

Flexibilización de las relaciones laborales. Una perspectiva teórica postfordista¹

María Candelaria González

Economista. Magíster en Gerencia de Empresas. Profesor Asociado de la cátedra de Estadística. LUZ-FCES. Investigadora del Centro de Estudios de la Empresa.

Cursante del Doctorado en Ciencias Sociales Mención Gerencia.

E-mail: mcandelag@hotmail.com.

Resumen

El presente artículo tiene como objetivo realizar un tratamiento teórico de los aportes de las escuelas posfordistas al estudio de la reestructuración productiva y la flexibilización de las relaciones laborales, ante la crisis del capitalismo de los años 70 y de los viejos paradigmas productivos fordistas-tayloristas, llamados en general fordistas al pasar de la producción en masas a una producción variada y flexible. Entre las escuelas estudiadas se enunciarán los regulacionistas, los institucionalistas y los neoshumpeterianos. Los primeros con el aporte de la producción flexible, los segundos con la especialización flexible y los últimos con el aporte de los paradigmas tecnológicos. La metodología utilizada es una revisión bibliográfica-documental de autores como Xavier Coller y Enrique de la Garza Toledo, entre otros. Llegando a la conclusión que todas las corrientes han propuesto que los trabajadores se adaptan de una forma más flexible al nuevo proceso de producción y con diversas características diferentes de las del siglo pasado o fordista. Todo esto ha conllevado a tener trabajadores contingentes, polivalentes, multifuncionales, con cambios en la estructura salarial y en la jornada de trabajo, con mayor capacitación, entre otros.

Palabras clave: Flexibilización de las relaciones laborales, posfordismo, regulacionistas, institucionalistas, neo-shumpeterianos.

Flexibilization of Labour Relations: A Post Fordian Theoretical Perspective

Abstract

The objective of this article is to undertake a theoretical treatment of the post-Fordian schools in studying the productive restructuring and flexibilization of labour relations due to the crisis in capitalism in the 1970s and in the traditional productive Ford-Taylorist productive paradigms (generally referred to as Ford-ist), when mass production changed

to a more variable and flexible productive scheme. Among the productive schools analyzed we considered the regulationists, the institutionalists, and the neo-humpeterians. The first groups offered flexible production, the second groups offered flexible specialization, and the last groups developed technological paradigms. The methodology utilized was bibliographical and documentary review of authors such as Xavier Coller and Enrique de la Garza Toledo, among others. The conclusions were that all these schools have proposed that workers adapt to a more flexible productive process, with different characteristics from those of the last century or Fordian movement. All of these approaches have lead to a flexible, poly-valent and multi-functional labour force, with changes in the salary structure, in the work -day conception, training and other aspects.

Key words: Labour relation flexibilization, post-Fordian thought, regulationists, institutionalists, neo-humpeterians.

Recibido: 15-10-05 . Aceptado: 20-02-06

Introducción

Existe un proceso de reestructuración capitalista producto de la crisis de la modernidad, de la sociedad industrial o de la sociedad moderna. La década de los 70 es el fin de la producción en masa standard y las instituciones que regulan la producción son obsoletas produciéndose una transición hacia la flexibilidad concertada con los trabajadores y los sindicatos.

La globalización de la economía, la apertura hacia el exterior y los cambios en las funciones del Estado han favorecido el desarrollo de modelos de industrialización diferentes al que predominó en la etapa llamada de "sustitución de importaciones". La reestructuración de la planta productiva y la flexibilización de las relaciones laborales, son signos de esa transformación.

Los modelos teóricos que intentan explicar el desarrollo industrial, tales como el taylorismo, el fordismo, toyotismo, especialización flexible, etc., han sido puestos a prueba en el momento en que se analizan casos regionales y es posible que se encuentren en estos casos la coexistencia de varios modelos o ninguno de ellos. Igualmente, en el caso de las relaciones de trabajo, estudios realizados demuestran que los marcos teóricos existentes no captan la diversidad de formas que adquieren las tendencias observadas.

La modernidad es un periodo histórico que se cristaliza a finales del siglo XVIII, conlleva todas las connotaciones de la era de la ilustración, que está caracterizada por instituciones

como el Estado-nación, y los aparatos administrativos modernos. Las sociedades modernas, distinguiéndolas de las tradicionales, son aquellas sociedades que están constituidas y construidas, esencialmente, a partir de conocimiento teórico o conocimiento experto. Giddens dice que la globalización no es una etapa nueva, distinta a la modernidad; no hay posmodernidad, eso son invenciones de algunos filósofos, que estamos todavía dentro de la modernidad, que la globalización simplemente es una radicalización y universalización de la modernidad. Sin embargo otros autores piensan que existe una nueva etapa denominada postmodernidad que invitan a pensar en todos los cambios sociales, políticos, entre otros que están en crisis.

“La posmodernidad es una invitación a pensarlo todo, alude a todas las instituciones que son representativas de la modernidad y que están sufriendo crisis severas (la escuela, la familia, la nación, etc.). Las organizaciones empresariales, por consiguiente, también están en franco proceso de transfiguración. Estamos asistiendo a la coexistencia y contradicción de dos modos de producción; el modo de producción maquinal e industrial y el modo de producción microelectrónico (Mires citado por Suárez, 2001), elemento que nos induce a percibir el quiebre de la estructura organizativa moderna. El modelo de producción capitalista, por consiguiente, presenta profundas modificaciones en su concepción teórica y práctica, caracterizándose por la flexibilización en su gestión, la descentralización e interconexión de empresas, el aumento considerable del poder del capital frente al trabajo; la individualización y diversificación en las relaciones de trabajo, una creciente práctica de alianzas comerciales entre grandes empresas y entre éstas y pequeñas firmas.” Este modo de producción es un concepto amplio y complejo. Siendo estas características fundamentales de la posmodernidad (Suárez, 2001: 81-82).

La nueva fase² ha sido caracterizada como *fase posfordista* cuando se hace énfasis en las transformaciones ocurridas en el modo de producción. En los cambios tecnológicos asociados a la revolución microelectrónica, a las nuevas tecnologías de la información y de las comunicaciones, a la sustitución de materiales y a la biotecnología y la ingeniería genética, entre otros, se aprecia la base de la transformación radical del proceso de producción y reproducción capitalista y, con ellos, de las relaciones sociales sobre las cuales descansa dicho proceso. De tales transformaciones se deducen igualmente nuevas tendencias de la estructuración flexible del capital hacia la “terciarización” o hacia la “hiperindustrialización” (Estrada, 2004:182)³.

Una tendencia del capitalismo contemporáneo es la *terciarización*, esta se refiere al crecimiento del peso económico del sector servicios que cada vez ocupa una proporción mayor de la población económicamente activa y realizan un porcentaje creciente del

Producto (o sea de la producción de bienes y servicios). Cuando eso ocurre la economía de un país se "terciariza" (Stolovich, 2005:5). Y la Hiperindustrialización se refiere al crecimiento del sector industrial de la economía con la incorporación de los métodos de producción tradicionales.

En las diferentes conceptualizaciones de la nueva fase existe un elemento en común: la fase comprende un proceso de extensión y profundización de la relación social capitalista tendiente a la superación de las fronteras del Estado-nación y del régimen de acumulación fundado en el mercado interno, las políticas de demanda agregada, la valorización del capital productivo, la relativa centralidad de la relación capital-trabajo en la forma del contrato laboral y sindical y el desmantelamiento del llamado Estado de bienestar. Todo ello, con el propósito de desatar y potenciar nuevos escenarios de constitución y realización de la relación social capitalista y de valorización del capital hacia niveles de negación relativa de los límites que en todo caso caracterizan al capitalismo como formación social y económica.

Ese proceso ha sido conceptualizado, no obstante, mediante diversas acepciones. El concepto de *globalización capitalista* parece tener un mayor posicionamiento dentro de los diferentes análisis de la fase. En otras acepciones se habla de la mundialización del capital, o de la internacionalización del capital, o de la transnacionalización del capital.

Una profunda reestructuración del ordenamiento mundial viene gestándose desde los años 80, cambios que se visualizan en su funcionamiento, en la transformación en la organización de los procesos productivos y en un cambio científico-tecnológico. Hecho conocido como la *tercera revolución industrial*. Caballero (2001:1), enuncia que existen dos procesos de gran impacto que están influyendo en la reconfiguración socio-política mundial, ellos son la globalización y la redificación. La primera esta suscitando cambios importantes en el entorno global y local, conectando los procesos globales (económicos, políticos, educativos, sociales) con los locales. La segunda, la redificación, apoyada en las tecnologías de información y comunicación está cruzando transversalmente todos los procesos organizacionales trastocando los modos de pensar y de hacer.

De igual manera Hernández (1999: 251), plantea que la globalización como proceso, consiste en la apertura de las fronteras de los distintos países hacia un sistema económico en el cual, la producción y el mercado dejan de ser realidades nacionales para reajustarse a un funcionamiento mundial de la economía. Este fenómeno ha generado una serie de importantes cambios, sobre todo en las relaciones laborales y el empleo, replanteando el papel de los sindicatos y poniendo en evidencia que el desempleo no es exclusivo de los

países en desarrollo. La globalización ha producido un efecto importante en las relaciones laborales o en el mercado de trabajo como es la *Flexibilización de estas relaciones y una nueva organización productiva*.

En este artículo se analizará cuál ha sido el aporte teórico de cada una de las teorías de modernización productiva posfordistas y su aporte al estudio de la flexibilidad de las relaciones laborales.

1. Del fordismo al postfordismo

Es importante definir que se entiende por fordismo y postfordismo para así poder establecer las diferencias de los diferentes aportes de estas corrientes al estudio de las relaciones laborales.

El fordismo es un concepto que tiene dos acepciones: una referida a la cadena de montaje como parte de la organización del trabajo asociada al taylorismo, también conocida como método de organización del trabajo taylorista-fordista: y otra acepción más amplia, referida a la organización social que vincula la producción en masa con el consumo en masa, así como con un modo de regulación social y laboral (Blanch, 2003:430). De la misma manera Coller (1997:18-19) entiende el fordismo como un modelo social de capitalismo estabilizado en el que la economía se organiza y se regula por el consumo masivo que es abastecido por una forma de reproducir en masa. El nombre de fordismo, pues, se refiere a una forma de acumulación basada en la conexión entre producción y consumo.

Las características más resaltantes del fordismo se pueden resumir de la siguiente manera:

“En sus aspectos productivos el fordismo se caracteriza por organizar el proceso de trabajo a partir de la fragmentación de tareas, el recurso a maquinaria que sólo sirve para fabricar un tipo de pieza y la línea de montaje, o que permite una producción estandarizada y en serie del mismo producto. De ahí que reciba también el nombre de “sistema de producción en masas”. La mayor parte del puesto de trabajo requiere poca calificación y están organizados en una jerarquía de autoridad y control. Seguridad en el empleo, presencia de sindicatos y existencia de negociación colectiva... Sin embargo, la característica fundamental del fordismo la recoge de su precedente teórico desarrollado por Taylor: la separación entre concepción y ejecución. Bajo este principio el trabajador/a se convierte en un apéndice, una rueda dentada, un cilindro, una pieza más de la

maquinaria denominada "sistema de producción".

