aparece otro elemento del consenso, la reciprocidad. El trabajador bajo la noción de clase mantenía relaciones de solidaridad con otros trabajadores. Bajo la nueva perspectiva, las relaciones las mantiene con su propia organización,

⁸ Regini (1996) traza un cuadro en el que se exponen las distintas dimensiones del consenso en el contexto de las políticas de regulación del trabajo. 1) Dimensiones del consenso. Esto hace referencia tanto a la naturaleza del consenso como al mecanismo desarrollado para alcanzarlo. En este sentido puede diferenciarse entre: a) un consenso que se busca en la relación directa con los trabajadores. Esto puede implicar tanto un acuerdo sobre la gestión unilateral de la gerencia como el acuerdo que implica a los trabajadores en la gestión; b) un consenso que se busca en la relación con los representantes de los trabajadores. Esto puede dar lugar a dos modalidades: un acuerdo sobre la negociación de la gestión o la implicación de los trabajadores representados. 2) Modalidades del consenso. Esto puede, de acuerdo con el apartado anterior, plasmarse como: a) la aceptación por parte de los trabajadores; b) la participación directa en la que lo que se persigue es implicar a los trabajadores en los objetivos que se quieren establecer; c) reconocimiento del poder sindical y, a cambio de ello, el consenso de las organizaciones, y d) un mecanismo de participación conjunta entre gerencia y representantes sindicales. 3) El consenso en su relación con aspectos específicos de la relación de trabajo. Esto puede dar lugar a dos modalidades de consenso: a) como implicación substantiva de los trabajadores a cambio de la cual obtienen compensaciones, y b) como implicación regulativa. A esto responde la implicación sindical, que ve el consenso como una forma de cooperación pragmática.

cortando o atenuando los lazos exteriores (Martínez y Simpson, 1993). En este nuevo contexto se tiende a establecer relaciones competitivas entre los trabajadores. Las líneas de división se trazan desde el grupo inmediato en el interior de la organización. La intensificación de la competencia es la otra cara de la confianza y el consenso.

Las estrategias empresariales aparecen asociadas a dos direcciones. Una que implica cambios en el proceso de producción y otro que supone la descentralización de la producción. La forma en la que ambos se combinan depende de múltiples factores. A partir de los años ochenta la noción de productividad aparece asociada a tres elementos:

- a) los procesos de automatización;
- b) la introducción de tecnología, y
- c) la flexibilidad organizativa.

La productividad aparece como una suerte de carrera de obstáculos. El incremento de la productividad significa la intensificación de estos tres elementos.

En este nuevo contexto se caracteriza la nueva noción de “profesionalidad” del obrero. Ésta está asociada a cuatro características: habilidad manual, atención, interpretación y decisión. La noción de “profesionalidad” aplicada al trabajador industrial implica la autonomía del trabajador y su aptitud para integrarse y adaptarse a las condiciones cambiantes del proceso de trabajo. La flexibilidad organizativa se sitúa en oposición a la rigidez representada por la cadena de montaje. En su organización está completamente excluida la adaptación autónoma del trabajador. Éste repite mecánicamente sus movimientos, cuyo ritmo le viene exteriormente determinado. La introducción de formas flexibles de producción es incompatible con la heteronomía del trabajador y ahí nace la noción de profesionalidad, en la que se alude a un intersticio entre el trabajador y el proceso de trabajo, una falta de ajuste que sólo puede cumplirse desde la acción voluntaria del trabajador. Las prácticas informales están asociadas a la flexibilidad. No son el resultado de improvisaciones o de ausencia de decisión, sino que constituyen prácticas planificadas desde la gerencia (Prieto, 1992). Las nuevas formas que suponen un mayor grado de implicación del trabajador llevan consigo la constitución de un núcleo estable. La constitución del trabajador como individuo, en un contexto de crisis, hace que la estabilidad en el empleo emerja como un importante incentivo.

La flexibilidad alude a la capacidad de adaptación a las condiciones cambiantes de la demanda.⁹ El análisis de la flexibilidad en la producción muestra tanto funcionalidades como disfuncionalidades. En este sentido sigue las pautas de los modelos de racionalización taylorista, que presentaba esta misma duplicidad.

La flexibilidad productiva se enfrenta al problema de la cualificación de la fuerza de trabajo. Una cualificación que debe permitir, en el contexto de la autonomía que supone, la capacidad para enfrentarse a imprevistos que surgen en el desarrollo de la producción. La formación continua, sin ser una garantía de ello, aparece como un requerimiento que acompaña a la especialización flexible. Las formas de organización basadas en la especialización flexible precisan de formas que hagan posible la movilización del trabajo. El concepto de “movilización” del trabajo tiene aquí un significado que alude al consenso. La base de este consenso es trasladar la línea del conflicto desde la oposición trabajador-gerencia a la oposición entre empresa y mercado y entre empresa y empresa. La apertura de procesos de competencia entre los propios trabajadores es también un mecanismo que garantiza la “movilización” que requiere la especialización flexible.

