

# Modelos de producción y flexibilidad laboral: un análisis desde los postulados de Enrique De la Garza

Correa Seijas, Marisela<sup>1\*</sup>

Recibido: 15/03/2011 • Revisado: 05/04/2011  
Aceptado: 25/04/2011

## Resumen >>

Se parte del análisis de los modelos productivos intrínsecamente relacionados al concepto de flexibilidad laboral en América Latina, enfocado en las indagaciones y revisiones que ha realizado uno de los grandes estudiosos de esta materia en el continente, como lo es Enrique de la Garza. Ante las nuevas condiciones de apertura y globalización económica, se consideran teorías que coinciden en hacer cambios tanto en la producción como en la regulación de los mercados y especialmente en el laboral. Siguiendo muy de cerca al autor, se diferencia el estudio de tres grandes perspectivas teóricas que aportan un marco referencial para entender, al menos teóricamente, el fenómeno de la flexibilidad laboral, estas son: la neoliberal, la posfordista y el modelo japonés (nueva ola gerencial). Se examinará cada una, presentando algunas coincidencias y discrepancias por los diferentes enfoques. La metodología utilizada es documental.

**Palabras Clave:** Modelos productivos, flexibilidad laboral

## Abstract >>

PATTERNS OF PRODUCTION AND LABOR FLEXIBILITY:  
AN ANALYSIS FROM THE POSTULATES OF ENRIQUE DE LA GARZA

*It splits of the analysis of the productive models intrinsically related to the concept of labor flexibility in Latin America, Focused in the investigations and reviews that there has realized one of the big experts of this matter in the continent, since he it is Enrique de la Garza. They are considered to be theories that coincide in doing changes both in the production and in the regulation of the markets and specially in the labor one, before the new conditions of opening and economic globalization. Following very closely the author, there differs the study of three big theoretical perspectives that contribute a referential frame to understand at least theoretically the phenomenon of the labor flexibility, these are: the neoliberal, the posfordista, and the Japanese model (new managerial wave). There will examine each of them, presenting some coincidences and discrepancies for the different approaches. The used methodology is documentary.*

**Keywords:** *productive models, labour Flexibility*

---

<sup>1</sup> \* Licenciada en Relaciones Industriales. Magíster en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales. Doctorante en Ciencias Sociales, mención Estudios del Trabajo (Universidad de Carabobo). Docente de Sociología de las Organizaciones de la Escuela de Administración Comercial y Contaduría Pública. Directora de Extensión y Relaciones Interinstitucionales de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela. Contacto: [mariselacorrea@gmail.com](mailto:mariselacorrea@gmail.com)

## 1. Consideraciones preliminares

En un primer plano, es elemental considerar que la flexibilidad pasa a ser un concepto clave en los estudios laborales a raíz de la gran transformación socioeconómica que tuvo lugar a finales de los años setenta y principios de los ochenta. Estos grandes cambios se dieron en casi todos los ámbitos: económico, político, social, cultural e intelectual, afectando los paradigmas imperantes en las ciencias sociales y generando un impacto en los estudios laborales en América Latina. Además de estos aspectos, De la Garza (2004: 7) añade otros de gran impacto en la intelectualidad de izquierda como lo son: “la caída del socialismo real y la decadencia del marxismo, el ascenso de las perspectivas de actor racional, el descrédito del estructuralismo y el advenimiento de la postmodernidad y la nueva Hermenéutica”.

Se da lugar a nuevos enfoques que ya no tenían como punto principal el movimiento obrero y sus manifestaciones, sino el proceso productivo. Aparecen en los abordajes teóricos aspectos claves como: la tecnología, las nuevas formas de organizar el trabajo y la formación de distritos industriales. Surgen teorías novedosas, centradas en el proceso productivo y caracterizadas como enfoques económicos no ortodoxos, como la de la regulación, especialización flexible y las neoschumpeterianas.