Según Bagguley (1991: 153 ss) y Regina y Sabel (1998b:11) citados por Coller: 1997:20).

Estas características son las que sirven de punto de referencia a algunos autores para insinuar que nos encontramos a las puertas (si no hemos pasado ya el umbral) de una era en la que el fordismo es historia. Entran en crisis la dimensión productiva y social del fordismo. Hay que destacar que al hablar de fordismo no sólo nos referimos al fordismo como proceso productivo sino también al taylorismo. De manera sintética, las causas de una profunda crisis de paradigmas socio-productivos, Tayloristas y Fordistas, fue provocada esencialmente por: La caída en las tasas de crecimiento de la productividad. Y se clasifican en dos grandes conjuntos de factores, económicos y sociales: La mundialización y La crisis del proceso de trabajo (Boyer, 1997; Coriat, Neffa, 1998) Citado por: Neffa, 1998.

Existe un conjunto de dimensiones microeconómicas de la crisis de estos paradigmas, que no son más que límites encontrados en los procesos de trabajo de los paradigmas fondistas-tayloristas. Estos límites son de índole económica, técnicos, sociales, organizacionales y los derivados de una estrecha concepción del trabajo humano (Neffa, 1998).

Según Neffa (1998) los métodos y técnicas de la organización científica del trabajo, aplicados según el esquema fordista condujo a una extrema división social y técnica del trabajo, que para ser controlada requirieron un número importante de supervisores, capataces y mandos intermedios con una excesiva jerarquización de la autoridad empresaria, el escaso reconocimiento de la creatividad, capacidad de autonomía y responsabilidad por parte de los asalariados ocupados en la producción.

La crisis del taylorismo ya no surge solamente de las reivindicaciones de los asalariados. Los nuevos sistemas productivos requieren una organización de la empresa y del trabajo que implican una ruptura, mayor o menor, con los principios y técnicas constitutivos de la organización científica del trabajo (OCT). La rigidez propia del taylorismo y del fordismo es incompatible con las nuevas modalidades de competencia.

En consecuencia, algunas de las técnicas post-tayloristas que comienzan a generalizarse, lenta pero progresivamente, a medida que se va constatando su mayor eficiencia:

- La polivalencia en materia de calificaciones.

- La flexibilidad en cuanto al uso del tiempo de trabajo y la movilidad de los trabajadores.
- La flexibilidad productiva de los medios de trabajo para adaptarse rápidamente con el objeto de producir series cortas de productos heterogéneos.
- El esfuerzo de investigación y desarrollo para innovar en cuanto a los procesos y productos, y
- Las técnicas japonesas de organizar las empresas trabajando “justo a tiempo” en redes con subcontratistas y proveedores.

Las transformaciones que tienen lugar en el mundo de las empresas son el reflejo de la emergencia de nuevas formas de producir. La fase postfordista, es una nueva fase en la que los planteamientos fordistas están superados. Nace la sociedad posindustrial que se habría desarrollado luego de finalizada la segunda guerra mundial y se caracterizaría por un notable desarrollo de las fuerzas productivas, a través de la automatización y la cibernética, que produciría una enorme riqueza material, y una profunda modificación en la composición de las clases sociales: disminución en la cantidad de obreros agrícolas e industriales, aumento de profesionales liberales, técnicos, científicos y empleados. Se produce una modificación en la organización del trabajo, donde se puede hablar entonces de postfordismo, como la forma de organización laboral que no supone ya la existencia de cadenas productivas o líneas de montaje en la que cada trabajador se especializaba en un segmento sino la flexibilidad de los trabajadores para ocupar puestos laborales similares en mundos menos estables y más precarios (Díaz et al., 2003).

Englobaremos a los regulacionistas que hablan del neofordismo o posfordismo, a los institucionalistas que hablan de la especialización flexible y a los neoshumpeterianos en esta nueva fase denominada en general como postfordista.

2. Una nueva organización del trabajo

Un impacto importante en las organizaciones postfordistas es el cambio en la forma de producir del nuevo patrón productivo al reemplazar el viejo diseño fordista, al reducir y sustituir significativamente el trabajo humano.

“En la transición posmoderna emergen nuevas prácticas sociales que están experimentando nuevas formas de despliegue (nueva organización). El ámbito del trabajo y la producción económica está poblado de nuevas modalidades de desempeño con un

impacto directo en los procesos organizacionales. Allí están presentes contenidos culturales trasegados del conjunto global de una sociedad en creciente posmodernización. Están también los nuevos contenidos de la revolución micrológica que está produciéndose en la concepción misma del trabajo. Está allí, en fin, la manifestación concreta de los impactos que están teniendo las nuevas plataformas tecnológicas, sobre manera, en los campos de las comunicaciones, la información y el conocimiento (Lanz, 2001:164-165).

Esta nueva organización requiere de un nuevo elemento que impulsa los cambios, este nuevo elemento es el desarrollo de nuevas tecnologías. "Los dispositivos tecnológicos en curso son a la vez soporte y requisito de las nuevas formas organizacionales. De cualquier manera, la sociedad toda está hoy afectada por la naturaleza de una "revolución microelectrónica" que no puede ser simplistamente equiparada a las grandes innovaciones tecnológicas de otras épocas. El fenómeno actual de la comunicación-información, por ejemplo, puede suponer transfiguraciones de tal envergadura que dejarían muy cortos los viejos conceptos de innovación o desarrollo." Lanz (2001:168,169).

Al respecto Pérez (2004: 9-10) señala que los grandes cambios tecnológicos traen consigo no sólo el crecimiento extraordinariamente rápido de unas cuantas industrias nuevas, sino también, durante un periodo mas prolongado, el rejuvenecimiento de muchas industrias "viejas", las cuales encuentran formas de usar la nueva tecnología y de hacer cambios, tanto en su organización como en su gerencia, influidas por las nuevas industrias. La autora define este proceso como paradigma tecnológico, que es la combinación de nuevas maneras de pensar acerca del sistema productivo, incluyendo su organización, sus técnicas y sus interdependencias. Este cambio de paradigma no solo influía en la gerencia y en la organización en el nivel de la empresa, sino que afectaba y era afectado por todo el sistema regulatorio social y político.

Según Suárez, et al (2001:400) en razón de la integración global, la necesidad de captar nuevos mercados y los avances tecnológicos, se han operado cambios fundamentales en la organización del trabajo empresarial, privado y público, que forman parte de la modernización empresarial, y persiguen básicamente la reducción de costos, pero también aumento de la diversidad y calidad del producto, entre otros, a fin de lograr la competitividad.

Los cambios en la Organización del Trabajo, especialmente *la flexibilidad productiva*, imponen modificaciones en la calificación y competencias de los recursos humanos, a fin de adecuarlos al nuevo contenido del trabajo, definición de puesto, interdependencia de funciones y roles que aumentan la polifuncionalidad o multihabilidad.

Las estrategias empresariales incorporadas a raíz de la modernización empresarial conforman un nuevo paradigma de relaciones del trabajo caracterizado por: categorización de trabajadores (estables y contingentes); rotación laboral, multifuncionalidad, ajuste de las estructuras salariales; desregulación o flexibilización del derecho laboral, pérdida de la capacidad reivindicativa de los trabajadores y reducción del tiempo de trabajo necesario para producir bienes y servicios, con el consecuente desplazamiento de mano de obra. Todo lo anterior profundiza la precarización o desmejoramiento de las condiciones del trabajo.

Sin duda alguna la globalización trajo consigo entre otros efectos, una transformación de la estructura del trabajo. La tan publicitada globalización desarticuló lo que hasta la década de los setenta había sido la configuración de los puestos de trabajo, tanto en las empresas como en las organizaciones. La idea del trabajo manual y de supervisión, pareciera estar dándole paso al trabajo intelectual o dominado por la información. Este hecho, en términos globales, ha alterado el mundo de las relaciones de trabajo y ha provocado un estilo de comportamiento diferente en los principales actores de ésta. La primera víctima de este proceso ha sido el empleo (Hernández, 1999:251).

Como se puede visualizar el cambio fundamental en el área laboral es la flexibilización de las relaciones laborales. El estudio de este fenómeno no es nuevo y ha sido analizado por varias corrientes teóricas. Estas serán analizadas de seguida.

3. Definición de la flexibilidad laboral

Dentro de los elementos que cambian en las organizaciones esta el de la relación laboral. Según Coller (1997: 3) la relación laboral es la relación entre capital y trabajo en el centro de la producción. Tal tipo puede adoptar dos formas: la institucional y la informal. La segunda siempre existe, y la primera ocurre en la medida en que los/as trabajadores desarrollan algún tipo de negociación colectiva a través de actores institucionalizados (comité de negociación colectiva, por ejemplo). Si los cambios se originan a nivel de los contratos colectivos o a nivel de las prácticas laborales se puede decir entonces que esta relación laboral ha sido flexibilizada. Algunos autores diferencian el concepto de flexibilización y el de desregulación.

“Flexibilizar el mercado de trabajo, para la doctrina neoliberal es eliminar las rigideces en la economía provocadas por normas laborales proteccionistas del trabajador, para lo cual propugnan la reducción drástica de tales normas o la desaparición misma de los derechos laborales. Esta flexibilización conlleva a la desregulación. La desregulación se define como la eliminación de las intervenciones normativas externas (heterónomas) y el retorno a la

regulación del mercado de trabajo por la autonomía individual. Esta desregulación según el autor puede ser radical o atenuada. La primera consiste en la eliminación o drástica reducción de los niveles de protección legal e inclusive colectiva, y la segunda se refiere a la pérdida o eliminación de los mínimos legales en la relación individual, contraponen en forma de compensación o revitalización y reforzamiento de las instituciones del Derecho colectivo del trabajo. <http://comunidad.vlex.com/ricardo/> (2004:2-4).

La desregulación persigue la eliminación de las reglas protectoras y la flexibilidad sólo propone su revisión. Puede observarse que más que una diferencia entre los conceptos, puede hablarse de que lo que existe es una clasificación o diferentes grados o niveles de la flexibilidad.

La flexibilidad laboral, se presenta para algunas escuelas como la receta adecuada para contener el aumento del desempleo, mejorar los estándares de competitividad y por último, como una medida para salvar la brecha generada por el desempleo no registrado (Battistini, 2000).

