

CONSECUENCIAS SOCIO-LABORALES DE LOS NUEVOS MODELOS DE ORGANIZACIÓN DE LA PRODUCCIÓN FLEXIBLES. EL CASO DE LA INDUSTRIA NAVAL

Alejandro González Rodríguez

Instituto de Desarrollo Regional
Sevilla

Fecha de recepción: julio de 2008

Fecha de aceptación de la versión final: junio de 2009

Resumen

La crisis económica de los años setenta introdujo importantes cambios en el modelo socio-económico de post-guerra, reestructurando el modelo de producción y el consumo de masas, moldeados a partir de la introducción de la nueva economía de la información y el conocimiento. Las empresas navales de la nueva economía globalizada también diseñan sus estrategias a escala interplanetaria, conectándose en redes flexibles que usan las tecnologías de la información y el conocimiento en todas las fases de sus actividades. Este entramado permite producir en aquellos lugares donde resulta más barato (en término de costes variables como el caso de la mano de obra) y vender en cualquier lugar del mundo. El nuevo modelo de producción supone la creación de una estructura productiva más flexible, lo que conlleva la segmentación de los procesos de producción entre diferentes centros productivos que pertenecen a los diferentes sectores productivos, todos ellos ahora parte de la nueva industria naval multisectorial, pero con una gestión y dirección centralizadas.

Ante este nuevo escenario que plantea la nueva economía las empresas reaccionan mediante la flexibilización de sus aparatos productivos que inevitablemente repercuten sobre la forma en que los trabajadores desarrollan su trabajo. El proceso de flexibilización técnico-productiva, con la descentralización de la producción desde las grandes fábricas y la creciente subcontratación de múltiples servicios secundarios o de apoyo, conllevan la dualización en la organización de la producción, la flexibilización del empleo y la progresiva externalización de los costes por parte de las empresas navales hacia la sociedad y el entorno natural.

Palabras clave: *Globalización, industria naval, flexibilización, externalización y subcontratación.*

Abstract

The economic crisis of the Seventies introduced important changes in the socioeconomic model of post-war period, reconstructing the model of production and the consumption of masses, based on the introduction of the new economy of the information and technologies. Naval companies under the new globalized economy also design their

strategies on a world-wide scale, connecting themselves in flexible networks that use the technologies of the information and the knowledge in all phases of their activities. This background allows to work in those places where it is cheaper (in term of fixed costs as the case of the workforce) and spread businesses all over the world.

The new pattern of production leads to the creation of a more flexible productive structure, which entails the segmentation of the processes of production among different productive centres belonging to the different productive fields, all of them now part of the new multispectral Naval industry, but always under a centralized management.

Facing the new landscape this new economy raises, companies react by adding flexibility to productive systems which inevitably interfere on the way workers develop their work. The process of technical-productive permissibility, including the decentralization of the production from main factories and the increasing sub hiring of multiple secondary or support services, entails the duality in the organization of the production, flexibility of employment and the progressive exteriorization of the costs by Naval companies towards society and environment.

Key words: *Globalization, Naval Industry, flexibility, exteriorization and sub hiring*

LOS SISTEMAS FLEXIBLES DE FABRICACIÓN Y LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La implantación de los sistemas flexibles de fabricación tiene importantes implicaciones en relación con la forma en que se organiza el trabajo. Esta novedosa dinámica no solo incide en la asignación del factor trabajo a las factorías industriales sino que, en paralelo, establece unas nuevas condiciones a las que se someten los trabajadores en el marco de la intersección de fuerzas entre el trabajo y el capital. La principal repercusión de esta nueva concepción es la puesta en cuestión primero y la progresiva desmantelación después de las formas en que tradicionalmente se había asentado el factor trabajo en la relación laboral. En este sentido, esquemas relacionales como el carácter indefinido de los contratos, la continuidad de las tareas o las opciones de promoción interna van siendo progresivamente sustituidos por otros esquemas casi siempre más negativos para los trabajadores.

Entre las principales implicaciones que este nuevo organigrama productivo tiene respecto de la fuerza de trabajo estaría la integración en el proceso de producción de determinadas operaciones¹ que originalmente aparecían por separado (Rosanvallon 1987). Por otro lado, la preexistente ordenación de la producción en sistemas de transporte automático es aprovechada para la aplicación de novedosos procesos de control de las operaciones.

¹ Estas operaciones integradas suponen el despegue de la automatización de los procesos como un proceso consustancial, a partir de ahora, al proceso productivo.

Todas estas configuraciones emergentes de los sistemas de producción se ven a su vez aceleradas por la generalización en el sistema económico de un contexto de incertidumbre que agiliza el proceso de transición entre los diferentes sistemas de fabricación. Y es que la necesidad de diversificar la cartera de productos derivada de una creciente demanda plantea la obligatoriedad de transitar desde un modelo de organización de la producción rígido y estandarizado hacia uno nuevo adaptable a los designios del cambiante mercado².

En cuanto a la dotación total de factor trabajo necesaria para hacer frente a los requerimientos del sistema de producción flexible existen enfoques que consideran que ésta permanece constante y que no se altera la composición de la mano de obra a pesar de la implantación de sistemas automatizados de producción (Martín Artiles 1994). Sin embargo, otros puntos de vista consideran que, además de producirse un progresivo proceso de readaptación de los requerimientos cualitativos de la mano de obra, tendiéndose hacia una mayor demanda de mano de obra cualificada, también se da que, en cómputo global, el número de trabajadores empleados por unidad de producto disminuye. En la práctica lo que se constata en la mayoría de los casos es un receso significativo de aquellos trabajos que se desarrollan de forma directa en el taller, derivado de la automatización de los procesos. Pero a su vez, aumentan significativamente los requerimientos de mano de obra para el desarrollo de trabajos periféricos al taller. Además, la necesidad, como antes comentábamos, de satisfacer una creciente demanda supone introducir el trabajo a turnos como una medida en aras de poder abastecer la mayor cuota de mercado posible. Esta ampliación del uso del factor trabajo repercute positivamente en el número de trabajadores empleados pero también incide en el deterioro de las condiciones de trabajo de estos trabajadores que, en determinados casos, ven como han de trabajar más horas sin una contraprestación económica (Alonso 1999).

Otro hecho que se constata, derivado de la introducción de esquemas de producción flexibles, es la tendencia hacia una mayor complejidad del trabajo. Complejidad que no puede ser entendida como una variable que implique necesariamente un intenso reciclaje de la mano de obra, sino que más bien la automatización inserta "nuevas formas de trabajar" en las que ahora es necesario conocer determinados procesos de control de la nueva maquinaria incorporada (Recio 1991). Es decir, podría decirse que se tecnifica la producción limitándose el trabajo manual y aumentando los requerimientos de conocimientos en el ámbito de la informatización de los procesos.