El modelo de especialización flexible nace como respuesta a una cuestión:

¿No será preferible, en muchos casos, dejar que los operarios adopten las normas de funcionamiento teniendo en cuenta el nuevo estado de la instalación, para llegar a la calidad deseada, y que intervengan en las modificaciones a realizar? (Freyssenet, 1990).

La pertinencia de esta pregunta es síntoma de la producción de dos cambios: la individualización del trabajador y la transformación de las condiciones de mercado.

El proceso de automatización que en su horizonte contemple la reducción del trabajador a un autómata heterónomo choca con las propias características técnicas de la automatización. La fabricación de máquinas seguras y fiables, en las que desaparezca toda incertidumbre en su funcionamiento y capaces de adaptarse automáticamente a todas las posibles contingencias, no aparece como algo posible. Hay un constante requerimiento técnico, una limitación, que impide la exclusión de la fuerza de trabajo en organizaciones complejas.

La flexibilidad está asociada al siguiente argumento:

⁹ Sobre las nociones de flexibilidad productiva y especialización flexible puede verse: Sabel, 1982.

Debemos buscar soluciones quiméricas en la manipulación corporatista; utilicemos los mercados controlando rígidamente la oferta monetaria para resolver el problema de la inflación; liberémonos así de la necesidad de hacer concesiones contrarias a la eficiencia que ya se han realizado. Tal era el programa que defendía la derecha en toda Europa y que se ejecutó con especial intensidad en Gran Bretaña (Dore, 1992).

Es un programa que ha regido la constitución de un nuevo modelo de relaciones a lo largo de la década de los ochenta. Sus líneas maestras pueden resumirse en los siguientes puntos:

- a) control de la inflación y estabilidad de los precios como exclusivo objetivo de la acción política;
- b) control de la inflación mediante el control de la oferta monetaria, y
- c) eliminación de todas aquellas formas que obstaculizan la eficiencia de los mercados.

Kern y Schuman sostienen la tesis de que los nuevos cambios productivos están invirtiendo la tendencia hacia la división del trabajo. El concepto actual de recualificación no puede ser entendido como un retorno a la figura del obrero profesional

[...] se entiende mejor como gestión de nuevas capacidades globales para el desarrollo de tareas que permiten una progresión profesional, mayor autonomía, iniciativa, responsabilidad, empleo de criterios propios, discrecionalidad en el puesto de trabajo, recurso a la inteligencia y a la abstracción (Lope y Martín, 1993).

El término recualificación hay que entenderlo en el contexto de la nueva autonomía del trabajador que implica el proceso de producción flexible. La recualificación dota al trabajador, que previamente vive en un contexto de conflicto, de elementos para hacer frente autónoma e independientemente a las contingencias de la producción.

Piore y Sabel ven la historia de las sociedades industriales como la realización de dos modelos. Uno es el modelo de la producción artesanal, que tiene su eje en la figura del obrero profesional. Otro está basado en la descualificación del trabajador y en la transferencia de estas cualificaciones a la maquinaria.

Con el concepto de regulación se alude, en primer lugar, a la regulación de los mecanismos de reproducción del trabajador y de los medios de producción,

y en segundo lugar, a la regulación de los mecanismos que reproducen las relaciones de producción.¹⁰

El concepto de flexibilidad alude a varias dimensiones: tecnológica, de la mano de obra, contractual, salarial, a los costes salariales indirectos, a la organización, al tiempo de trabajo. Suele también establecerse la distinción entre flexibilidad interna y externa.

La recualificación es dependiente de varios factores.¹¹ A través del concepto de recualificación puede verse el horizonte en el que se sitúa la especialización flexible. La autonomía del trabajador no alude a una vuelta atrás respecto a la racionalización taylorista. Es la emergencia de un nuevo trabajador asentado ahora sobre la individualización de su condición, que inicialmente muestra su consenso respecto a la gerencia. A partir de ahí se le dota de recursos y posibilidades para desarrollar un cierto margen de autonomía en su trabajo, porque de este modo puede hacer frente a los imprevistos que implican la nueva situación.

La relación entre el consenso y la eficiencia constituye una cuestión largamente traída. A raíz de la obra de Braverman se ha querido mostrar cómo, desde el punto de vista empresarial, el aumento de la eficiencia y del beneficio ha llevado a las empresas a asumir el control sobre el proceso de trabajo. Esta afirmación no recoge, sin embargo, la naturaleza real de los cambios. El problema no es la transferencia del control del proceso de trabajo desde los trabajadores a la gerencia, sino los mecanismos para situar al trabajo, su organización y la totalidad del proceso productivo en el contexto de las leyes del mercado.