La flexibilidad no es un concepto generalizado, por lo que tiene varios matices. Según Coller (1997:4-6) la flexibilidad es la estrategia para dotar a la empresa la capacidad para adaptarse al entorno. Dicha capacidad viene dada por varios elementos o dimensiones del concepto: interna, externa, funcional, numérica, salarial y del tiempo de trabajo. El autor toma en cuenta que la flexibilidad puede acarrear cambios, que estos pueden afectar a las rutinas laborales, y que el trabajador/a dispone de cierta capacidad de acción en la medida en que la dirección empresarial no es omnipotente. En contraposición Estrada (2004:11) puntualiza que la *flexibilización laboral* implica la flexibilización del contrato social laboral (como acuerdo implícito de regulación de las relaciones entre capital y trabajo y como acuerdo revestido de legalidad en la forma de contrato laboral). La flexibilización se refiere por tanto al contrato de trabajo (en forma de entrada y de salida del mercado de trabajo) a la remuneración del trabajo, a la jornada de trabajo y de no trabajo (en sentido cronológico y cronométrico), a la calificación de la fuerza de trabajo, a las facultades patronales de consumo de la fuerza de trabajo, a la organización colectiva de la fuerza de trabajo y a condiciones macrosociales de la reproducción de la fuerza de trabajo tales como educación, salud, seguridad social, vivienda, recreación, etcétera.

La flexibilidad laboral se asume como la mayor disposición posible del trabajador, en tiempo, lugar e intensidad del esfuerzo acometido, para llevar a cabo un conjunto de tareas bajo un contrato por el cual se retribuye el producto del trabajo (bien o servicio) realizado, según unos requerimientos de calidad de éste (Urréa, 2004:2). Algunos autores

conocidos (Boyer, 1986; Castel, 1996) la han denominado flexibilidad externa. "La flexibilidad es una manera de designar esta necesidad de ajuste del trabajador moderno (contemporáneo) a su tarea(...) (pero) la flexibilidad no se reduce a la necesidad de ajustarse mecánicamente a una tarea puntual. Ella exige que el operario esté inmediatamente disponible para adaptarse a las fluctuaciones de la demanda. Gestión de flujo extendido, producción por encomienda, respuesta inmediata a los azares del mercado, son convertidos en los imperativos categóricos de funcionamiento de las empresas competitivas. Para lograrlos, la empresa puede recurrir a la subcontratación (flexibilidad externa) o formar su personal para la adaptabilidad y la polivalencia, con el objeto de enfrentar toda la gama de situaciones nuevas (flexibilidad interna). En el primer caso, a las empresas satélites les es confiada la atención de asumir las fluctuaciones del mercado. Ellas pueden hacerlo a costa de una enorme precariedad de las condiciones de trabajo y de fuertes riesgos de desempleo. En el segundo caso, la empresa asume la adaptación de su personal a los cambios tecnológicos. Pero al precio de eliminar a aquéllos que no son capaces de alcanzar el rango de las nuevas formas de excelencia" (Castel, 1996:402-403).

En síntesis, una flexibilidad laboral será entendida desde el punto de vista de la empresa como las estrategias realizadas por esta para adaptarse al mercado y desde el punto de vista del trabajador como la mayor disposición de manera concertada a adaptarse a las nuevas y mayores tareas y a las nuevas condiciones del trabajo todo esto acompañado de una actuación pasiva del sindicato.

4. Tipos de flexibilización del trabajo

No existe un consenso en cuanto a la clasificación o manifestaciones de la flexibilización laboral. Para J Atkinson (citado por Santantonio, 1995), expresa que existe una diferencia entre la flexibilidad numérica, que permite que las empresas adaptar el numero de trabajadores, o el numero de horas de trabajo a los cambios de la demanda; la flexibilidad funcional como la capacidad de las empresas para reorganizar los puestos de trabajo de forma tal que los empleados puedan ejercer sus funciones realizando un mayor número de tareas; y el distanciamiento, el cual hace referencia a las subcontrataciones y las distintas formas de movilidad del colectivo de trabajo.

La movilidad se traduce no necesariamente en agregar funciones sino en definiciones ambiguas del puesto de trabajo o del perfil del puesto, también se entiende por movilidad el traslado del trabajador por categoría, por turno, del establecimiento entre otros, fusionar categorías, compactación del tabulador con funciones ampliadas, eliminación del

escalafón ciego.

Por otra parte Santantonio (1995), cita igualmente a Monza, ya que el mismo reconoce tres maneras de flexibilidad que refieren a aspectos de índole contractual, orientada a la conformación salarial tecnológica y salarial, la tecnológica asociada a las formas y modalidades organizacionales y la salarial que asocia la remuneración salarial con la productividad de cada trabajador.

Para (Boyer, 1987), plantea la diferenciación entre flexibilidad interna (ofensiva) y la flexibilidad externa (defensiva). La flexibilidad interna se refiere a elementos de la relación salarial vinculados a las modalidades y condiciones de puesta en práctica de la capacidad de trabajo: multiprofesionalidad, polifuncionalidad, trabajo en equipos y mayor dependencia en el trabajo, descentralización de las decisiones, carrera profesional, inducción de la tecnología flexible, suelen ser sus componentes. En cuanto a la flexibilización externa, esta hace referencia aquella que se desarrolla a partir de los ajustes de mercado.

El autor distingue cinco posibilidades de flexibilización:

1. La capacidad para adaptar los equipamientos productivos a una demanda variable en volumen y en calidad, lo que constituyen el sistema de producción flexible.
2. Tipo de agente de producción polivalente y móvil.
3. Debilitamiento de los salarios de las obligaciones legales de los empresarios respecto del contrato de trabajo.
4. La sensibilidad de los salarios (nominales y reales) para adaptarse a la situación económica general, condicionada por el mercado de trabajo.
5. La flexibilización socio-jurídica, la cual consiste en derogar o modificar parte de la legislación laboral y de la acción social del estado benefactor, esta estrategia disminuye al mínimo la intervención del estado en la seguridad social.

Otras conceptualizaciones, hablan del modelo de flexibilidad "por lo alto", a partir de una situación de los altos salarios, estabilidad del colectivo de trabajo y un sistema no autoritario de relaciones profesionales; básicamente apuntan al involucramiento de los trabajadores para con la empresa a través de células de trabajo en equipos.

Algunos autores vinculan la implementación de la flexibilidad laboral con las instituciones

del trabajo, de tal forma Spyropoulos (1991), "sostiene que la búsqueda de la adecuación al tiempo de trabajo y del número de trabajadores a la demanda es el núcleo central sobre el cual se sostiene dicha conceptualización". En este sentido, la implementación de la flexibilidad impactaría sobre las partes que conforman la relación laboral (empresas, sindicatos y el estado) y su organización; las normas de regulación del mercado del trabajo; y la normativa relativa a la protección social y a la redistribución de los ingresos. El argumento propuesto se acerca a los sostenidos por aquellas posturas que asocian la flexibilidad laboral como una herramienta que apunta a destruir las bases sobre las que sustenta el derecho del trabajo, porque se pretende abolir la normativa tutelar.

Por otro lado (Guadarrama, 2004) expone que el concepto de flexibilidad tiene varias aplicaciones; ya que se puede hablar de flexibilidad del producto y del proceso, respecto a la flexibilidad del trabajo se puede tratar de la desregulación del empleo (flexibilidad numérica o externa) que se refiere a la movilidad interna, la polivalencia o las multitareas; o de la remuneración salarial con base en la productividad (flexibilidad salarial).

Los cambios que los empresarios realizan para encarar la modernización en los últimos años y transformar y reestructurar los procesos de producción ante la apertura comercial y la globalización, no siempre coinciden con los nuevos modelos de producción, ni obedecen a un plan acabado de reestructuración, sino que parecen responder a determinadas coyunturas. Dentro de los cambios que las empresas llevan a cabo está incluida la transformación de las relaciones laborales. Por otro lado, se puede decir que la participación de los obreros y del sindicato en la modernización es diferente.

La flexibilidad es un fenómeno polimórfico que engloba prácticas de naturaleza diferente. La forma en que una organización productiva se flexibiliza depende de las condiciones en que se encuentre, lo cual impide hacer clasificaciones rígidas que traten de englobar las prácticas de empresas diferentes. En el Cuadro 1 se resumen los aportes de los autores citados y al final se intenta realizar una clasificación propia que será utilizada para futuras investigaciones.

Cuadro 1
Tipos de Flexibilidad Laboral

Autor	Tipos de Flexibilidad Laboral	Características
Coller (1997:46) sintetiza los enfoques de Atkinson (1984), el de Strececk(1986) y de Ferry y Dieckens (1991)	<ul style="list-style-type: none"> ● Externa ● Interna (Funcional, Numérica, Salarial y el proceso de trabajo) ● Tiempo 	<ul style="list-style-type: none"> ● Subcontratación y sumersión ● Polivalencia, movilidad, contratos temporales y a tiempo parcial, salario vinculado al rendimiento, nuevas tecnologías, enriquecimiento de tareas y el sistema de trabajo relacionado con el justo a tiempo (JIT) ● Horas Extras
J Atkinson	<ul style="list-style-type: none"> ● Numérica ● Funcional ● Distanciamiento 	<ul style="list-style-type: none"> ● Adaptación de las empresas del número de trabajadores o el número de horas de trabajo a los cambios de la demanda ● Reorganización de los puestos de trabajo, realizando un mayor número de tareas ● Subcontratación y distintas formas de movilidad (definiciones ambiguas de los puestos de trabajo, traslado por turno, establecimientos, compactación del tabulador, entre otros).
Monza	<ul style="list-style-type: none"> ● Salarial ● Tecnológica 	<ul style="list-style-type: none"> ● Aspectos de indole contractual
Boyer (1997)	<ul style="list-style-type: none"> ● Flexibilidad Interna (ofensiva) ● Flexibilidad Externa (defensiva) 	<ul style="list-style-type: none"> ● Elementos de la relación salarial: multiprofesionalidad, polifuncionalidad, trabajo en equipo, descentralización de las decisiones, carrera profesional e inducción de la tecnología. ● Ajustes del mercado
Guadarrama(2004)	<ul style="list-style-type: none"> ● Flexibilidad del producto y del proceso ● Flexibilidad numérica o externa ● Flexibilidad Salarial 	<ul style="list-style-type: none"> ● Desregulación del empleo ● Remuneración con base a la productividad

Fuente: Elaboración Propia.

En resumen la flexibilidad laboral será entendida como la capacidad de la empresa para adaptar la relación laboral a los cambios internos y externos de la empresa. Esta flexibilización se podrá manifestar en las siguientes formas:

1. Flexibilidad Numérica: Es el ajuste de la cantidad de personal o de tiempo de trabajo a las necesidades de producción la empresa.
2. Flexibilidad de la organización del trabajo: Cambios en el control y en la organización del trabajo.
3. Flexibilidad Funcional: Reorientación de las funciones de los trabajadores hacia las necesidades de la empresa.
4. Flexibilidad Salarial: ajustes de la forma de cancelación del salario al depender del

alcance de las metas de producción.