Podríamos caracterizar esta "complejidad" incorporada al desarrollo del trabajo a través de algunas consideraciones fundamentales:

² En este nuevo modelo los imperativos básicos serían la tendencia hacia una estrategia de minimización de los costes de producción fundamentalmente cimentada en un fuerte aumento de las productividades tanto del capital como de la mano de obra

- En primer lugar, existe un profundo consenso en considerar la intelectualización del trabajo³ como una repercusión elemental de la implantación de los sistemas flexibles de producción (Veltz 1986). El aumento de la cantidad de información necesaria para poder desarrollar las tareas es el germen principal de la creciente implicación de la racionalización mental como un elemento ineludible del trabajo desarrollado. A su vez, los nuevos mecanismos de control generalizan el uso de instrumentos de medición y control automáticos que inciden en las funciones que ahora asumen los trabajadores encaminadas hacia el control de la calidad y de la producción en sí misma. Es decir, se produce una transición tendente a que el trabajo humano se circunscriba, en la mayoría de los casos, a las tareas de mera vigilancia sin interceder en el proceso de producción a no ser que éste lo requiera debido a que acontezca algún tipo de desviación.
- La flexibilización en relación con los productos fabricados incide también en las cualificaciones requeridas. La posibilidad de mecanizar de manera flexible la obtención de las piezas requiere de un manejo polivalente de las herramientas por parte de los técnicos trabajadores. La capacidad de adaptación de la producción dependerá en gran medida no solo de que los sistemas de producción puedan ensamblarse en función de las necesidades de cada momento, sino también de que los trabajadores implicados en su manejo conozcan las diferentes variantes susceptibles y necesarias de ser puestas en marcha (Lorentzi 1986).
- La fragilidad del sistema de producción flexible⁴ fundamentalmente en los primeros estadios de su puesta en marcha. En estos momentos, las interrupciones de los procesos, las averías y las reparaciones consiguientes son muy comunes, todo ello genera requerimientos de mano de obra especializada en el mantenimiento de la maquinaria y, por tanto, necesita poseer un determinado grado de cualificación y sobre todo especialización acerca del manejo de la misma. Estos trabajadores, si bien no trabajan internamente en las empresas con maquinarias flexibles, establecen relaciones de subcontratación en las que tienen un peso fundamental la continuidad de las operaciones a realizar. Y es que, a largo plazo, pueden establecerse vínculos similares a los que la empresa tiene con sus trabajadores por cuenta ajena.

Las repercusiones de este aumento de la complejidad van sobre todo en relación al bienestar psíquico de los trabajadores. En este sentido, el estrés mental derivado de la necesidad de controlar y sistematizar la información⁵ supone la transición de la necesidad de controlar una máquina o la producción de una pieza concreta a tener que hacerlo

³ Intelectualización entendida como la necesidad de emplear recursos propios, por parte de los trabajadores, relacionados con la agilidad mental y no con el trabajo puramente físico.

⁴ Esta fragilidad se refiere a las dificultades propias de implantar nuevos procesos productivos donde los factores empleados pasan de estar sometidos a rígidos esquemas de fabricación en serie a tener que transformarse en tiempo real según fluctue la demanda.

⁵ El nuevo sistema de organización flexible de la producción, si bien es cierto que aumenta las disponibilidades de información, también por añadidura supone la necesidad de jerarquización de la misma lo que dificulta y sobre todo amplía los requerimientos cualitativos del trabajo a desarrollar.

para todo un sistema de producción en el que a su vez operan otros subsistemas con diferentes niveles de complejidad.

Ante la aparición de problemas durante el proceso de producción, ahora se requiere al trabajador que sea capaz de valorar las peculiaridades y los límites de cada subsistema y la naturaleza interactiva de los mismos. Es decir, ahora no es suficiente con solventar las situaciones que en momentos puntuales puedan afectar a una fase específica del proceso sino que, a su vez, es necesario poseer unos conocimientos globales del sistema (Castillo 1991). Estos nuevos "esquemas mentales" necesarios para poder trabajar tienen limitaciones no solo derivadas de su evidente complejidad, sino también de la necesidad de ser ajustados en tiempo real y estar limitados por la información existente⁶.

En definitiva, puede considerarse que la nueva lógica operativa a partir de la implantación de los modelos de producción flexible introduce nuevos requerimientos en relación con el nivel intelectual de la mano de obra, pero también asociados a la necesidad de coordinar trabajos que antes se encontraban delimitados escrupulosamente (Aglieta 1979). Estos requerimientos van a afectar no solo a la forma en que se organiza el trabajo sino a su desarrollo en sí lo que afecta directamente a la esfera de las condiciones de trabajo.

La organización de las actividades dentro de los propios talleres flexibles se sujeta a una doble lógica. Por un lado, se establece una clara delimitación entre los puestos de trabajo individuales. Este hecho tiene dos implicaciones fundamentales: requiere la asunción de competencias específicas por parte de los trabajadores y fragmenta la información disponible acerca de la situación y la evolución del proceso productivo. En este caso, aunque los trabajos ven reducida su esfera competencial, ahora se ven sometidos a mayores dosis de responsabilidad debido a que ésta se circunscribe a un cometido específico, fácilmente delimitable. El desconocimiento acerca de la evolución del proceso productivo sumerge al trabajador en una situación en la que carece de contacto alguno con la realidad productiva, más allá de las tareas específicas que desempeña y las que se ejecutan en su entorno más cercano (Lorenzi 1986). Por otro lado, todas estas subdivisiones necesariamente plantean una nueva configuración jerárquica de los niveles de cualificación⁷ (Coriat 1985).

En líneas generales no puede considerarse, sin embargo, que exista una tendencia al aumento del nivel de las cualificaciones en el seno de las empresas⁸. Realmente,

⁶ Ésta se limita a la fase del proceso que se pueda encontrar afectada en un momento específico; sin embargo, no permite inferir las implicaciones del contratiempo en relación con el conjunto del proceso.

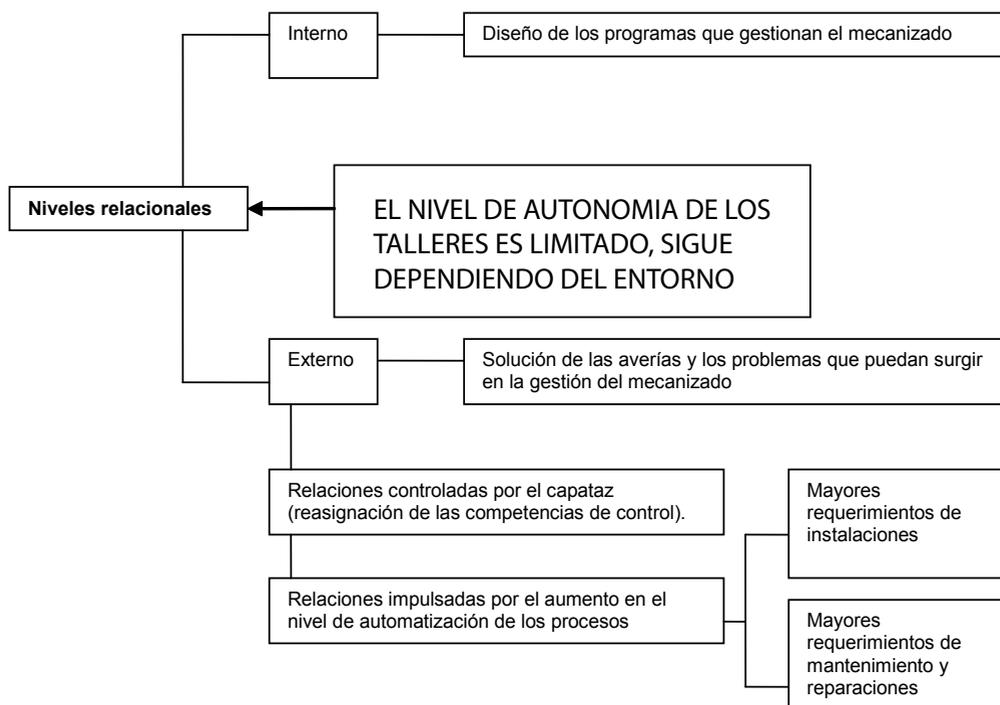
⁷ En cualquier caso los niveles superiores del nuevo organigrama van a seguir controlando la información y haciendo uso de ella para facilitar la toma de decisiones. La recopilación y el procesamiento de los datos serían las funciones que quedarían en la esfera de los niveles más bajos de la jerarquía..

