ÍNDICE

Agradecimientos 9

Presentación 17

PRIMERA PARTE:
PARADIGMAS ORGANIZATIVOS Y CONCEPCIÓN
DEL TRABAJO HUMANO

CAPÍTULO 1
Conceptos productivos y organización del trabajo 27
Introducción 27
La emergencia e implantación de nuevos conceptos productivos 29
2.1. La gestión del trabajo humano: la implantación de nuevos conceptos productivos de organización del trabajo 34

CAPÍTULO 2
La evolución de los '*paradigmas organizativos*':
el papel del trabajo humano en los procesos de producción 41
La organización tradicional del trabajo: el *paradigma taylorista* 45
La crisis de la organización tradicional taylorista del trabajo 57
Las *nuevas formas de organizar el trabajo*: de la mejora de las condiciones de trabajo... 61
...A la 'inteligencia productiva' del trabajo humano: los *nuevos conceptos productivos* 65
La producción ligera como nuevo modelo productivo: *¿recualificación del trabajo humano o un nuevo 'taylorismo intensificador'?* 75
Un modelo productivo que intenta cambiar el mundo: los principios de la *producción ligera* 76

El trabajo humano como *recurso productivo redundante* 82
Una gestión basada en la *intensificación* del trabajo 84

CAPÍTULO 3
Una propuesta alternativa para la modernización y recualificación del trabajo humano: los conceptos antropocéntricos de producción 93
Introducción: Una propuesta europea alternativa 93
La dimensión organizativa de la producción: la recualificación del trabajo humano 98
El *Libro Verde sobre una Nueva Organización del Trabajo* 106
Una experiencia antropocéntrica paradigmática: la fábrica de montaje de Volvo en Uddevalla 108

CAPÍTULO 4
Las políticas de reestructuración del sector de empresas fabricantes de máquinas-herramienta (1994-2000) 117
Introducción: Del sector del automóvil a los fabricantes de máquinas-herramienta 117
El Plan de Competitividad del Clúster de Máquinas-Herramienta [1994-2000] del Gobierno Vasco y de la Asociación de Fabricantes de Máquinas-Herramienta-AFM 123
Empresas fabricantes de máquinas-herramienta seleccionadas para esta investigación 136
Criterios de selección de las empresas 136
Empresas finalmente seleccionadas 138

SEGUNDA PARTE: MUTACIONES EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO EN EL MONTAJE DE LAS MÁQUINAS-HERRAMIENTA: EL TRABAJO EN GRUPO EN PUERTOS DE MONTAJE

CAPÍTULO 5
El modelo productivo tradicional de montaje de las máquinas-herramienta 149
Introducción: Condiciones de trabajo y cualificación efectiva 149
El montaje de los componentes de las máquinas-herramienta como fase estratégica 155
El montaje de máquinas-herramienta: el *proceso de trabajo genérico* 162
Lo que cambia: el montaje de la máquina-herramienta en

el *modelo productivo tradicional*. Especialización y polarización de las cualificaciones en una 'línea de montaje' 164

CAPÍTULO 6
Diseño e implantación de nuevos conceptos productivos en el montaje de máquinas-herramienta: la definición *teórica* de '*grupos de trabajo*' para su ensamblaje *'holista' y 'enriquecido'* 197

La construcción de '*operadores polivalentes de montaje':* la transformación del *trabajo teórico* de los organizadores de la producción 199

El *trabajo en grupo* como técnica de reorganización productiva: la fabricación de máquinas-herramienta en '*puertos de montaje*' 214

El ensamblado de los componentes de la máquina-herramienta en *puertos de montaje* 219

CAPÍTULO 7
Opciones organizativas en el *trabajo real* de montaje de máquinas-herramienta: *¿Hacia una producción reflexiva y enriquecedora?* 235

La inversión en una *producción enriquecedora* en el montaje de máquinas-herramienta: La racionalización recualificadora en los talleres de las empresas Berritzaile y Buruzagi 237

'Perdedores' y *'ganadores'* en la modernización del trabajo de montaje 267

Los *'especialistas'* como *ganadores* del proceso de racionalización 269

Los '*comodines*' como *perdedores* del proceso de racionalización 277

Una definición restringida del trabajo en grupo: *La reproducción del 'modelo productivo tradicional' en los talleres de montaje de las empresas Zuzendu y Eskulan* 293

CAPÍTULO 8
A modo de conclusión: La apuesta por dos estrategias contrapuestas de 'valorización del capital':
La reprofesionalización a largo plazo de los recursos humanos *versus* la intensificación del trabajo humano a corto plazo 309

BIBLIOGRAFÍA 327

ANEXO

ESTRATEGIAS DE INVESTIGACIÓN EMPLEADAS EN EL TRABAJO DE CAMPO DE ESTA MONOGRAFÍA 343

ENTREVISTAS REALIZADAS EN EL TRABAJO DE CAMPO DE ESTA INVESTIGACIÓN 350