5. Flexibilidad Contractual: Sustitución de las cláusulas de los contratos laborales, por otras que permiten la subcontratación, movilidad y polivalencia de los trabajadores.

6. Flexibilidad Cualitativa: Adaptación de las características del personal a la diversificación, calidad e innovación en la producción.

En el Cuadro 2, se resume las diversas modalidades de flexibilidad que se han expuesto anteriormente.

Variables	Cuadro 2 Tipos de Flexibilidad Laboral Características observables	Dimensiones
RELACIONES LABORALES	FLEXIBILIDAD NUMÉRICA	<ul style="list-style-type: none"> ● % de despidos ● Mensuales y anuales ● Tiempo total ● Tiempo parcial ● Jornada diurna ● Jornada nocturna ● Jornada mixta
<i>Es una relación asociativa entre el patrono y el empleado jurídicamente normada o bien informal, la cual se expresa básicamente a través del contrato colectivo de trabajo. Donde no exista un contrato colectivo, elementos como el salario, la jornada de trabajo, seguridad social, entre otros, estarán establecidos como mínimo en la legislación.</i>	(JORNADA LABORAL)	<ul style="list-style-type: none"> ● Tiempos de descansos
	EXTERNA	<ul style="list-style-type: none"> ● Clasificación de los trabajadores por sexo
	INTERNA	<ul style="list-style-type: none"> ● Clasificación de los trabajadores por edad
	FLEXIBILIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> ● Antigüedad
	FLEXIBILIDAD FUNCIONAL	<ul style="list-style-type: none"> ● División horizontal (tareas)
	(ROTACIÓN DEL PERSONAL)	<ul style="list-style-type: none"> ● De la misma naturaleza
	Número de trabajadores que ocupan otros puestos en otras áreas geográficas o con múltiples funciones.	<ul style="list-style-type: none"> ● De diferente naturaleza
	FLEXIBILIDAD SALARIAL (SALARIOS Y REMUNERACIONES)	<ul style="list-style-type: none"> ● División Vertical –
	CONTRACTUAL	<ul style="list-style-type: none"> ● Supervisión
	(FORMAS DE CONTRATACIÓN)	<ul style="list-style-type: none"> ● Tipo de control (automatizado, centralizado o descentralizado)
FLEXIBILIDAD CUALITATIVA	<ul style="list-style-type: none"> ● Supervisión Horizontal, Vertical) 	
(SEGURIDAD INDUSTRIAL Y AMBIENTE LABORAL,	<ul style="list-style-type: none"> ● Movilidad entre puestos o categoría 	
CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO)	<ul style="list-style-type: none"> ● Movilidad entre turnos 	
Nivel de calificación de los empleados	<ul style="list-style-type: none"> ● Movilidad geográfica ● Polivalencia y multifuncionalidad ● Bono nocturno ● Horas extras ● Comida ● Transporte 	

- Bonificaciones
- Bono vacacional
- Por unidad de tiempo
- Salarios variables
- Trabajos a destajo o por piezas
- Trabajos por tareas
- Trabajos a comisión
- Salario Base
- Outsourcing
 - Contratación eventual (tiempo eventual)
- Subcontratistas
- Criterios de selección (participación por sexos, edad, nivel educativo, experiencia)
- Enfermedades ocupacionales
- Espacio Físico
- Transporte
- Tipo de capacitación y promoción

Fuente: Elaboración Propia.

5. Evolución de las teorías de la reestructuración productiva y la flexibilización de las relaciones laborales

En la década de los 70 entra en crisis en los países desarrollados un modelo de acumulación basado en la organización del trabajo fordista y las directrices keynesianas imbricadas con el Estado Benefactor.

Los diversos enfoques que se constituyeron a fin de dar respuesta a la crisis estaban basados en el agrupamiento que el modelo anterior habría acumulado excesivas rigideces en los mercados de productos, capitales y trabajo, acotando el margen en la acumulación del capital.

El concepto de flexibilización se inicia en la década de los 80 con Stephen Word, al denotarlo transformation of work. Sin embargo en el análisis histórico del concepto o evolución histórica pueden destacarse tres grandes concepciones (De la Garza, 2000: 152-156).

a) La economía neoclásica, con el análisis del mercado de trabajo y del actor racional e individual.

b) La nueva ola de la gerencia (The new way of management). Estos se centran en la

flexibilización en los puestos de trabajo o en las tareas, pero no en la flexibilidad del mercado de trabajo ya que existen una rigidez legal, institucional y de los sindicatos. Esta concepción es la adoptada por el toyotismo y los círculos de calidad al buscar un trabajador con apego a la empresa interesado por la productividad. La tesis central de esta concepción es el análisis de la flexibilidad en el proceso productivo. Se basa en la organización de la producción o del trabajo; no sólo se centran en un análisis de costos sino que toman en cuenta la nueva cultura laboral y las relaciones sociales.

c) Y el postfordismo. Esta concepción analiza las rigideces o límites del fordismo estableciendo algunas relaciones importantes como tecnología dura vs. tecnología reprogramable, fin de la producción en masa vs. la producción diferenciada, y lo más importante; una flexibilidad concertada no extremista que tome en cuenta un acuerdo entre las partes para aumentar la productividad en beneficio de los trabajadores.

Existen varios argumentos en pro de la flexibilización: una flexibilidad sin actores con libertad del mercado, una flexibilidad en la planta dirigida con actores y una flexibilidad con actores diferenciados y representantes. Todo esto influenciado por la globalización, el incremento de la competencia tomando en cuenta el mercado e incrementar la productividad. Existe un nuevo contexto macroeconómico y se presenta el diagnóstico de las rigideces en las prácticas informales, en los contratos colectivos y se inicia el proceso de la flexibilización.

Se encuentran diversas corrientes teóricas que explicarían el sentido del concepto de flexibilidad entre las que sobresalen la neoclásica (flexibilidad del mercado de trabajo), la posfordista (fin de la producción en masa, nueva cultura laboral, recalificación) y la de las teorías gerenciales de la organización de la empresa (toyotismo, calidad total, justo a tiempo). Cada concepción tiene un eje central determinado en cuanto al estudio de la flexibilización. Estos ejes centrales se pueden esquematizar en la Figura 1.

La primera concepción está concentrada en el encuentro entre oferta y demanda del mercado libre sin interrupciones, guiadas por las políticas del Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial. Y en la ley laboral que es la primera institución que regula el mercado laboral.

En la segunda, el new way o nueva gerencia el caso principal de acción es el cambio en los convenios colectivos y se complementa con los cambios en las prácticas informales.

En el postfordismo, han influido las acciones o cambios de tipo sindical, cambios en la ley y en los convenios colectivos que aceptan la flexibilidad pactada o concertada.

5.1. Teorías posfordistas

Dentro del concepto de posfordismo se acostumbra incluir corrientes como regulacionismo (Boyer, 1998); centrado en los modelos de producción, la especialización flexible (Piore y Sabel, 1990), donde el concepto más importante es el de cluster o distrito y el neohumpeterianismo (Freeman, 1982) o evolucionismo, centrados en el aprendizaje tecnológico. Todas estas corrientes tienen en común considerar que se llegó al fin de la producción en masa estándar y se transita hacia un nuevo paradigma productivo, modo de regulación o paradigma técnico económico más o menos flexible. Se puede considerar al posfordismo como continuador de la gran corriente institucionalista en economía (De la Garza, 2000:156). De igual manera, Coller (1997:1), indica que la flexibilidad se considera la característica principal de una forma de producción denominada "postfordista", etiqueta que pretende marcar las diferencias respecto de un periodo anterior conocido como "fordista".

Las características más resaltantes de estas corrientes se enumeran a continuación.

5.1.1. Los regulacionistas

La inspiración marxista, también conocida como regulacionista, indica que los cambios forman parte de un nuevo régimen de acumulación diferente al que se considera dominante desde la segunda guerra mundial. Las obras de Boyer, Aglietta, Coriat y Palloix han dado cuerpo a esta tesis (Coller, 1997: 17).

La crisis del fordismo como sistema de producción se debe a sus propias contradicciones internas: las limitaciones de la línea de montaje, que se muestra incapaz de evitar los tiempos muertos que retrasan la producción; la intensificación del trabajo y la resistencia de los/as trabajadores a la misma, que genera un elevado malestar en las fábricas y por extensión en la sociedad; y la reducción de los beneficios empresariales, que limita las posibilidades de inversión y lastran el circuito de acumulación (Aglietta, 1987: 120-122; Boyer, 1995: 380-382; citados por Coller). Los regulacionistas buscan las causas en la naturaleza social de la producción y en las limitaciones que genera el propio régimen de acumulación fordista (Coller, 1997:20).



Para los regulacionistas, el neofordismo (o postfordismo) es la fase ulterior de la evolución del capitalismo. Se trata de un nuevo modo de acumulación que permite la autorregulación del sistema y que se origina con los experimentos que desarrollan las empresas en la producción. El neofordismo es concebido como “una evolución de las relaciones capitalistas de producción que está designada a enfrentar la crisis de una manera de salvaguarde la reproducción de la relación salarial. En otras palabras, para perpetuar el capitalismo” (Aglietta, 1987: 122)⁴ (Coller, 1997: 22).

Para los regulacionistas el postfordismo es un régimen de acumulación que se caracteriza por una producción flexible basada en la combinación de la automatización (control automático de la producción) y la recomposición de las tareas. Ambos aspectos suponen un cambio respecto de la organización fordista de la producción y el trabajo (Coller, 1997: 22).

Entre los conceptos centrales de los regulacionistas se pueden mencionar: (De la Garza, 2000: 156-157).

a) Teóricamente trata de encontrar las mediaciones entre producción y consumo, en especial las instituciones de regulación que permite cierta consonancia en el mediano y largo plazo entre producción y consumo, rechazando la idea neoclásica de ajustes automáticos cuando los mercados se desregulan.

b) Introducen los conceptos de regulación y modo de regulación. El primero se refiere a como una relación social se reproduce, porque hay mecanismos de regulación y el segundo se refiere a las instituciones que aseguran las relaciones sociales, son las instituciones que permiten la adaptación entre producción y consumo.

c) Realizan una definición más elaborada del fordismo, para ellos es un régimen de acumulación caracterizado por una relación entre producción en masa y consumo en masa. La crisis del fordismo como modo de regulación es pensada en dos niveles: en el

nivel macro, relacionada con la capacidad del Estado interventor de continuar articulando consumo y producción en masa, al elevarse más, en los setenta, los salarios que la productividad; y en el nivel de los procesos productivos por las rigideces de la producción taylorista fordista: aumento del tiempo de transferencia entre etapas del proceso en relación con el tiempo efectivamente productivo, por los límites de la segmentación, simplificación y estandarización del proceso para elevar la productividad.

d) La solución a la crisis se encontraría en una flexibilización del proceso de trabajo.

e) Se rechaza la idea de equilibrio automático del mercado de trabajo desregulado. La labor todopoderosa del mercado es sustituida por una visión más clásica centrada en la producción.

f) Postulan una flexibilidad negociada entre empresas, trabajadores y sindicatos.

g) Para los regulacionistas ya existen en las empresas las premisas tecnológicas y organizacionales para un nuevo salto productivo; lo que sigue faltando son las nuevas instituciones reguladoras de la nueva producción con un nuevo consumo.

h) Los sindicatos no son elementos de rigideces, sino que les propone cambiar de una estrategia defensiva con respecto a la flexibilidad a otra ofensiva propositiva sobre cómo mejorar el proceso productivo, buscando ciertas protecciones en cuanto al empleo o desempleo y el reparto de las ganancias obtenidas por el incremento en la productividad.