⁸ Esto no supone que no se plantee la necesidad de desarrollar nuevas tareas por parte de los trabajadores. Todo lo contrario, la nueva configuración impone muchos requerimientos novedosos tanto en la forma como en el contenido del trabajo; sin embargo, para su desarrollo no necesariamente ha de aumentarse el nivel de cualificación, más bien se reorientaría ésta hacia nuevos cometidos.

acontece una reformulación de las tareas⁹, fruto del nuevo sistema de organización y sobre todo de la incorporación de nuevas maquinarias.

En el plano relacional de las empresas sometidas a procesos de flexibilización de la organización del trabajo, se asiste a la transformación de las relaciones dentro de las empresas, entre los propios talleres y de éstos con el exterior (ver diagrama 1).

Diagrama 1: Sistema de relaciones derivado de la nueva organización flexible del trabajo.



Fuente: Elaboración Propia

Este nuevo esquema de relaciones se plantea tanto dentro como fuera de las empresas. En un nivel interno se programan los sistemas operativos de gestión del mecanizado y con el exterior se establecen vínculos a la hora de hacer frente a las necesidades de mantenimiento y reparación que puedan plantearse a lo largo del tiempo.

⁹ En este sentido, los nuevos requerimientos formativos implican la incorporación a la estructura de costes de las empresas de importantes partidas presupuestarias. Este hecho, que se contrapone a la estrategia de minimización de costes, deriva en la extroversión de los procesos de formación hacia fuera de las entidades. El modelo de contratación, por consiguiente, se ve afectado en cuanto que se enfoca ahora hacia la incorporación de personal ya cualificado previamente.

La naturaleza tecnificada de los nuevos procesos y su reciente implantación potencian, en gran medida, los requerimientos relacionales de las empresas en el sentido de que requieren en mayor medida de una dotación especial de instalaciones y sobre todo de reparaciones frecuentes¹⁰.

Estructuras de automatización flexible, un nuevo modelo de producción que genera una nueva forma de organizar el trabajo.

Todo el nuevo entramado de relaciones causa-efecto que nace con la implantación de los modelos flexibles de producción tiene, como no podía ser de otra forma, repercusiones de consideración en la forma en la que se organiza el trabajo teniendo ésta que modularse ahora a las exigencias del nuevo equipamiento productivo con todo lo que ello supone a efectos de requerimientos de cualificación, intensidad y condiciones de trabajo en general (Becattini 1989).

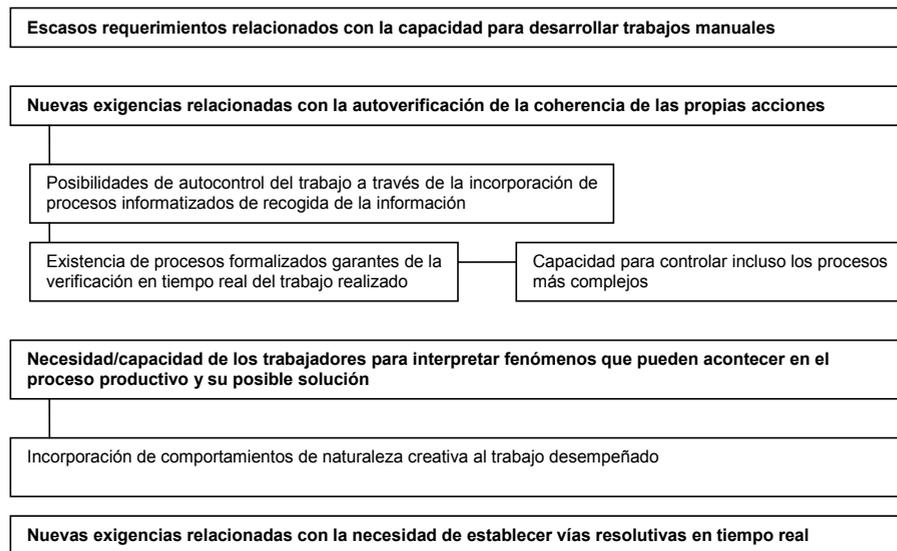
La nueva organización del trabajo supone la necesidad de que los propios trabajadores adopten un perfil acentuadamente polifuncional¹¹. El rol asumido por el operario se transforma, convirtiéndose ahora en responsable de sus propios actos, en el sentido de que asume una cuota de "responsabilidad discrecional" mucho mayor (Sabel 1983). Aunque en la mayoría de los casos la polifuncionalidad establecida se plantea para tareas insertas en una misma fase del proceso productivo, también se dan en algunas ocasiones situaciones en las que las tareas a desarrollar son heterogéneas en el sentido de que no se localizan en un mismo espacio físico o funcional.

En último término, aparece como consecuencia decisiva la configuración de una nueva profesionalidad caracterizada ahora por un conjunto de habilidades, valores, requerimientos y condiciones de trabajo en general, distinta a las existentes antes del cambio en el modelo de organización del trabajo (diagrama 2). Esta nueva profesionalidad se enmarca en un nuevo contexto en el que pierden fuerza los sistemas tradicionales en los que los trabajadores se identifican con condiciones de trabajo comunes.

¹⁰ La mayor asiduidad de las averías viene derivada fundamentalmente de la profusa incorporación de nuevos sistemas que en las primeras fases de la misma adolecen de la "experiencia productiva" necesaria para poder funcionar adecuadamente.

¹¹ Polifuncionalidad entendida como la transición entre un trabajo mecánico en el sentido del desarrollo de tareas preestablecidas con un carácter sistemático y un nuevo trabajo en el que es necesario ahora gestionar diversas funciones en el marco de determinadas fases del proceso.

Diagrama 2. Características fundamentales asociadas a la nueva profesionalidad planteada en el modelo flexible de organización del trabajo.



Fuente: Elaboración Propia

La nueva profesionalidad plantea, en líneas generales, la transición desde un trabajo tangible y formal hacia uno nuevo con algunas connotaciones de abstracción e informalidad¹². La disminución de los requerimientos de trabajo manual como tal y las nuevas realidades en las que se desarrolla el trabajo en las que los trabajadores han de tener capacidad creativa y resolutiva así lo establecen. No obstante, la informatización de tareas y los, en determinados casos, requerimientos de creatividad no eximen al trabajo en los sistemas productivos flexibles de importantes dosis de alienabilidad. Y es que la tradicional repetición de tareas de los sistemas fordistas se ve ahora sustituida por trabajos no necesariamente enriquecedores que o bien exigen el máximo esfuerzo de las personas o bien las someten a importantes “tensiones”¹³ a nivel intelectual por la mayor responsabilidad ahora exigida¹⁴.