La caída del keynesianismo y el advenimiento del neoliberalismo, constituyen otros aspectos importantes a destacar en los procesos de producción y en los mercados de trabajo, ya que estos son cambios protagónicos que le dan apertura a la reestructuración productiva y con ésta, a la llamada flexibilidad laboral. Con respecto a los fenómenos que

caracterizaron dicho contexto, De la Garza (2004:9) comenta:

Se adoptó el concepto de reestructuración productiva para englobar fenómenos que iban desde la introducción de nuevas tecnologías, nuevas formas de organización y gestión de la mano de obra, flexibilidad en las relaciones laborales e industriales, nuevas calificaciones y cambio en la sociodemografía de la mano de obra, nuevas culturas laborales, gerenciales y empresariales, nuevas relaciones entre clientes y proveedores. Además de la apertura de las economías, la retirada de las protecciones estatales a la industria nacional y el incremento de la competencia en el mercado mundial (p.9).

Cuando De la Garza analiza el tema de la flexibilidad laboral, lo hace, intrínsecamente, relacionándolo con el tema de la reestructuración productiva, pues la considera un aspecto clave que no puede ignorarse si se pretende entender el surgimiento, evolución y desarrollo del concepto de flexibilidad.

Ante las nuevas condiciones de apertura y globalización económica, emergen teorías que coinciden en hacer cambios tanto en la producción como en la regulación de los mercados, especialmente en el laboral. En sus investigaciones, De la Garza (2002), diferencia el análisis de tres grandes perspectivas teóricas que aportan un marco referencial para entender, al menos teóricamente, el fenómeno de la flexibilidad laboral:

- a) Los neoliberales en economía, para los que la flexibilidad del trabajo sería una condición abstracta para que haya tendencias hacia el equilibrio, única forma de convergencia que es reconocida.
- b) La doctrina de la “nueva ola” del management, que adoptó la perspectiva de la calidad total y el justo a tiempo.
- c) Los

intelectuales posfordistas con su propuesta de flexibilidad negociada u ofensiva (p.149).

Se analiza cada una de estas perspectivas y su relación con la flexibilidad laboral, teniendo claro que teóricamente aún existe una polémica con respecto a este concepto. Las grandes interrogantes que se presentan en torno a la flexibilidad, como por ejemplo: ¿representa la flexibilidad una nueva relación entre el capital y el trabajo?, ¿resulta inevitable en estos tiempos de globalización y no hay otra alternativa?, o si más bien, ¿se puede decir que la flexibilidad es un nuevo amanecer en las relaciones laborales a mediano o largo plazo donde todos ganan, tanto patronos como trabajadores? Todos estos aspectos están reflejados con algunas coincidencias y otras discrepancias por los diferentes enfoques.

## 2. Flexibilidad laboral y la Teoría Neoclásica

De la teoría neoclásica viene la idea específica de flexibilidad del mercado de trabajo, entendida fundamentalmente como la eliminación de trabas para que los mecanismos del mercado se encarguen de modo espontáneo de asignar el factor trabajo en cuanto a precio y empleo.

Para esta teoría el trabajo es un factor más en la producción, por lo que merece el mismo trato racional que los demás factores. La oferta y la demanda de trabajo determinan su distribución y precio, haciendo fluctuar el salario en función de la productividad marginal del trabajo.

Algunos de los supuestos más importantes de la teoría neoclásica, según De la Garza (2002) son: primero, la racionalidad de los agentes (buscando la máxima utilidad); segundo, la

construcción de modelos como si fuera posible controlar variables; tercero, no se toman en cuenta instituciones extraeconómicas, culturas o conflictos, pues a todos estos factores se les considera externalidades o fallas del mercado; y cuarto, si se mantienen condiciones de competencia perfecta se tenderá al equilibrio.

Con respecto a la racionalidad de los agentes, se supone que tanto patronos como trabajadores se comportan como actores racionales en el mercado de trabajo, tienen un conocimiento amplio del mismo y todas sus decisiones y acciones son racionales buscando siempre la optimización o la máxima utilidad. En esta teoría la actividad del individuo se reduce a dos planos: trabajar o permanecer ocioso, por lo que la búsqueda de la máxima utilidad en el mercado laboral, desde el punto de vista de los trabajadores, parte de decidir ofertar su fuerza de trabajo o no.