5.1.2. Los institucionalistas o la especialización flexible. Una visión liberal

Para esta corriente existe un surgimiento de un nuevo paradigma tecnológico en un contexto de predominio de una economía de variedad (clientes que exigen variedad y calidad de los productos). Frente a esta ruptura industrial con las potencialidades de la tecnología reprogramable se abrirá la posibilidad de que las pequeñas y medianas empresas (PYMEs) fueran competitivas frente a las grandes por las nuevas características de la producción en pequeños lotes, favorecida por la tecnología reprogramable, utilizando como fuerza de trabajo a un "nuevo artesanado", flexible en horarios, puestos y tareas, recalificado, con relaciones de cooperación con sus patrones. Teóricamente es menos desarrollada que la teoría de la regulación y el tratamiento de lo tecnológico no tiene la sofisticación de los neoshumpeterianos. Pero esta teoría agrega un nivel no destacado por los otros, el de la lucha entre grandes empresas con pequeñas y medianas por la conquista de mercados. El concepto de flexibilidad de la especialización flexible, supone consenso, identidad, recalificación, ganancia de poder obrero en el proceso de trabajo e,

implícitamente ciertas garantías de empleo, salario y capacitación, por lo tanto no se asimila como un concepto de desregulación (De la Garza, 2000:158).

Los Regulacionistas e institucionalistas sugieren, por tanto, que la flexibilidad implica transformaciones en la forma de organizar la producción y el trabajo, ya que las empresas pasan de un modelo productivo a otro. Del fordismo al neofordismo, según los regulacionistas. Del fordismo a la especialización flexible, según los institucionalistas (Coller, 1997:2).

5.1.3. Los neoshumpeterianos

Su aporte principal ha sido el análisis del proceso que va de la invención a la innovación, y de la difusión tecnológica a la inversión, dentro de la consideración de que en este proceso no sólo influyen los costos sino también las expectativas impactó de la innovación, así como las características del aparato científico tecnológico que en parte es independiente de las necesidades de la inversión. Han tratado de introducir mediaciones entre innovación y mercado como el papel de las características de la comunidad científica, la incertidumbre del mercado y la del resultado de la innovación en los procesos productivos (Dosi, 1998; Freeman y Pérez, 1998; citados por De la Garza). Las corrientes actuales completan a Shumpeter, quien enfatizó el papel del empresario innovador, pero no el proceso que va de la invención a la innovación e inversión. Los conceptos más importantes manejados por esta corriente son: revolución tecnológica, paradigma tecnológico, tecnologías genéricas, paradigma técnico económico o régimen tecnológico (De la Garza, 2001:44-45).

Una revolución tecnológica según Pérez (2004), puede ser definida como un poderoso y visible conjunto de tecnologías, productos e industrias nuevas y dinámicas, capaces de sacudir los cimientos de la economía y de impulsar una oleada de desarrollo de largo plazo. Cada revolución tecnológica, entonces, es una explosión de nuevos productos, industrias e infraestructuras la cual conduce gradualmente al surgimiento de un nuevo paradigma tecnoeconómico capaz de guiar a los empresarios, gerentes, innovadores, inversionistas, consumidores, tanto en sus decisiones individuales como en su interacción, durante todo el periodo de propagación de tecnologías. Pérez indica que existen cinco revoluciones tecnológicas en doscientos años y que estas a su vez generan cinco constelaciones de nuevas industrias e infraestructuras que inducen un cambio de paradigma, esto es lo que ella llama los paradigmas tecnoeconómicos. Una vez que se reconoce el impacto de las sucesivas revoluciones tecnológicas, se produce un proceso de oleadas de desarrollo, propagándose la revolución tecnológica y su paradigma por toda la

economía, trayendo consigo cambios estructurales en la producción, distribución, comunicación y consumo, así como cambios cualitativos profundos en la sociedad. A continuación se resumen en el Cuadro 3 las relaciones planteadas por la autora.

Cuadro 3
Cinco revoluciones tecnológicas, industrias e infraestructuras de
cada revolución y los paradigmas tecnoeconómicos

QUINTA: Era de la información y las telecomunicaciones EUA (difundiéndose hacia Europa y Asia)	La revolución de la información: microelectrónica barata, computadoras, software, telecomunicaciones, instrumentos de control, desarrollo por computadora de biotecnología y nuevos materiales.	Comunicación digital mundial (cable, fibra óptica, radio y satélite). Internet/Correo y otros servicios electrónicos. Redes eléctricas de fuentes múltiples y de uso flexible. Transporte de alta velocidad (por tierra, mar y aire)	Uso intensivo de información con base a la microelectrónica TIC. Integración descentralizada. Estructura en red. El conocimiento como capital. Valor añadido intangible. Heterogeneidad, diversidad, adaptabilidad. Segmentación de mercado. Proliferación de nichos. Economías de cobertura y de especialización combinadas con escala. Globalización. Interacción entre lo global y lo local. Cooperación hacia adentro y hacia fuera. "Clusters". Contacto y acción instantánea/Comunicación global instantánea.
---	---	--	---

Fuente: Pérez (2004: 39, 44).

Por su lado, De la Garza (2001) define un paradigma tecnológico como los conocimientos científicos que sirven de fundamento a las técnicas centrales de los procesos productivos, circulatorios o de consumo en un periodo del desarrollo. Para ayudar a definir este concepto en cuanto a cuáles tecnologías serían centrales, se introduce el concepto de tecnologías genéricas que son el eje de una constelación de innovaciones, interrelacionadas a nivel técnico y económico, o que se aplican de manera cruzada en muy diversos procesos, como serían los métodos de control o de información, o las formas de energía. El concepto alternativo al de paradigma tecnológico de Dosi, el de paradigma técnico económico o régimen tecnológico, de C. Pérez; implica no sólo lo técnico maquinístico, sino también lo organizacional y con ello toca a las otras corrientes posfordistas.

La corriente neoshumpeteriana encuentra puntos de contacto entre sus autores más sofisticados con el posfordismo: los conceptos de paradigma técnico económico y de marco socio institucional tienen semejanza con los regulacionistas de régimen de acumulación y modo de regulación. Sin embargo, esta corriente tiene otras raíces y se diferencia del regulacionismo sobre todo por la importancia que da a la tecnología en la crisis o en el auge de la economía. La crisis actual está explicada por el agotamiento del paradigma tecnológico anterior y la emergencia de la tercera revolución tecnológica (basada sobre todo en la información y la computación) que no encuentra todavía el marco institucional para su fortalecimiento y difusión. Es decir la solución a la crisis estaría en la aplicación de los resultados de la tercera revolución tecnológica a través de un cambio institucional, especialmente de lo relacionado con innovación y difusión, aunque no

se excluyen culturas laborales y flexibilización de los mercados de trabajo.

Se puede resumir en el Cuadro 4 los aportes más importantes o conceptos de cada una de las teorías explicadas anteriormente.

Cuadro 4			
Principales aportes de las teorías o corrientes postfordistas			
Corrientes Aportes	Regulacionismo neofordismo	Especialización flexible o institucionalistas	Neoschumpeterianos o evolucionismo
Máximos exponentes	Boyer (1998), Aglietta, Coriat y Palloix	Piore y Sabel (1990)	Freeman (1982). Pérez (1998), Dosi (1998).
Conceptos más importantes	Centrado en los modelos de producción Nuevo paradigma Productivo o modo de regulación.	Concepto más importante Cluster o distrito industrial, modelo de producción multi- producto y flexible. Nuevo papel de las PYMEs. Nuevo paradigma tecnológico con una economía de variedad.	Revolución tecnológica, paradigma tecnológico, tecnologías genéricas, paradigma técnico económico o régimen tecnológico. Aprendizaje tecnológico.
Enfoque de la flexibilidad	Producción flexible con un nuevo modo de acumulación. Flexibilidad del proceso de trabajo. Flexibilidad negociada entre empresas, trabajadores y sindicatos. Proponen una estrategia ofensiva propositiva de los sindicatos.	Flexibilidad con consensos, identidad, recalificación, ganancia del poder obrero en el proceso de trabajo. "Nuevo artesano". Transformaciones en la forma de organizar la producción y el trabajo.	

5.2. Críticas a las teorías posfordistas

Las teorías posfordistas también han recibido críticas. Estas son las siguientes (De la Garza, 2001: 48-49):

a) Por su estructuralismo, funcionalismo y evolucionismo. La perspectiva estructuralista, para la cual los cambios en las estructuras dependen de las tensiones, contradicciones, disfuncionalidades en las estructuras mismas, más que de la acción voluntaria de los sujetos sociales; esta perspectiva está presente sobre todo en el regulacionismo y el neoschumpeterianismo, a pesar de que al analizar las tendencias del cambio actual éstas se abren relativamente presentándose varias alternativas. En general, la autodefensa contra el estructuralismo resulta débil. Cuando se aceptan líneas de desarrollo empíricas alternativas actuales, no todas resultan viables para los postfordistas y algunas de ellas fracasarían frente a la que tímidamente no se acepta que prevalecerá: la flexibilización

con consenso (Hyman, 1991; citado por De la Garza).

b) La idea de etapa en el desarrollo capitalista también ha sido criticada (Meegan, 1998; Hayman, 1991; Bonefeld, 1991), planteando como contrapartida la continuidad y el cambio, pero sin rupturas tan tajantes por modos de regulación paradigmas productivos o modelos industriales.

c) La tercera crítica importante va contra identificar un factor central necesario impulsor del cambio (acumulación, mercado, tecnología) y se plantea en contraposición la apertura de la idea de historia a una diversidad de factores, en rearticulación y con eficiencias transformadoras diferentes de descubrir más que plantear teóricamente.

d) Se critica finalmente a los posfordistas su apoyo implícito a la reestructuración del capitalismo, a través de la búsqueda de una nueva institucionalidad, más perdurable, consensual y cooperativa. De esta manera, el posfordismo puede plantearse como una forma de institucionalismo, crítico de las soluciones neoliberales que reducen la sociedad del mercado y con ello dificulta lograr consensos de largo plazo, pero a la vez fascinado con la flexibilidad, a la que da status central en el nuevo ciclo tecnológico, de organización, en las relaciones laborales o del mercado de trabajo. Por ello los posfordistas han sido acusados de apoyar implícitamente la reestructuración capitalista que se ha significado por desregulaciones, reducción del empleo, cambios flexibilizantes en contratos colectivos y leyes laborales, precarización de los empleos y ataque a los sindicatos por ser defensores de la rigidez laboral (Amin, 1994).