¹² La necesidad de coordinar la inteligencia humana y la artificial se convierte ahora en el objetivo principal del manejo de las herramientas operativas en los nuevos sistemas productivos.

¹³ El volumen de trabajo indirecto requerido aumenta, y es que las nuevas maquinarias incorporadas y la necesidad de prestar asistencia técnica a las mismas así como a las instalaciones que las albergan suponen un importante desarrollo de las necesidades de incorporar mano de obra. En este sentido, más que la propia intensidad del trabajo desarrollado, lo que aumenta es la especialización que supone el mismo

¹⁴ La existencia de lapsos de tiempo en las que el trabajo podía ralentizarse o incluso detenerse desaparece en gran medida debido a que las señales emitidas por el sistema son constantes y ello exige la atención ininterrumpible de los operarios.

Por otro lado, la profesionalidad del trabajo antes de la transformación de su modelo de organización se caracterizaba por ser mensurable en términos aritméticos mientras que para poder valorar el trabajo ahora se requiere de la introducción de nuevas herramientas cualitativas de valoración del trabajo (Castells 1997). Estas "herramientas" son normalmente de carácter subjetivo puesto que tratan de valorar cualidades como la creatividad, la capacidad de organización o la rapidez en la toma de decisiones.

Todo estas nuevas características de la profesionalidad emergente también pueden detectarse, aunque en menor medida y matizándola, en los niveles superiores de mando en las empresas. Y es que la irrupción de importantes volúmenes de información acerca de la situación/evolución de la producción en sí misma, los inputs utilizados, la productividad de los factores empleados o las cuotas de mercado alcanzadas suponen un importante reto en la toma de decisiones continua a la que han de hacer frente los niveles más altos de la jerarquía (Becattini 1989).

MECANISMOS DE CONTROL Y ORGANIZACIÓN CAPITALISTA DEL TRABAJO

El control de los medios de producción en general y del factor trabajo en particular es una de las cuestiones clave sobre las que se plantea la teoría de la gestión empresarial. Este control se constituye como un componente más dentro de la estructura organizacional de la empresa con especialización flexible. Su objetivo no es otro que el de optimizar la funcionalidad del factor trabajo para lo cual se requiere previamente legitimar el control del propio trabajo. Los mecanismos de control y represión del trabajo pueden considerarse una de las claves explicativas de la estructura de funcionamiento de la empresa capitalista y su relevancia radica en su capacidad para condicionar la organización del trabajo dado que exige que éste genere la máxima plusvalía¹⁵.

El principal requerimiento que plantean los mecanismos de control para su aplicación efectiva es el de que existan resortes que faciliten el desarrollo del "poder empresarial" (Castillo 1989) en el ámbito laboral. Este poder puede entenderse en dos sentidos. Por un lado, a través del establecimiento de mecanismos normativos que garanticen la propiedad privada y, por otro lado, también en el hecho que el marco jurídico y los contratos de trabajo faciliten la disponibilidad flexible y a bajo coste de la mano de obra.

En relación con la propiedad privada, referida evidentemente a los medios de producción, debe facilitar la delimitación por parte de las empresas del papel de los actores sociales en los procesos de producción y distribución del producto (Bobbio 1991). En el sistema capitalista el régimen de propiedad privada es una institución perfectamente regulada desde sus inicios¹⁶ y está garantizada a través de un extenso

¹⁵ Para ello pone en funcionamiento técnicas de dominación paralelas a las técnicas de gestión.

¹⁶ A través de un extenso sistema de reglas y normativas que lo delimitan y justifican.

sistema de instituciones a su servicio. Esta solidez del régimen de propiedad sirve de base para poder ejercer plenamente el control de la organización productiva¹⁷, de la asignación de recursos o de la dirección de las inversiones a acometer.

La personalización de este control ha cambiado a lo largo del tiempo. Antes de la expansión del sistema capitalista el propietario se encargaba de las tareas de dirección, mientras que tras la expansión del capitalismo estas funciones son asumidas por diferentes personas debido a que se establece que la consecución de los objetivos de producción requieren de profesionales que desarrollen las tareas directivas. En estos casos, las tareas productivas se establecen fundamentalmente en un nivel estratégico mediante el que se controlan los medios y los métodos de producción. En este nivel, se determina el comportamiento de la organización en relación con la consecución del plusvalor de todos los factores productivos, para ello se trata de "activar" los medios de producción y, en concreto, el factor trabajo en su transformación de fuerza de trabajo a trabajo efectivo. El logro de este cometido sirve a su vez para legitimar la intervención de quienes gestionan los recursos estratégicos. De esta forma se concede a las más altas instancias del proceso productivo la legitimidad necesaria para participar en la toma de decisiones de un sistema de producción flexible.

En el contexto normativo, el capitalismo productivo, se beneficia de algunos supuestos básicos jurídicos y sociales, que tiene muy en cuenta a la hora de transformar su proceso productivo hacia modelos de especialización flexible. Estos supuestos se regulan en el sistema normativo¹⁸ mediante el cual se garantizan una serie de principios fundamentales:

- Garantía jurídico-política de la propiedad privada. En el caso del factor trabajo, dentro del proceso de producción se limita esta garantía a través del derecho del trabajo. En teoría esta disciplina debe de velar por la equidad entre las partes cuando se firma un contrato laboral. El derecho del trabajo supone, por tanto, la legitimación institucional del conflicto entre capital y trabajo que se resuelve en beneficio de la parte que es capaz de inclinar para sí la legalidad estatal¹⁹. También hay que tener en cuenta la legitimación de los desequilibrios que implica el derecho del trabajo (Naredo 1987). Esto se explica en base a que su régimen normativo opera en un contexto donde existen desigualdades de fuerzas y escasez de trabajo lo que allana el camino a la imposición de condiciones particulares por parte del capital. En

¹⁷ En el ámbito productivo este sistema garantiza la propiedad y la gestión centralizada de los procesos de producción. A su vez sirve para regenerar la aceptación social de las condiciones a las que se somete a la mano de obra durante la producción.

¹⁸ Conjunto de leyes y de valores que condicionan las actitudes de los agentes sociales y económicos.

¹⁹ En este sentido el capital dispone de una importante baza, como es el hecho de que cuando se imponen límites a la explotación del factor trabajo, el capital siempre puede recurrir a la "tutelarización" interna de las condiciones de trabajo. Este extremo implica la necesidad de operar bordeando o sobrepasando en algunos casos la línea de la legalidad. A su vez, esta tutela exige del mantenimiento del vital sistema de trabajo asalariado. Este sistema resulta fundamental para mantener la dimensión material de la propiedad así como para garantizar la reproducción del plusvalor (Romagnoli, 1990).

definitiva, la determinación de las normas, que en última instancia van a modular las condiciones de trabajo, se hace sin tener en cuenta las relaciones de poder que existen, y que pueden prevalecer en cada momento. En el caso del mercado de trabajo éstas se decantan hacia la generación de un marco óptimo para la maximización del beneficio obtenido por el capital a través de la producción.