El individuo tiene que tomar una decisión racional basándose en el costo de oportunidad, es decir, en la utilidad que le reporta permanecer ocioso o emplearse. Si la utilidad es positiva, a pesar de la fatiga o cansancio que pueda producirle, decidirá ofertar; esto se dará, siempre y cuando, como dice Neffa (2007:45), “el individuo considere que obtiene un predominio de la satisfacción sobre la insatisfacción”. Desde el punto de vista del empleador, este decide racionalmente cuántas horas de trabajo contratar en un momento dado, de acuerdo a las cantidades que maximicen sus beneficios. En consecuencia, la empresa debe continuar contratando trabajadores mientras cada trabajador adicional contribuya más a los ingresos que a los costos.

Los trabajadores son actores individuales por lo que no toman decisiones en grupo, se tiende a la individualización de la relación

de trabajo. Esta teoría no se concentra en lo social, en lo comunitario, en lo construido socialmente, sino en lo individual, la cual es la única unidad inteligible, no el grupo. Como corolario, la determinación de precios, como lo enuncia Neffa (2007:26), se hace “gracias a la agregación de conductas individuales, cuyo resultado es la suma de intereses y de motivaciones particulares”.

Vale la pena destacar, que los trabajadores son tratados como unidades perfectamente sustituibles o intercambiables, dejando al margen la diversidad que caracteriza a la fuerza de trabajo, la cual obedece a características antropológicas, categorías, experiencia, competencias, personalidad, entre otras. Además, este mercado está caracterizado por la asimetría y la heterogeneidad desde su estructura, relaciones, salarios, protección social, entre otros.

Para De la Garza, los supuestos neoclásicos resultan simplistas en la búsqueda de un equilibrio y unas condiciones perfectas en el mercado laboral, cuando este es uno de los más imperfectos que existe. Resulta casi “irracional” la idea de la autoregulación del mercado y el tratar de controlar o reducir al mínimo la influencia de variables externas a este. Estas variables son llamadas por los neoclásicos “fallas del mercado”, refiriéndose a la intervención de instituciones, regulaciones, conflictos colectivos, luchas de poder, diferencias de intereses, las cuales constituyen variables complejísticas, que generan distorsión y que según esta teoría requieren ser intervenidas para alcanzar el equilibrio esperado.

Uno de los puntos críticos de esta teoría es la relación de sus supuestos con la realidad,

ya que al no visualizarse claramente su correspondencia, no conduce a un cambio de hipótesis; por el contrario, la explicación es atribuida a las fallas exógenas al mercado, manejándose en el plano abstracto como las ciencias formales, válidas más por su coherencia interna que por su correspondencia con la realidad.

Según De la Garza, el modelo neoclásico deja por fuera muchos factores sociales que son de peso, a razón de la búsqueda de la eficiencia, competitividad y el equilibrio. Deja al margen variables que con el tiempo pueden cambiar y ser determinantes en su influencia sobre la realidad, como por ejemplo, el complejo campo de la cultura.

### **3. Flexibilidad laboral y el Postfordismo**

La discusión acerca del postfordismo es una de las más trascendentes y trata de dar cuenta de la gran transformación actual. Las teorías del postfordismo han influido, principalmente sobre el mundo académico latinoamericano, al analizar problemas como la flexibilidad del trabajo.

Dentro del postfordismo se albergan tres principales teorías que tienen en común proclamar el fin del fordismo o de la producción en masa rígida y el arribo por diferentes vías de nuevas formas de producción y de organización del trabajo, así como instituciones y modos de regulación que le dan apertura al consenso y a la flexibilidad. En este contexto, avizora un mundo laboral flexible donde se demandan nuevas competencias de los actores y especialmente su capacidad de negociación. Estas teorías son el regulacionismo, neoschumpeterianismo y la especialización flexible.

### 3.1 Regulacionismo

Esta teoría tiene como propósito esclarecer las articulaciones entre producción, consumo y Estado. Su concepto central, como su nombre lo indica, es el de regulación.

De la Garza considera esta teoría como estructuralista funcionalista. Se trata del estudio de las normas e instituciones que regulan la dinámica entre producción y consumo en el mercado. Las instituciones y el Estado no son tratados como entes que generan distorsiones, sino más bien como actores necesarios para asegurar la reproducción de las relaciones sociales y en particular la de producción-consumo. Esta última es llamada régimen de acumulación y es según esta teoría la que permite una evolución coherente de la acumulación del capital.