Por su parte Coller (1997:25-26) realiza las siguientes críticas al neofordismo:

1. No prestan atención a aspectos vitales que les permitirían arrojar luz sobre la naturaleza y consecuencias de los cambios y sobre la posibilidad de hablar de una nueva fase "neofordista".

2. Entienden que la flexibilidad introduce cambios en la forma de organizar y desarrollar el trabajo, pero ni se analiza cómo las direcciones empresariales gestionan esos cambios ni cómo reaccionan los trabajadores/as en los puestos de trabajo.

3. No estudian la manera como se reorganizan las relaciones laborales con motivo de las transformaciones, ni los tipos de conflictos que la introducción de la flexibilidad puede generar, ni los efectos que los cambios del trabajo tienen en la relación laboral diaria y cotidiana.

4. Si existen flexibilidades diferentes (y nuevas tecnologías), y si el recurso a la flexibilidad implica transformaciones que afectan a la manera de trabajar, parece razonable esperar que los/as actores de la relación laboral tengan algún tipo de reacción. Esta línea de investigación no ha sido desarrollada.

5. Adopta una perspectiva relativamente acrítica de los procesos de cambio trasluciendo una visión no problemática de la relación laboral. Estos autores aceptan que existen transformaciones técnicas que están teniendo lugar, pero no les parece relevante el hecho de que dichas transformaciones pueden afectar las relaciones sociales que tienen lugar en el centro de trabajo.

6. El cambio, la transformación, no parecen ser vistos como una fuente de conflictos o como el motor de una reorganización de la construcción de la cooperación y el consenso en la empresa; es decir, evitar tratar los aspectos más dinámicos del proceso de flexibilización.

Y también critica a la especialización flexible o modelo liberal por lo siguiente (Coller, 1997: 33-34).

1. Los autores asumen que las relaciones de trabajo en el capitalismo no son contradictorias, por lo que se hace innecesario profundizar en los conflictos que la flexibilidad puede generar.

2. Piore y Sabel entienden que el paso desde la producción de masas a la especialización flexible es un proceso armónico. Puede preguntarse acerca de las fuentes de resistencia de los/as trabajadores y a que tipo de dinámicas dan lugar en la relación laboral.

3. Según Hyman (1988:50), la especialización flexible expresa la "visión de la fábrica del futuro como una utopía en la que la dirección coopera armónicamente con una fuerza de trabajo polivalente" Tanto regulacionistas como institucionalistas obvian que existen múltiples fuentes de cooperación en la relación laboral que pueden ser utilizadas en la práctica para incorporar diferentes tipos de flexibilidad.

6. Nuevas formas de trabajo y de trabajadores/as posfordistas

Emergen nuevas formas de trabajo y de trabajadores/as caracterizado por su versatilidad. El trabajador/a flexible ve recompuestas las tareas que el taylorismo había desmenuzado y, a diferencia del modelo fordista, gana en autonomía y aparentemente dispone de un mayor control sobre su trabajo. La combinación de nueva tecnología y

nuevos experimentos se entiende que genera “un nuevo modelo general de trabajo que está presente y en gestación” (Coriat, 1993a:179-180). Dicho modelo se caracteriza por la aparición de nuevas formas de trabajar, por la fragmentación de la imagen del obrero-masa, y por el surgimiento y consolidación de nuevas figuras profesionales postfordistas.

Según los regulacionistas el modelo emergente parece construirse en torno a figuras laborales clave que facilitan flexibilidad a la organización y cuya principal característica es que alinean sus intereses con los de la empresa, de manera que en lugar de resistirse a las prácticas empresariales “pueden comprometerse en el proceso de modernización de las empresas y exigir un precio por la colaboración, en lugar de luchar por una participación proporcionada en la racionalización empresarial” (Kern y Schumann, 1998:10; citados por Coller). Sin embargo, para los análisis más críticos de estas transformaciones, el postfordismo representa un intento más de adaptar la producción a nuevas condiciones de control del trabajo (Palloix, 1976) y, en última instancia, significa una solución diferente al problema del capital: la utilización del conocimiento y las habilidades de los trabajadores/as en su provecho (Coller, 1997:25).

Según los regulacionistas (Coller, 1997:23-26) los efectos de la automatización en los trabajadores/as varían según diferentes autores. En el Cuadro 5 se pueden resumir las características del modelo neofordista según los autores más resaltantes de esta corriente.

Cuadro 5
El “modelo” neofordista en el centro de producción
Concreción del modelo neofordista/postfordista en el nivel de los puestos de trabajo

Automatización (tecnología flexible: producción en serie y en lotes)
Movilidad
Según Aglietta
Descalificación
Homogeneización de tareas
Según Coriat y Kern y Schumann
Nuevos tipos de trabajadores/as
Perdedores
Ganadores
Rotación de puestos (requiere movilidad y polivalencia)
Más trabajo indirecto
Menos trabajo directo
Más integración de tareas administrativas en fabricación
Grupos semiautónomos de trabajo (Aglietta)
Más autonomía para el trabajador/a
Fuente: Coller (1997:24).

Los efectos de la automatización en los trabajadores varían según diferentes autores. Según Aglietta, la automatización genera un proceso de descualificación y destrucción de puestos de trabajo que contribuye a la homogeneización de tareas, por lo que los trabajadores pueden ser fácilmente intercambiables incrementándose la movilidad. Esta tendencia degradadora del trabajo está contrarrestada por dos experimentos que

conducen a la recomposición de las tareas: la rotación de los puestos y el enriquecimiento del trabajo, los cuales son introducidos por la dirección empresarial como respuesta a los desequilibrios de tiempos que acarrea la línea de montaje fordista. Ambos proveen de una mayor flexibilidad a la producción por cuanto supone la posibilidad de intercambiar tareas y reconvertir al trabajador hacia la polivalencia.

Según Coriat existen nuevas formas de trabajar, por la fragmentación de la imagen del supuesto obrero-masa, y por el surgimiento y consolidación de nuevas figuras profesionales postfordistas. Estas nuevas formas de trabajar se refieren a la reducción del trabajo directo en virtud de la aplicación de nuevas tecnologías de producción, la extensión del trabajo indirecto (programación, diagnóstico, mantenimiento) que crece mucho, y la integración de tareas administrativas en las actividades de fabricación.

La visión de Coriat integra las tareas administrativas con las tareas de fabricación, aquí pudiera ubicarse el sector servicios. Pero no se suele explicar cómo tareas de administración pueden ser integradas en la fabricación en sectores como, por ejemplo, el terciario, donde no se fabrican productos, sino que se ofrecen servicios. Tal como pone de manifiesto Hyman (1981:272) citado por Coller, existe un paralelismo entre regulacionistas e institucionalistas a la hora de olvidar al sector servicios como terreno de análisis. Como se toman como punto de referencia las actividades de fabricación (muy a menudo del sector automóvil) y se generalizan al conjunto de sectores económicos a partir de ellas, se deja de lado la posibilidad de explorar el sector económico que más peso tiene en la economía de muchos lugares en la actualidad y, por tanto, se cae en el mismo vicio que en el debate sobre el fordismo: ignorar diferentes formas de producir y organizar el trabajo que existen en el mundo real (Coller, 1997: 24-25).

Respecto al conjunto de trabajadores afectados por las transformaciones, algunos autores diferencian entre matices de ganadores y perdedores según Kern y Suman o entre excluidos, inestables y revalorizados según Coriat.

Según estos autores el modelo emergente parece constituirse en torno a figuras laborales clave que facilitan flexibilidad a la organización y cuya principal característica es que alinean sus intereses con los de la empresa, de manera que en lugar de resistirse a las prácticas empresariales pueden comprometerse en el proceso de modernización de las empresas y exigir un precio por la colaboración, lo cual implica participación proporcionada en la racionalización empresarial. En resumen el postfordismo representa un intento más de adaptar la producción a nuevas condiciones de control de trabajo (Palloix, 1976; citado por Coller).

Las características de los trabajadores en la especialización flexible se pueden resumir en el Cuadro 6. Puede observarse que los aspectos que caracterizan la producción en el centro de trabajo en la especialización flexible (Coller, 1997), es el retorno a la producción artesanal a través del ordenador, lo que se traduce en la recualificación del trabajador. El ser humano deja de ser un apéndice de la máquina para pasar a ser un controlador. Existen nuevos requerimientos de la fuerza de trabajo, como la producción tiene que ser lo suficientemente flexible por la variabilidad de la demanda se debe recurrir a máquinas de uso general que exigen una mayor flexibilidad de la fuerza de trabajo que se centran en una mayor polivalencia y una mayor movilidad. En cuanto al tipo de relaciones laborales tiene como característica la cooperación en lugar del conflicto; esta es la que hace posible que se resuelvan los problemas que conlleva la flexibilización.

Cuadro 6

Modelo de especialización flexible en el centro de producción

Corrección modelo especialización flexible en el nivel de los puestos de trabajo
 Maquinaria flexible
 Relaciones cooperativas centro-subcontratistas, redes de empresas
 Conexión con las instituciones locales
 Cooperación supervisores-trabajadores/as en la solución de problemas
 Relaciones laborales cooperativas que conflictivas
 Negociación Colectiva
 Formación para la polivalencia de los trabajadores/as
 Reintegración de tareas fragmentadas (recualificación)
 Autonomía de las plantas y de sus managers

Los autores Piore y Sabel apuntan hacia la institución de la negociación colectiva como fuente de cooperación entre empresas y trabajadores como forma de solucionar el conflicto.

Las relaciones interempresariales dejan de estar caracterizadas por el principio de control y pasan a regirse por una cooperación que descansa en relaciones de confianza. El proceso productivo se encuentra descentralizado y diversificado en una red de empresas que cooperan entre ellas en la producción de un bien. Es este concepto de red el que muestra la distintividad de la especialización flexible como forma productiva. Una red puede ser más o menos tupida por la existencia de subcontratistas diferentes coordinadas por un centro que se encarga "del diseño y del ensamblaje del producto final y facilita tecnologías claves" (Sabel, 1989: 34; citado por Coller, 1997: 31).