- Pensamiento social en consonancia con los fundamentos clave de la reproducción del capital, es decir, de la obtención de plusvalor y la optimización de la producción de mercancías. Para la consecución de este "ideario colectivo" se requiere de la puesta en marcha de mecanismos que lo incentiven. En este proceso juegan un papel fundamental las principales instituciones sociales que actúan en la línea de desarrollar una serie de comportamientos, deseos y actitudes funcionales a determinadas formas de organización productiva. En definitiva, en la práctica, existe un proceso de socialización capitalista cuyo objetivo principal es el de la interiorización por parte de los trabajadores de los principios que rigen la lógica de acumulación de capital. Estas formas de pensar inciden también en la segmentación del mercado de trabajo que resulte más funcional al objetivo de acumulación (Palloix 1980).

LA INDUSTRIA AUXILIAR EN LA CONSTRUCCIÓN NAVAL ESPAÑOLA

Durante la década de expansión previa a la presente crisis económica, la economía española presentó en general una tasa de crecimiento entorno al 3% de media, lo que favoreció el desarrollo de dinámicas generadoras de empleo. Sin embargo, también se asistió a un proceso de pérdida progresiva de productividad en el sistema económico nacional en su conjunto. En relación con la tasa de crecimiento, y en el caso de la industria naval, su evolución fue particular. En primer lugar, se generó un descenso de la competitividad del conjunto de actividades económicas en la Unión Europea, lo que se explica por el proceso de apreciación del euro frente al dólar pero, en el caso específico de la industria naval, también por la aparición de nuevos competidores provenientes del sudeste asiático, que desarrollan, en muchos casos, prácticas de competencia desleal. La menor competitividad repercute en la capacidad de contratación de los astilleros europeos, que pasan de suponer casi el 17% de la producción mundial a apenas el 6,5% (España tan solo supone un 1% de la CGT (Tonelaje Bruto Compensado) construida: (Cáceres 1998)). En lo referente a la productividad, en la industria naval también se produce una tendencia distinta a la del conjunto de la economía (Gutiérrez 1981).

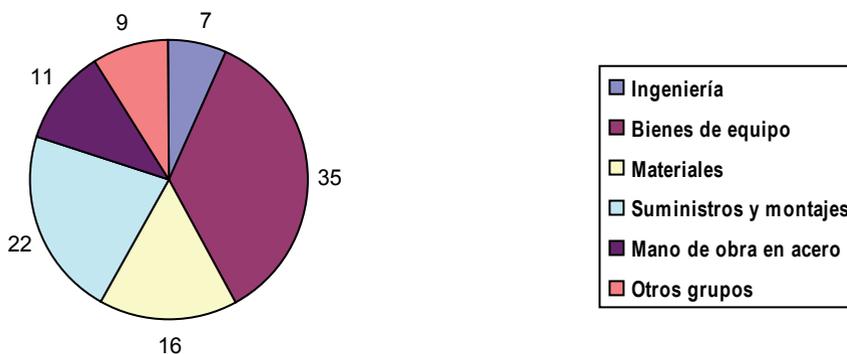
El modelo productivo de la industria naval en la última década basa su supervivencia en la externalización de costes. Este proceso se produce cuando se plantea, como única solución al proceso de pérdida de competitividad, la disminución de los costes fijos en los que se incurre durante el proceso productivo (Guisado, Vila, Ferro 2002). Otro factor que contribuye al proceso de descentralización productiva es la creciente necesidad de aumentar la especialización de la producción derivada del aumento de la complejidad de los buques. En definitiva, se genera un nuevo esquema de relaciones productivas, donde

se demandan suministros a las nuevas empresas auxiliares que progresivamente van abarcando un mayor porcentaje del proceso productivo (Coriat 1992). En concreto, sus tareas van ahora desde el diseño hasta la instalación de los sistemas fabricados en los buques.

En la actualidad, prácticamente el 80% del valor añadido y del 89% del empleo generado en la construcción de buques se produce en la industria auxiliar. La industria auxiliar se estructura, fundamentalmente, en pequeñas y medianas empresas que componen la industria tractora de la construcción naval. Estas empresas presentan un elevado nivel de especialización y, por tanto, un alto grado de dependencia del astillero principal. La necesidad de diversificar su ámbito de operaciones se convierte, por tanto, en un elemento estratégico fundamental para poder mantener la actividad durante las épocas de crisis (Bouchut 1980).

La industria auxiliar en la industria naval está compuesta fundamentalmente por seis grupos de empresas: las de ingeniería, bienes de equipo, materiales, suministros y montajes, mano de obra en acero y otros grupos en general.

Diagrama 3: Distribución por sectores de la facturación de los astilleros en la industria auxiliar. 2007



Fuente: García Gordillo, M. *El papel de la industria auxiliar naval en el conjunto de las industrias marítimas*.

En el diagrama 3 se aprecia como el mayor peso en la distribución sectorial de la facturación en los astilleros españoles lo poseen la fabricación de bienes de equipo²⁰, en el otro extremo se situarían las actividades de ingeniería. Es decir, la especialización de la industria auxiliar española se sitúa en actividades sin un elevado componente tecnológico y, por tanto, con menor capacidad para generar valores añadidos, en este sentido la gran empresa principal se ve obligada, en algunos casos, a realizar

²⁰ Este tipo de inputs son cruciales en la industria naval. Este hecho se magnifica aún más si se valora el creciente proceso de incorporación de nuevas tecnologías en el sector

internamente los trabajos con una mayor complejidad técnica o, en su defecto, subcontratar este tipo de tareas en el extranjero.

En relación con el volumen de mano de obra empleada por los subsectores de actividad que componen la industria auxiliar, la mayor parte de la misma se concentra en la fabricación de bienes de equipo y en los suministros y montajes. En este caso, las tareas de ingeniería son también las que menos peso tienen en la creación de empleo. Esta estructura del trabajo en las empresas de la industria auxiliar sugiere una mayor repercusión de las épocas de crisis en el empleo generado en las mismas. Esto es debido a que este tipo de actividades son las que implican un mayor grado de especialización y, por tanto, donde las recesiones dejen menor margen de maniobra.

La industria naval requiere de un importante esfuerzo presupuestario por parte de las empresas navieras en relación con la incorporación al sistema productivo de elementos de carácter tecnológico que contribuyan a la mejora de la producción tanto desde un punto de vista cuantitativo como cualitativo. La actividad, por tanto, plantea la posibilidad de generar cuotas relativamente altas de valor añadido para las empresas que compongan el tejido de la industria auxiliar, puesto que éstas se encargarían de producir todos los inputs necesarios. A todo esto, se une el contexto económico actual, en el que el papel de la globalización es decisivo por cuanto que establece imperativos productivos como la inclusión de la innovación o la capacidad para producir en tiempo real que se convierte en un elemento consustancial a la capacidad competitiva del astillero.

Tanto la innovación como el desarrollo tecnológico asociado a la producción de bienes y servicios y a los propios procesos contribuyen al aumento de la productividad y a la configuración de un mercado de inputs propios incorporables a los productos. Este entramado interno facilita el desarrollo de dinámicas de producción en red de las que se ven beneficiadas todas las empresas que forman parte de la actividad industrial, independientemente de su tamaño.