Según De la Garza (2002), un concepto ampliamente desarrollado por esta corriente es el fordismo, entendido como la articulación entre producción en masa y consumo en masa. La crisis del fordismo como modo de regulación es pensada en dos niveles: uno macro y el otro micro. El macro tiene que ver con la incapacidad del Estado interventor de continuar articulando consumo y producción en masa (especialmente en la regulación de los niveles salariales); el nivel micro se manifiesta en los procesos productivos, con énfasis en la rigidez de la producción taylorista fordista, ya que esta llevaba a un aumento de los tiempos muertos o improductivos y como consecuencia a un estancamiento de la producción.

Se habían operado cambios en la demanda de los productos y ya no era efectivo producir productos uniformes y en serie, sino que la misma dinámica de los mercados demandaba flexibilidad y adaptabilidad. Los regulacionistas

colocan mayor énfasis en la flexibilización del proceso de trabajo que en el mercado laboral, lo que los distingue de los neoclásicos.

Otra diferencia está signada por la aceptación de la influencia de las fuerzas externas al mercado, buscando coherencia y canon a los conflictos que este pueda presentar como una especie de regulación de la flexibilidad. Asimismo, en esta corriente no se ve a los sindicatos como un obstáculo sino que se les invita a redefinir sus estrategias y pasar de una defensiva a una ofensiva. Se les invita a participar en las propuestas de cómo mejorar la productividad, negociando protecciones para el empleo o desempleo, así como el reparto de las ganancias obtenidas con el aumento de la productividad. De igual forma, el regulacionismo rechaza la idea de la teoría neoclásica de la autoregulación o ajustes automáticos cuando los mercados se desregulan.

### 3.2 Neoschumpeterianismo

Este enfoque parte de la teoría de las ondas largas de Kondratiev (1920), la cual describe las fluctuaciones del crecimiento económico a través de ondas, que duran de cincuenta a sesenta años, con veinte o treinta años de prosperidad seguidos de veinte o treinta años de crecimiento muy desigual, de recesiones e incluso depresiones. Genera dos líneas de investigación, una la del análisis de los ciclos largos de variables económicas y la otra el de los ciclos de innovación tecnológica que es impulsada por Schumpeter.

El comportamiento cíclico del crecimiento económico, es asociado por Schumpeter, con la aparición e impacto de las innovaciones tecnológicas. Pérez (1998: 2), al referirse a tales fluctuaciones económicas, afirma: “La

explicación de tal comportamiento sería, según Schumpeter, el surgimiento de revoluciones tecnológicas sucesivas y las dificultades de su asimilación. Cada revolución tecnológica es un “huracán de destrucción creadora” que transforma, destruye y renueva el aparato productivo mundial”.

Uno de los supuestos de esta corriente es que la crisis económico-social tiene que ver con un brete del paradigma tecno productivo anterior (fordista), partiendo de la premisa de que los paradigmas cumplen su ciclo, se agotan y crean la emergencia de nuevos. El modo tradicional de producir en masas cantidades de productos idénticos, cumplió su ciclo y está siendo relegado por un modo de producción flexible, capaz de adaptarse a la variabilidad de la demanda.

Se habla de la tercera revolución tecnológica, basada en la informática y la computación, para lo cual se precisa de un marco socio institucional que le de apertura y apoyo para su auge y fortalecimiento. Ante este planteamiento De la Garza (1996: 48), explica:

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, sobre todo lo relacionado con innovación y difusión, aunque no se excluyen culturas laborales y flexibilización de los mercados de trabajo. Sobre todo se necesitaría la intervención planeada del Estado para quitar obstáculos al nuevo paradigma con políticas nuevas de educación, capacitación, investigación y de soporte a nuevas industrias.

Si bien es cierto que el eje principal de esta teoría es la innovación tecnológica, la organización del trabajo aparece planteada en

relación con esta, destacando, en especial, los procesos de adaptación y aprendizaje.