Una empresa no sólo puede aumentar sus beneficios mediante el uso del trabajo. Existen otras vías: innovación del producto, presiones sobre sus proveedores, etc. Existen estrategias empresariales que no pueden ser reducidos al control directo de la fuerza de trabajo.¹² Con esto se relativiza la noción de control. La privatización de las relaciones económicas, más que el control directo, quizá sea la categoría clave de todo este proceso.

El taller flexible aparece como una posibilidad en el horizonte. Sobre su configuración planean dos perspectivas. Una se inscribe en el proceso que

¹⁰ Sobre el concepto de regulación puede verse: Aglietta, 1979.

¹¹ La tecnología, las formas de organización flexibles del trabajo, los nuevos sistemas de producción y la adecuación a un mercado cuya demanda está segmentada y es variable, son los principales elementos que determinan el proceso de recualificación.

¹² Sobre este aspecto se puede ver: Batstone, Ferner y Terry, 1984.

conduce a la plena automatización del proceso de trabajo. La otra enfatiza la polarización entre un proceso de intensificación de las cualificaciones y la descualificación.

La apertura de nuevas formas de organización en las que se encuentra la noción de taller flexible plantea varias cuestiones. En primer lugar, la mayor complejidad de los procesos de trabajo y su incidencia en los cambios de los modos de organización del trabajo. En segundo lugar, la cuestión de si puede hablarse de ruptura o continuidad entre las actuales y las anteriores formas de organización del trabajo. Dos factores marcan esta emergencia, uno es la aparición de nuevas cualificaciones y otro, la intensificación y automatización del proceso de trabajo.

En alguna medida el taller flexible alude a un horizonte utópico en el que ha desaparecido el ser humano. Desde los inicios de la revolución industrial la función del trabajo humano ha ocupado una peculiar posición. El trabajo es la condición de la producción, pero su vinculación al trabajador lo transforma en un elemento sobre el que planea la incertidumbre en su utilización. La fuerza de trabajo emerge, en este contexto, como algo calculable y que es perfectamente integrable en el proceso de producción.

Bibliografía

- AGLIETTA, 1979, *Regulación y crisis del capitalismo*, Madrid.
- AMOROSO, 1992, "Industrial Relations in 1990: New Business Strategies and the Challenge to Organised Labour", in *International Journal of Human Resources Management*, vol. 3 núm. 2.
- BATSTONE, Ferner y Terry, 1984, *Consent and Efficiency*, Oxford.
- DORE, 1992, *Dos tipos de rigidez: la concepción de la comunidad y el colectivismo*, Madrid.
- FERGUSON, 1984, *Cuando muere el dinero*, Madrid.
- FREYSSINET, 1990, "Dos formas sociales de automatización", en *Sociología del Trabajo*, núm. 10, Madrid.
- FRIEDMAN, 1968, "The Role of Monetary Policy", in *The American Economic Review*, vol. LVIII, march, núm. 1.
- GOMIS Y COLINA, 1989, "Política social de la Comunidad Económica Europea", en *Espacio Social Europeo I*, Madrid.
- KALECKY, 1977, "Aspectos políticos de la ocupación plena", en *Ensayos escogidos sobre la dinámica de la economía capitalista*, México.

- KEYNES, 1976, *Teoría general de la ocupación, el interés y el dinero*, México.
- LEHMBRUCH y Schmitter, 1982, *Patterns of Corporatist Policy Making*, Londres.
- LOPE y Martín Artiles, 1993, "Cambio técnico y recualificación", en *Sociología del Trabajo*, núm. 19, Madrid.
- MARTÍNEZ Lucio y Simpson, 1993, "La dimensión social de las nuevas prácticas de gestión y su relevancia para la 'crisis' de las relaciones laborales", en *Sociología del Trabajo*, núm. 18, Madrid.
- PARACONE y Uberto, 1981, *La tecnología en la fábrica de la alta automatización*, Madrid.
- PIORE y Sabel, 1990, *La segunda ruptura industrial*, Madrid.
- PRIETO, 1992, "Cambios en la gestión de la mano de obra: interpretaciones y crítica", en *Sociología del Trabajo*, núm. 18, Madrid.
- OFFE, 1992, *La sociedad del trabajo*, Madrid.
- REGINI, 1996, "Los empresarios frente al problema del consenso", en *Sociología del Trabajo*, núm. 16, Madrid.
- SABEL, 1982, *Work and Politics: the division of labor market segmentation*, Londres.
- SOSKICE, 1992, "Reinterpretación del corporativismo, explicación del paro en economías de mercado coordinadas y no coordinadas", en Brunetta, *Relaciones laborales y resultados laborales*, Madrid.
- VIÑALS, 1997, "Política monetaria e inflación: de la teoría a la práctica", en Servicio de Estudios del Banco de España, *La política monetaria y la inflación en España*, Madrid.
- WALLACE, 1989, "Brave New Workplace: Technology and Work in the New Economy", in *Work and Occupations*, vol. 16, No. 4, november.