Desde el ámbito institucional se desarrollan medidas tendentes a paliar los efectos de la crisis. La Unión Europea, por ejemplo, insta a la Organización Mundial del Comercio, a que desempeñe tareas de arbitraje en el proceso de reconversión. También actúa tratando de aumentar la competitividad de la construcción naval en su conjunto. De una forma directa, se plantean mecanismos destinados a aumentar la competitividad del sector pero intensificando el proceso de recorte de la capacidad productiva²¹. Este proceso impacta directamente sobre el número de puestos de trabajo en el sector, del cual en 2007 dependían 51.000 puestos de trabajo indirectos y 26.000 inducidos, y también impacta sobre la actividad productiva industrial puesto que la industria naval tradicionalmente se ha configurado como el motor de las innovaciones en la actividad industrial en España (Sánchez Aguilar 1998).

²¹ A través de ayudas a la consolidación de aquellas empresas que resulten competitivas y al cierre de empresas

En este sentido, desde el punto de vista productivo, el planteamiento estratégico para el sector de actividad de la industria naval se establece a partir de un modelo en el que la demanda de buques depende, en última instancia, de las necesidades de transporte marítimo mundiales (Folker, Frobel, Heinrich y Kreyne, 1960). El transporte de mercancías en buques representa el 60% del transporte mundial de las mismas. Actualmente se centra en el transporte de crudo (35% de las toneladas métricas totales transportadas) y en el de grano (24% del total de tonelaje a nivel mundial lo protagonizan los buques graneleros). En definitiva, las necesidades de transporte se focalizan en tres ámbitos principales: buques petroleros, graneleros y portacontenedores. Aunque existen otros tipos de buques con mayor capacidad para generar valores añadidos a través de su construcción, la escasa demanda y la concentración de la producción en el sudeste asiático desplazan la posibilidad de su fabricación desde los países occidentales a esos otros países (Anderson y Bakhurst 1992). Por tanto, puede hablarse de que, además de las subcontrataciones y del asentamiento de una estructura en red de empresas auxiliares, existirían, a su vez, actividades independientes con interrelaciones fuertes con la industria naval lo que aumenta la relevancia de ésta en la creación de empleo indirecto.

EL FENÓMENO DE LA DESLOCALIZACIÓN PRODUCTIVA

La definición más elemental de deslocalización es aquella que la plantea como un proceso a través del cual se suprimen los límites geográficos de alguna realidad productiva determinada (Weber 1994). A este proceso hay que añadir la necesidad, en el caso de que esa realidad pertenezca al contexto económico, de que se produzcan de forma paralela fenómenos de subcontratación, movilización de recursos e intermediación entre agentes. Es decir, la deslocalización, por tanto, no solo supone la ubicación de la actividad productiva en un emplazamiento geográfico distinto, sino que genera fenómenos coetáneos que repercuten tanto en la forma de organizar el trabajo como la producción.

En términos económicos podríamos describir la deslocalización como aquel proceso en el que se trasladan actividades productivas desde países industriales hacia países en desarrollo (con menores niveles de renta per cápita, salarios o peores condiciones de trabajo). Esta concepción de la deslocalización explicaría parte de los procesos de desactivación de grandes industrias en países desarrollados, donde estos costes son mayores.

En términos jurídicos, el proceso podría plantearse como el cierre total o parcial de empresas seguido o acompañado de la ubicación de toda o parte de la actividad en otro lugar²².

²² En este caso lo relevante sería que ese otro lugar seguramente tenga un régimen jurídico distinto y un contexto social en peores condiciones.

Existen a su vez una serie de factores que relativizan el proceso de deslocalización, y serían aquellos que hacen alusión a las diferencias entre los distintos tipos de industria con diferentes niveles de predisposición al proceso de deslocalización. También existen tendencias rotativas en cuanto que lo que en un momento son países deslocalizadores pueden en última instancia convertirse en receptores de la deslocalización (Freyssenet 1994). Además, lo que en determinados países es un proceso de deslocalización en otros se considera, más bien, una relocalización de una actividad que retorna a un país o a una región donde existía previamente. También es importante destacar que los procesos de deslocalización no necesariamente se producen desde países del Norte hacia los del Sur ya que, en algunos casos, el proceso se plantea entre países del Sur (Díaz Mier 1995). En estos casos, realmente, las connotaciones del proceso descentralizador serían las mismas que en otros tipos de descentralizaciones en cuanto que se perseguiría el aprovechamiento de las mejores condiciones posibles por parte de la empresa productora. Por último, la justificación que la Organización Mundial del Comercio da al proceso de descentralización trata de ser la vía a través de la cual se legitima el proceso desde los planteamientos más neoliberales. En este sentido, se considera que no existe nada extraño en el hecho de que las empresas se deslocalicen desde su país de origen hacia otros donde los costes de la mano de obra, o de los factores en general, sean menores, puesto que no se trata sino de la consecuencia lógica de la pretensión de las empresas de buscar ventajas competitivas (Folker, Frobel, Heinrichs y Kreyne 1980).

Las causas que determinan la puesta en marcha de procesos de descentralización hay que buscarlas no exclusivamente en la búsqueda de minimizar los costes laborales²³, sino también en otros factores igualmente decisivos. Los más determinantes serían:

- Existencia de reglamentaciones laborales y fiscales que determinen el grado de protección de la mano de obra en relación con las condiciones de trabajo a las que se enfrenta. En este caso, cuanto más laxas resulten estas disposiciones legales, mayores serán las posibilidades de que empresas foráneas decidan ubicarse en ese país (Chesnais 1994).
- El nivel de competitividad existente en el país de destino también se convierte en un factor clave, puesto que, a menores empresas del mismo sector en el mercado al que se accede, más atractiva resultará la deslocalización para la empresa interesada (Veltz 1996).
- El grado de cualificación de la mano de obra también puede ejercer un efecto atracción hacia empresas que plantean en su estrategia competitiva la posibilidad de ubicar su aparato productivo en otro lugar. En este sentido, la formación específica relacionada con la actividad que se desarrolla normalmente tiene un peso importante en las decisiones de descentralización (Boyer 1996). Este factor ha adquirido una importancia creciente durante los últimos años puesto que la incorporación de nuevas

²³ Y es que, el mayor porcentaje de inversión extranjera se sigue produciendo en países con elevados costes laborales por lo que este factor hay que afrontarlo con cierta relatividad.

tecnologías a los procesos de producción imponen la necesaria cualificación de la mano de obra orientada al uso de nuevos sistemas informáticos y hacia el manejo del los nuevos sistema de producción automatizados.

- La calidad de las infraestructuras del país de destino, el tamaño del mercado interno al que potencialmente se puede acceder a través del proceso de deslocalización o la simple ubicación geoestratégica por la proximidad del enclave respecto de mercados importantes, también se constituyen como factores a tener en cuenta a la hora de buscar las causas que provocan el proceso (Román 2003).

En cuanto a las consecuencias de la descentralización, en primer lugar, y en relación con el factor trabajo, es importante valorar el hecho de que con la globalización en sí misma se está tendiendo a generar un contexto de remercantilización del trabajo, el cual consiste en considerar al trabajo como una mercancía, es decir susceptible de ser comprada en aquellos lugares donde resulte más barata. El principal problema que se plantea en este caso es el efecto provocado por la llamada "bola de nieve degradadora" según el cual, se produce un efecto en cadena que afecta a las condiciones de trabajo de las regiones susceptibles de recibir empresas descentralizadas (Williamson 1987). El proceso sería provocado por aquellas regiones o países que en su afán de resultar más atractivos a posibles inversiones, a través de la disminución de los costes laborales potenciales, promulgan legislaciones laborales internas flexibles que abaratan el uso de la mano de obra y empeoran las condiciones de acceso de las personas al trabajo.