El distrito industrial es la unidad geográfica de la nueva economía regional donde aparece la especialización flexible. El distrito industrial es concebido como el espacio geográfico que aglutina diferentes empresas especializadas, conectadas entre sí creando redes, y vinculadas a la comunidad a través de instituciones y lazos sociales. De esta manera, la especialización flexible supone un nuevo tipo de cohesión social entre los/as

actores del trabajo que las teorías sociológicas clásicas conciben como antagónicos: “la cohesión de la industria se basa en un sentido más fundamental de comunidad, del que las distintas formas institucionales de cooperación son un resultado más que una causa”.

Los cambios en la gestión de la mano de obra, que estarían implícitos en las innovaciones de los procesos de modernización se pueden resumir en el Cuadro 7 (Iranzo, 1997: 25-26).

Cuadro 7
Cambios laborales en la organización

Organización tradicional	Nueva organización
Habilidades únicas	Habilidades múltiples
Un hombre una tarea	Concentración de tareas de diferente naturaleza
Trabajo de ejecución manual	Trabajo de control y mantenimiento
Asignación Fija del puesto y de las cargas de trabajo	Asignación flexible de tareas y cargas de trabajo
Fuerte división del trabajo	Trabajo en equipo
Métodos rígidos de trabajo	Estándares no restrictivos
Escasa autonomía	Capacidad para tomas de decisiones
Poco entrenamiento	Entrenamiento permanente
Estricto control supervisorio	Autorregulación
Pago por puesto de trabajo	Pago por escala de clasificación
Incentivo Individual	Incentivo colectivo
Relación individualizada con la gerencia	Participación en grupos
Poca o nula motivación	Alta motivación
Poca Identificación con la empresa	Alta integración

Fuente: Iranzo (1990:69).

En resumen, se puede decir que las características de las nuevas relaciones laborales posfordistas son las siguientes:

a) Son temporales y flexibles.

b) Surge una **fuerza laboral contingente**, inestable, rotativa, informal que debe ser capaz de realizar diversas tareas de acuerdo a la necesidad organizacional, con una jornada laboral cambiante y reducida, ajustadas a las variaciones de producción, tercerizada o subcontratada. Esta fuerza laboral coexiste con un **grupo de trabajadores estables**, en su mayoría con salarios elevados y alta calificación, con una duración más larga del contrato y desarrollo de carrera, para darle mayor seguridad al trabajo (Suárez et al., 2001: 391).

c) Existe una subcontratación o flexibilización externa (Sotelo, 1999:160) **la terciarización empresarial**, es una forma moderna de precarización del trabajo, en la medida que fomenta y refuerza el proceso de pérdida de derechos de los trabajadores (eliminando importantes cláusulas en los contratos individuales y colectivos de trabajo).

d) Ajustes en la contratación o en el número de trabajadores, ingresos y despidos del personal.

e) Polivalencia y multifuncionalidad de los trabajadores (flexibilidad interna). Esta es la adecuación del trabajador a sitios diferentes de su trabajo y para realizar tareas de diferentes índoles.

f) Ajustes en la estructura salarial, los salarios devengados pueden estar en función del contrato: por obra, a destajo, por proyectos y contratos estables.

g) Variación en la jornada de trabajo. Trabajo temporal y a tiempo parcial. Según Castells (1998: 294), "la reestructuración de las empresas y organizaciones, permitida por la tecnología de la información y estimulada por la competencia global, está llevando a una transformación fundamental del trabajo: *la individualización del trabajador en el proceso de trabajo...*". Esto significa que las categorías de crecimiento más rápido en todos los países son las del trabajo temporal y de tiempo parcial (op.cit.: 295), pero ello incluso bajo la modalidad de "empleo autónomo" en sociedades como Italia y Gran Bretaña (op.cit.), el cual en buena medida es asalariamiento encubierto. Este autor concuerda que este fenómeno de movilidad del trabajo (la flexibilización laboral) afecta tanto a los trabajadores calificados como a los no calificados (op.cit.:297). "En general, **la forma tradicional de trabajo, basada en un empleo de tiempo completo, tareas ocupacionales bien definidas y un modelo de carrera profesional a lo largo del ciclo vital, se está erosionando de manera lenta pero segura**" (op.cit., Negrilla del autor).

h) Mayor capacitación del personal o la performatividad del empleado. Exigencias de un trabajador más calificado o capacitado. El trabajo es conocimiento, se deja de lado el trabajo físico para darle paso al trabajo mental.

i) Descentralización de los mecanismos reguladores. En el ámbito de la negociación colectiva se ha dado un proceso de cambio que va de lo centralizado a negociaciones colectivas descentralizadas, perfilándose hacia lo individual. No regulación laboral o desregulación, eliminación de todos los obstáculos legales al empleo de mano de obra, mediante la extensión o recuperación de prerrogativas de dirección de empresas.

j) Deterioro de las condiciones de trabajo y salariales o precarización de diversos segmentos o sectores.

k) Surgimiento de una nueva manera de trabajar: *El teletrabajo*. Suárez (2001: 90-91)

lo define de la siguiente manera: “es la actividad que se realiza desde cualquier ubicación distinta del puesto de trabajo mediante la utilización de las tecnologías de información. Este implica unos lugares distintos al habitual para desarrollar la actividad laboral (flexibilidad laboral), una supervisión y dirección de los empleados remota (se modifican los niveles jerárquicos), una actividad intensiva en información y un empleo intensivo de las tecnologías en comunicación e información (personal capacitado). La empresa se organiza de manera flexible, descentraliza puestos de trabajo, generando a su vez nuevas ocupaciones laborales que no requieren de la presencia física en el centro de trabajo.

l) Existencia de una polarización social, a pesar de la mejoría ocupacional de determinados segmentos o sectores.

m) Reducción de la expectativa laboral. **Ella mina las coordenadas de la conducta biográfica...El empleo parece cada vez menos referido a un proyecto de vida, pero percibido apenas como un contrato mercantil del cual se trata de sacar la mejor partida posible, del lado del empleador como del empleado. Las convenciones implícitas concernientes a los ascensos en el escalafón, el papel de la antigüedad, el equilibrio entre jóvenes y personal adulto de más de 40 años en los colectivos de trabajo son desestabilizados. En la empresa todos los indicios revelan que la antigüedad es un valor que pierde importancia, en términos simbólicos como monetarios...”** Veltz (1996: 230-231, negrillas del autor).

n) Disminución de la cobertura social al trabajador.

El trabajo verdaderamente “flexible” sólo se concibe si los empleados actuales y del futuro próximo pierden sus arraigados hábitos de trabajar todos los días, por turnos, en un lugar y con los mismos compañeros de labor; si no se habitúan a trabajo alguno y, sobre todo, si se abstienen (o si se ven impedidos) de desarrollar actitudes vocacionales hacia el trabajo actual y abandonan esa tendencia enfermiza a hacerse fantasías de los derechos y responsabilidades de la patronal....la “flexibilidad del mercado laboral”...requiere la derogación de leyes “demasiado favorables” a la estabilidad y el salario, la desaparición de todas las “distorsiones” que obstaculizan la competitividad pura y quebrar la resistencia del movimiento obrero a la pérdida de sus “privilegios adquiridos”, es decir, de todo lo relacionado con la estabilidad laboral y la protección de puestos de trabajo e ingresos....El movimiento obrero debe desaprender su dedicación al trabajo, su apego afectivo a la empresa -características ambas adquiridas con duro esfuerzo, así como su interés personal en la prosperidad de aquélla” Bauman (1999: 146-147).

El que exista flexibilidad en las relaciones laborales, no coincide con la desaparición del desempleo o de la precariedad del trabajo. La precarización del trabajo asalariado o el aumento del desempleo significan para nada su desaparición. Todo lo contrario, se trata de un régimen de asalariamiento generalizado para las diversas capas de la población en una sociedad, a diferentes niveles de calificación, que se caracterizaría por una informalización de la relación salarial a través de su desregulación. Castells (1998:295) lo coloca en otra forma, "individualización del trabajador en el proceso de trabajo", vía "descentralizar la gestión, individualizar el trabajo, personalizar los mercados y, por lo tanto, segmentar el trabajo y fragmentar las sociedades...el surgimiento de los métodos de producción escueta va a la par de las extendidas prácticas empresariales de subcontratación, outsourcing, ubicación en el exterior, consultoría, reducción del tamaño y personalización". Por supuesto, esto conlleva a una transformación de los contratos de trabajo. La individualización de Castells conllevaría así a la casualización de la relación asalariada, no a su desaparición.

Conclusiones

El proceso de reestructuración productiva de los años 70 de los paradigmas fordistas-tayloristas englobados como fordistas, están en discusión al analizar las nuevas modalidades productivas ya que es el fin de la producción y del consumo en masa estándar; pasando a una producción flexible que exige cambios en las organizaciones empresariales y en el perfil de los trabajadores llegando a la flexibilización concertada entre los actores del mercado laboral: la empresa, los trabajadores y el sindicato.

Se pasa de la fragmentación de tareas, de la producción de un solo tipo de pieza o producción estandarizada y en serie en una línea de montaje con trabajadores con poca calificación, seguridad en el empleo, organizados en una jerarquía de autoridad y control; con presencia de sindicatos y existencia de negociación colectiva al nacimiento de una nueva organización con una forma de producir denominada postfordista o neofordismo en la que se producen cambios en la organización del trabajo humano y la mayor expresión o consecuencia del cambio es la flexibilización de las relaciones laborales, influenciada por grandes cambios tecnológicos y nuevos modos de regulación.

La flexibilidad será una estrategia empresarial para adaptarse al entorno y por parte de los trabajadores será la mayor disposición en tiempo, lugar e intensidad de su relación laboral. Esta puede manifestarse en las practicas laborales, ósea de una manera informal; o en los contratos colectivos de una manera formal.

La flexibilidad puede tomar diversas formas y no existe una tipología para cada tipo de

empresa. En forma general puede clasificarse como numérica, funcional, salarial, contractual y cualitativa, realizando una adaptación de la clasificación de Atkinson.

El estudio de la flexibilidad laboral no es reciente, es a partir de los años 80 que se incorpora este concepto al estudio de la reestructuración productiva en la corriente de la economía neoclásica, la nueva ola de la gerencia y el postfordismo; dentro de este último se encuentran los regulacionistas donde sus máximos exponentes son Boyer (1998), Aglietta, Coriat y Palloix; donde el concepto principal o fundamental está centrado en los modelos de producción, nuevo paradigma productivo o modo de regulación y un nuevo modo de acumulación. Los institucionalistas o especialización flexible, sus máximos exponentes son Piore y Sabel (1990) con el aporte de la existencia de un nuevo paradigma tecnológico con una economía de variedad, su concepto más importante es el de cluster o distrito industrial, con un nuevo papel de las PYMEs y por último los neosumpeterianos. Las teorías posfordistas: los regulacionistas, los institucionalistas y los neoshumpeterianos o evolucionistas con Freeman (1982), Pérez (1998) y Dosi (1998) como máximos exponentes y con los conceptos o aportes de la revolución tecnológica, tecnologías genéricas, el paradigma técnico económico o régimen tecnológico y el de aprendizaje tecnológico.