En segundo lugar, otra consecuencia de este proceso sería la de la presión que se ejerce tanto en el país de origen como en el de destino en relación con las condiciones de trabajo. Por un lado, se ejercería una presión a la baja en el país de origen, en el que ante el riesgo de deslocalización se puede producir un cierto "chantaje" para que descienda el nivel de la protección laboral. Por otro lado, en el país de destino también se pueden ejercer presiones para que la protección laboral sea inferior y así el país resulte del agrado de posibles inversores. También resulta llamativo el hecho de que pueden existir presiones al alza, en relación con las condiciones de trabajo en los países de destino a medio plazo. Este extremo se produciría en aquellos casos en los que la empresa protagonista de la descentralización se plantea, pasado un tiempo desde su asentamiento, adecuar las condiciones de trabajo de sus empleados a las preexistentes en el país de origen. Este proceso solo se da cuando desde el país de destino se ejercen presiones para mejorar las condiciones de trabajo internas. En caso contrario, la empresa deslocalizada, tratará incluso de profundizar en el empeoramiento de las condiciones laborales con el objeto de minimizar sus costes variables.

INTERNACIONALIZACIÓN DE LA PRODUCCIÓN EN LAS FACTORÍAS NAVALES

La desagregación de los procesos productivos en la actividad industrial asienta sus cimientos en diversas causas desencadenantes. Principalmente a raíz de la utilización de nuevas técnicas de producción, pero también como consecuencia de la aparición de avances en la aplicación de tecnologías de la información y del conocimiento que mitigan los inconvenientes que supone la ubicación de las empresas en diferentes lugares donde se desarrollan distintas fases del proceso productivo (Ermida 2003). Por último, el tradicional peso de los costes derivados del transporte de mercancías, desciende significativamente durante este periodo, lo que facilita los procesos de deslocalización. En definitiva, se crea un contexto propicio donde las opciones para que se internacionalice la producción son mayores.

En el ámbito expresamente empresarial, el modelo de organización de las entidades se transforma significativamente a principios de los setenta. Antes de esta fecha, la estabilidad del entorno económico y las elevadas tasas de crecimiento, desmotivan el desarrollo de dinámicas tendentes a exteriorizar los procesos productivos. A su vez, el total desconocimiento de los factores productivos extranjeros²⁴ dado que no inciden sobre el proceso productivo propio, y la limitación de las iniciativas exportadoras, al ámbito de los países más próximos geográficamente dificultan la puesta en marcha de las mismas (Etxebarreta 2001).

Tras la crisis económica mundial de principios de los setenta, el escenario cambió significativamente con una inflación aguda y recesión profunda. Ahora, el carácter cíclico de la recesión económica y la revolución tecnológica plantean la aparición de un nuevo modelo de crecimiento empresarial en el que las empresas se concentran en el desarrollo y la gestión de un número reducido de negocios relacionados, a través de los cuales se aumenta la eficacia y se aprovechan mejor los esfuerzos (Delgado 2002). Las principales consecuencias de este nuevo modelo productivo son la disminución en la dimensión de las empresas, la heterogeneidad de las mismas y el aumento en el grado de maniobrabilidad dentro de las distintas fases que componen el proceso productivo. Estas nuevas connotaciones dan el "pistoletazo de salida" a un emergente esquema empresarial en el que se empieza a estructurar la producción en fases susceptibles de ubicarse en contextos no necesariamente comunes (García Jurado 2002). A partir de aquí es cuando el fenómeno de la deslocalización productiva adquiere una relevancia mayor y empieza a generalizarse a escala global.

La construcción naval puede considerarse un sector paradigmático en lo referido al proceso de internacionalización de la producción industrial (Gereffi y Korceniewicz 1994). El origen de la actividad de los astilleros reside en la ubicación de los mismos en un país

²⁴ Condicionantes culturales, legislativos, idiomáticos o el desconocimiento de los mercados en sí mismos.

determinado²⁵; además, en última instancia, su competitividad depende de la que puede alcanzarse a través de su localización específica. Y es que las ventajas comparativas que una empresa puede tener respecto de sus competidoras dependen de las que tiene el país o región donde se ubica respecto de su entorno²⁶. En definitiva, a las diferencias obtenidas a través de la "variable costes", se unirían también aquellas susceptibles de ser alcanzadas gracias a la diferenciación del país de localización respecto de otras naciones.

La aparición de nuevos países emergentes en el contexto productivo internacional dinamizan, en gran medida, los procesos de deslocalización. Por un lado, los países donde el sector se desarrolla a través de procesos de construcción tradicionales²⁷, ahora empiezan a dedicarse a actividades pertenecientes a sectores tecnológicos avanzados, tales como, telecomunicaciones, biotecnologías, electrónica...etc (Carnevalli 1992). Por otro en los países emergentes se produce una relocalización de las actividades tradicionales²⁸.

En definitiva, podemos hablar de que se plantea un nuevo mapa para la producción naval, donde ahora conviven los productores antiguos con los nuevos países industrializados que asumen las actividades de construcción básicas. La estrategia fundamental planteada por estos nuevos países industrializados sería la de tratar de acaparar los mercados internacionales, para ello intentarán sacar el máximo provecho a las ventajas competitivas que supone el poder desarrollar la actividad con bajo costes. Los principales inconvenientes con los que se han de enfrentar estos países son los derivados de la inexistencia de tecnología punta de producción autóctona, la baja calidad de los productos finales obtenidos o la escasa automatización de los procesos productivos (Krugman 1994).

CONCLUSIONES

- El establecimiento de sistemas flexibles de fabricación en los astilleros repercute directamente en la forma en que se organiza el trabajo en la economía productiva en general y en la industria naval en particular. La nueva manera en la que se estructura ahora el trabajo establece un nuevo marco de relaciones entre capital y trabajo, en la mayoría de los casos acentuando la posición ventajosa de los propietarios de los medios

²⁵ En la mayoría de los casos la voluntad política de promover el sector de actividad se constituye como el motor del asentamiento del mismo. En muchos casos la industria naval se convierte en el instrumento utilizado para promover la creación de empleo en áreas geográficas determinadas.

²⁶ Este hecho explica en última instancia la importante concentración geográfica del sector naval a escala mundial en ámbitos tanto nacionales como regionales.

²⁷ En estos casos se produce un fenómeno de crisis y desmantelamiento del sector de actividad principal lo que supone importantes repercusiones sociales y laborales.

²⁸ En este sentido, son aquellas fases del proceso productivo que generan menores cuotas de valor añadido las que se ubican en nuevos emplazamientos donde, por consiguiente, la rentabilidad de la actividad será menor.

de producción lo que repercute negativamente en las condiciones laborales en general.