Todos los postfordistas plantean la incorporación a sus estudios de la flexibilización de las relaciones labores, todos coinciden que debe existir un nuevo trabajador/a más flexible. Todas estas transformaciones en la manera de producir conllevan a nuevas formas de trabajo o a nuevos perfiles de los trabajadores. Un trabajador flexible con una recomposición de sus tareas. Cada corriente realiza un aporte a las características de este nuevo trabajador. Además, dentro de las empresas y ramas industriales es posible encontrar características de dos o más modelos mezclados.

Los nuevos trabajadores son flexibles, polivalentes, temporales y multifuncionales. Aparece una fuerza laboral contingente y la terciarización empresarial. Se dan ajustes en la contratación del personal y en la estructura salarial y en la jornada de trabajo, exigencias de una mayor capacitación o performatividad del empleado. En algunos casos o sectores se da la precarización del trabajo, con una reducción de la expectativa laboral y una disminución de la cobertura social del trabajador. Aparecen nuevas formas de trabajar como el teletrabajo. El trabajador acepta que existan nuevas condiciones de trabajo más flexibles y con nuevas características.

1 Resultado del Programa Estrategias de Modernización del Centro de Estudios de la Empresa (CEE) de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales (FCES) de la Universidad del Zulia (LUZ). Financiado por el Consejo de Desarrollo

Científico y Humanístico (CONDES). II Etapa. No. 0466-2003 con una duración de 3 años. Fecha de inicio 11/12/2003. Y de la Investigación Libre: "Desregulación o Nueva Regulación en las Relaciones Laborales en el Sector Bancario Venezolano", Bajo la tutoría del Dr. Luis Eduardo Díaz.

2 En diferentes análisis marxistas el inicio de la reestructuración se comprende como una respuesta a la crisis capitalista de fines de los sesenta y principios de los setenta. La reestructuración se comprende como una nueva fase de la dominación y de la explotación capitalistas, fundada en la imposición de un nuevo régimen de acumulación y un nuevo modo de regulación.

3 La nueva fase ha sido igualmente caracterizada como fase del capitalismo monopolista de Estado transnacional, fundada en la dominación y explotación del capital financiero transnacional. La nueva fase ha sido definida también como fase neoliberal para destacar las transformaciones del Estado y sobre todo los cambios en el modo de regulación generados por la crisis del llamado consenso keynesiano de acumulación, orientados a la flexibilización, la desregulación, la privatización, en suma, a la imposición de criterios genuinamente capitalistas de mercado. La nueva fase también ha sido concebida como fase del Estado nacional de competencia o del Estado schumpeteriano de competencia cuando se trata de caracterizar la nueva forma de regulación social del régimen posfordista de acumulación que pretende la superación del Estado de bienestar, forma de regulación social propia del fordismo. Estrada (182-184).

4 En este punto la escuela regulacionista comparte con los estructural-funcionalistas un modelo de cambio fundamentado en la evolución de las fases sucesivas de desintegración e integración estructural del sistema. Así "el fordismo es una fase que sustituye al taylorismo" (Aglietta, 1987:116; véase también Palloix, 1976) y el neofordismo es el nuevo modo de acumulación superador del fordismo que surge de la crisis económica para salvaguardar el capitalismo. La aparición de formas diferentes de relación salarial -el conjunto de instituciones jurídicas e institucionales que regulan el uso del trabajo asalariado y la reproducción de la existencia de los/as trabajadores, según Boyer (1986)- permite que el sistema socioeconómico se autorregule y estabilice.

Bibliografía

1. ARANGO, Luz Gabriela (1998). "Del paternalismo al terror de mercado: Género, reestructuración y relaciones laborales en la industria textil". En: **Mujeres, Hombres y Cambio Social**. Santa fe de Bogotá DC. CES. Universidad Nacional.

2. BAUMAN, Zygmunt (1999). **La Globalización. Consecuencias Humanas**. Fondo de Cultura Económica, México D.F.

3. BATTISTINI, Oswaldo y MONTES CATÓ Juan (2000). "Flexibilización Laboral en argentina. Un Camino hacia la precarización y la desocupación." En: **Revista Venezolana de Gerencia** (RVG). Año No.5. No.10. págs 63-89. Universidad del Zulia.

4. BOYER, R. (1987). **La Flexibilidad laboral en Europa**. Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. Madrid.

5. CABALLERO, Sybil L. (2001). "Nuevas Lógicas cognitivas. Nueva performance organizativa. De la e-pístola a la organización". En: **Organizaciones Transcomplejas**. IMPOSMO. CONICIT. Caracas. Venezuela. Pp. 1-22.
6. CASTEL, Robert (1996). **Les Métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat**. Paris: Éditions Fayard.
7. CASTELLS, Manuel (1998). **La Era de la Información: Economía, Sociedad y Cultura. Volumen I, La Sociedad Red**. Alianza Editorial, Madrid.
8. COLLER, Xavier (1997). **La empresa flexible. Estudio sociológico del impacto de la flexibilidad en el proceso de trabajo**. Centro de Investigaciones sociológicas. Siglo XXI de España editores. Primera edición. España.
9. DIAZ, Eduardo; JAVANOVICH, Christian; KANTCHEFF, Natalia y MARTINENGI, Ana (2003). **Precarización e Inestabilidad laboral. Un nuevo empleo, formas y tipos**. www.tecnosic.com.ar/Desempleo.htm Problemáticas%20del%20trabajo.2003. 14-08-2003
10. DE LA GARZA, Enrique (2000). **Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo**. Primera Edición. México. Colegio de México, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales. Universidad Autónoma Metropolitana. Fondo de Cultura Económica. 7990p.
11. DE LA GARZA, Enrique (2001). **La formación socioeconómica neoliberal. Debates teóricos acerca de la reestructuración productiva y evidencia empírica para América latina**. Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Iztapalapa. México.
12. ESTRADA ÁLVAREZ, Jairo (2004). **Reestructuración capitalista y tendencias de regulación de las relaciones laborales. Tres casos de la experiencia colombiana**. <http://www.espaciocritico.com/articulos/je-a16.htm>. 20-12-2004.
13. GUADARRAMA, Elena. **III Congreso Latinoamericano de Sociología del trabajo. Desarrollo de una industria manufacturera y relaciones laborales en la década de los noventa. Un caso regional de Veracruz**. <http://www.alast.org/PDF/Galin1/RRLL-Guadarrama.PDF>. Facultad de Economía. Universidad Veracruzana. Xalapa, Ver. México.
14. HERNÁNDEZ ÁLVAREZ, Oscar y MILANO, Antonio Romero (1999). "Sindicatos en tiempos Globalizados: El Caso Venezolano". En: **Revista Gaceta Laboral**, Vol. 5, No. 3. pp. 251-266. Maracaibo. Venezuela.

15. IRANZO, Consuelo (1990). **Las relaciones laborales y el cambio tecnológico en las relaciones de trabajo en los noventa**. Ed. ILDIS/ART/UC, Valencia. Venezuela. p.69.

16. IRANZO, Consuelo; LUCENA, Héctor; BETHENCOURT, Luisa y SANDOVAL, Fausto (1997). **Relaciones Laborales al desnudo. Catalogo de equivocaciones en la competitividad venezolana**. CENDES. Caracas, Venezuela.

17. LANZ, Rigoberto (2001). "Diez Tesis sobre cultura organizacional transcompleja". En: **Organizaciones Transcomplejas**. IMPOSMO. CONICIT. Caracas. Venezuela. Pp.161-176.

18. MOREIRA CARDOSO, Adalberto (1999). "Reforma económica, competitividad y relaciones industriales en Brasil: Estudio de caso en los sectores automovilístico y textil". En: **Globalización, y apertura económica y relaciones industriales en América Latina**. Santa fe de Bogotá DC. CES. Universidad Nacional.

19. NEFFA, Julio C. (1998). **Los paradigmas productivos taylorista y fondista y su crisis. Una contribución a su estudio desde la teoría de la regulación**. Asociación de trabajo y sociedad PIETTE (Coniet). Argentina.

20. NEFFA, Julio C. **Crisis y emergencia de nuevos modelos productivos**. CEIL/PIETTE. Argentina CLACSO. www.clacso.org.

21. PÉREZ, Carlota (2004). **Revoluciones Tecnológicas y Capital Financiero. La dinámica de las grandes burbujas financieras y las épocas de bonanza**. Siglo XXI editores. Primera Edición en Español. México.

22. SANTONIO, S. y TAVILLA, P. (1995). **Flexibilización Laboral, empleo y productividad: aportes para debatir el caso Argentino**. Documento de trabajo No. 1. PIETTE-CONICET, Buenos Aires.

23. SPYROPOULOS, G. (1991). **Sindicalismo y Sociedad** . Ed. Humánitas. Buenos Aires.

24. SOTELO, Adrián (1999). **Globalización y precariedad del trabajo en México**. Ediciones el caballito,S.A. México.

25. SUÁREZ A., Evalú (2001). "Nuevos modelos de gestión. Nuevos modelos organizativos. ¿Organizaciones posmodernas? En: **Organizaciones Transcomplejas**.

IMPOSMO. CONICIT. Caracas. Venezuela. Pp.81-96.

26. SUARÉZ PICÓN, Cira; MÁRQUEZ, Yasmiriam; NAVA, Yuneska; OJEDA, América (2001). "Relaciones de trabajo en el contexto de la globalización". En: **Revista Venezolana de Gerencia** (RVG). Año 6, No. 15. Julio-Septiembre. Pp. 382-401. Universidad del Zulia. Maracaibo. Venezuela.

27. URRÉA G., Fernando (1999). **Los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el siglo XXI. "Un modelo de flexibilización bajo el terror del mercado"**. ISBN 950-9231-45-2. Buenos Aires: CLACSO.

28. VELTZ, Pierre (1996). **Mondialization Villes Et Territoires: L'économie D'archipel**. París: Presses Universitaires de France. PUF.

Referencias Electrónicas

29. <http://comunidad.vlex.com/ricardo/>. Diciembre 2004.13 p.

30. <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/uruguay/ciedur/stolovich.rtf>. Stolovich, Luis. **La tercerización ¿Con qué se come?** CIEDUR, Montevideo, Uruguay. [sf]. Enero 2005. 20 p.

Otros

31. Apuntes del curso: **"Teoría de la Reestructuración productiva"**. Enrique de la Garza. Valencia, Estado Carabobo. 2005.