- Los nuevos sistemas flexibles de fabricación también inciden en la complejidad del trabajo desarrollado en los astilleros. No obstante, este hecho no determina el desarrollo de procesos destinados a aumentar la cualificación de los trabajadores dado que el trabajo desarrollado no requiere de formación sino de adaptación a nuevos esquemas de funcionamiento.
- Los requerimientos de coordinación interdepartamental e incluso interpersonal aumentan ahora con los nuevos modelos de producción flexible en la industria naval. Estos requerimientos van a afectar no solo a la forma en que se organiza el trabajo sino a su desarrollo en sí lo que afecta directamente a la esfera de las condiciones de trabajo.
- La nueva organización del trabajo en los astilleros supone la necesidad de que los trabajadores adopten un perfil acentuadamente polifuncional. Además, la responsabilidad de los actos se traslada al nivel de los operarios que ahora han de tener a su vez una mayor capacidad resolutive flexible, es decir, adaptable a la transformación de los requerimientos de la producción en momentos puntuales.
- En las factorías navales el control del factor trabajo se ejecuta indirectamente a través de la profundización en los procesos de subcontratación de determinadas fases del proceso productivo. En este sentido, la desvinculación de la mano de obra del astillero principal facilita el establecimiento de condiciones de explotación y plantea un escenario de deterioro de las condiciones de trabajo.
- Las instituciones de ámbito nacional y supranacional articulan medidas para hacer frente al proceso de reconversión de la industria naval. La mayoría de las mismas consistirían en el fomento de la competitividad del sector a través de la limitación de su capacidad de producción y por consiguiente de la mano de obra empleada.
- El proceso de deslocalización en la industria naval va a depender de la tipología de las empresas potencialmente implicadas en el mismo. En función del tamaño y del poder de mercado de las mismas éstas estarán más o menos interesadas en participar en el proceso. Otra variable decisiva será la capacidad de las empresas para diversificar su producción.
- El proceso de deslocalización también va a depender de las presiones de los países de origen y destino en relación con la flexibilización de las relaciones laborales en las empresas protagonistas del mismo. En la medida en que se estimule el proceso de utilización flexible de la mano de obra, la probabilidad de que se establezca el proceso de deslocalización será mayor.

BIBLIOGRAFÍA

- Aglieta, M. (1979): *Regulación y crisis del capitalismo*, Madrid: Siglo XXI.
- Alonso, L. E. (1999): *Trabajo y ciudadanía*, Valladolid: Editorial Trotta.
- Anderson, K. y Backhurst, R. (1992): *El comercio mundial y el medio ambiente*, Madrid: Mundiprensa,
- Arrighi, G. (1999): *El largo Siglo XX*, Madrid: Akal Cuestiones de Antagonismo.
- Becattini, G. (1989): *Sectors and/or Districts: Some Remarks on the Conceptual Foundations of Industrial Economics*; Londres: Routledge; pp. 123-135.
- Bobbio, C. (1991). *El tiempo de los derechos*, Madrid: Sistema.
- Bouchut, Y. (1980). *Automatisation, formes anciennes et nouvelles*, París: Analyse, épistémologie, histoire économiques, 20.
- Boyer, R. (1996): *Emergencia de nuevos modelos industriales: Problemática del programa i internacional del GERPISA*.
- Cáceres, I. (1998): Política Industrial. Madrid: El sector de la industria naval en España, Tesis Doctoral,.
- Carnevali R, E. (1992): *La dirección del astillero como función específica, factor clave del proceso productivo*, Ingeniería Naval, número 682.
- Castells, M. (1997): *La era de la información*, Madrid: Economía, sociedad y cultura. Vol1. La Sociedad Red.
- Castillo, C. (1989): *La ergonomía en la introducción de nuevas tecnologías en la empresa*, Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Castillo JJ. (1991): *Informatización, trabajo y empleo en las pequeñas empresas españolas*, Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Chesnais, F. (1994): *La mondialisation du capital*, París: Syros.
- Coriat, B. (1985): *El taller y el cronómetro: ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa*, Madrid : Siglo XXI de España.
- Coscia, S. (1981): *La industria naval pesada, Desarrollo y perspectivas del mercado argentino*, Buenos Aires: Banco Nacional de Desarrollo,.
- Delgado Cabeza, M. (2002): *Andalucía en la otra cara de la globalización*, Sevilla: Mergablum,.
- Díaz Mier M.A. (1995): *La organización mundial del comercio*, Madrid: Síntesis.
- Ermida, U. (2003): *Proyecto FONCyT 09640 "La Sobrevivencia de los Desplazados: Trayectorias Económicas, Condiciones de Vida, Reproducción Social, Identidades Colectivas y Políticas Posibles"*, Buenos Aires:Universidad de Buenos Aires.
- Etxearreta, M. (2001): *Globalización capitalista luchas y resistencias*, Barcelona: Virus.
- Fernandez Duran, R. (1997): *La explosión del desorden. La metrópolis como espacio de crisis global*, Madrid: Tercera Edición. Fundamentos.

- Fernandez Duran, R. (2003): *Capitalismo financiero global y guerra permanente*, Bilbao: Virus.
- Folker, Frobél, Heinrichs y Kreyne (1980): *La nueva división internacional del trabajo*, Madrid: Siglo veintiuno editores.
- Freyssenet, M. (1994): "Dos formas sociales de automatización" Madrid: En *Rev. Sociología del Trabajo*, Nro. 10. Siglo XXI Eds..
- García Jurado, O. (2002): *El desarrollo local endógeno: El caso de Morón de la Frontera*. Sevilla: Trabajo de investigación de los cursos de doctorado, Universidad de Sevilla.
- Gereffi, G y Korzeniewicz, M. (1994): *Commodity Chains and global capitalism*. Londres: Praeger.
- Guisado M, Vila M, Ferro C. (2002): *Estado de la cuestión de la construcción naval gallega: Los nuevos factores de competitividad*. Vigo: Universidad de Vigo.
- Gutierrez Soto, L. (1981): *La reconversión de la industria naval española*, Madrid: Papeles de Economía Española.
- Krugman P. Obstfeld (1994): *Economía internacional: teoría y política*, Madrid: Mc Graw-Hill,.
- Martín Artilles, A. (1994): *Organización del trabajo y nuevas formas de gestión laboral*, Madrid: Siglo XXI.
- Naredo JM. (1987): *La economía en evolución*, Madrid: Siglo XXI de España Editores.
- Palloix, C. (1980). *Proceso de producción y crisis del capitalismo*, Madrid: Blume Ediciones.
- Recio, A. (1991). *La planificación de los recursos humanos*. Hispano Europea S.A, Barcelona.
- Román, C. (2003): *Nueva Economía y Empleo*, Sevilla: Instituto de Desarrollo Regional.
- Rosanvallon, A. (1987): *La question syndicale, Histoire et avenir d'une forme sociale*, Paris: Calman-Lévy.
- Sabel, Ch. (1983): *Los trabajadores marginales en la sociedad industrial*, Madrid: Alianza.
- Sánchez Aguilar, A. (1998): *La industria naval gaditana*, I Congreso de Ciencia Regional de Andalucía, Andalucía en el umbral del siglo XXI, Universidad de Cádiz.
- Veltz, P. (1986): *Des territoires pour eprendre et innover*, París: E. de l'Aubeç.
- Weber, M. (1994): *Sociología del trabajo industrial*, Madrid: Trotta
- Williamson, K. et al (1987): *The end of the mass production*, Economy and Society, Lóndres.