Los enfoques neoschumpeterianos se esfuerzan por romper el dilema de si se trata de un determinismo tecnológico, si el mercado empuja a la tecnología o esta al mercado, o si la tecnología es una variable exógena e independiente del mercado. Ante este determinismo De la Garza (1996: 49) comenta:

En esta medida, las relaciones entre innovación tecnológica con productividad, empleo, organización, calificación o relaciones laborales se acepta que no son de causa efecto, sino que todas estas tienen también su propia dinámica. De tal forma que al independizarlas relativamente de la tecnología y depender el desarrollo económico también de ellas, la no sincronía dificultaría la definición de etapas en función de paradigmas tecnológicos, salvo que en el fondo se esté postulando el determinismo tecnológico.

### 3.3. Especialización flexible

Esta teoría planteada por Piore y Sabel (1990), citados por De la Garza (2002), es otra de las corrientes importantes dentro de lo que se conoce como postfordismo, aunque teóricamente está menos desarrollada que las otras dos teorías mencionadas anteriormente.

La especialización flexible agrega un aspecto no destacado por las otras, la lucha entre grandes, pequeñas y medianas empresas por la conquista del mercado. De la Garza (2002: 158), hace un planteamiento interesante trayendo a colación la teoría marxista y la lucha de clases:

En el planteamiento de la especialización flexible parecería que se pasara de la lucha marxista de clases a la lucha entre PYMES y grandes empresas, con un gran pacto entre

obreros y patrones de las primeras en aras de ganar la batalla del mercado.

En relación al concepto de flexibilidad, no se vincula a la desregulación del mercado de trabajo, sino más bien a la flexibilización de los procesos de trabajo. Se incorporan formas artesanales con tecnología reprogramable, ajustándose a la versatilidad de la demanda. Este modo de producción flexible y adaptable supone armonía y consenso con la clase trabajadora, enfocados a darle mayor participación en el proceso productivo y el disfrute de ciertas garantías de empleo, salario y capacitación.

Los defensores de esta corriente proponen la competitividad de las pequeñas y medianas empresas, no como un automatismo del mercado sino para la constitución de un proyecto político y económico alternativo al de las grandes empresas. Sin embargo, sus críticos afirman que no queda claro como se materializará este proyecto, cuando primero se evidencia la superioridad en materia de cambios tecnológicos, organizacionales y laborales de la gran empresa y segundo, tampoco queda demostrado el declive de la producción en masa.

Por otro lado, esta teoría afirma que la pequeña y la gran empresa no son excluyentes, sino que la colaboración entre ellas lleva a la conformación de redes y a la reestructuración de las grandes corporaciones. Al respecto Köhler y Martín (2007: 428), comentan: “Aprendiendo de las redes de las PYMES, las grandes corporaciones se reestructuran en metacorporaciones flexibles, que corresponden más a una federación de empresas que a una unidad organizativa”.

Por su lado, De la Garza (1996), hace un planteamiento interesante tocante a la relación no excluyente entre las pymes y la gran empresa, afirmando que esta frecuentemente puede tornarse desigual: “La producción en pequeños lotes utiliza insumos en masa, gran corporación y pequeña no se excluyen, muchas veces se articulan a través de la subcontratación, subordinándose frecuentemente las pequeñas a las grandes” (p.51).

### 3.4. Críticas al postfordismo:

Uno de los aspectos significativos más criticados a los postfordistas, es su visión estructuralista, funcionalista y evolucionista de la realidad social, dejando a un lado la construcción de la realidad social por parte de los actores. De la Garza (2000: 35), hace referencia a este asunto al afirmar:

Ver como proceso de transición a la reestructuración productiva es realista, pero el problema es que va acompañado de una suerte de evolucionismo en el que se supone que un modelo privó en el pasado (por ejemplo el fordista) y otro llegará (el postfordista). Estas visiones no dejan de ser muy estructuralistas, el futuro está predeterminado, los actores tendrán que ajustarse a los factores objetivos para ser exitosos y no son importantes las circunstancias particulares.

Otro de los aspectos que también entra en cuestionamiento y muy especialmente para Latinoamérica, es la inexactitud de evidencia empírica, inclusive académica-científica, de que realmente este modelo productivo (fordismo) haya dominado en esta región y que pueda hablarse de una transición al postfordismo. Al respecto De la Garza (1996: 54) expresa lo siguiente:

En países en los que la industria petrolera es importante no se puede afirmar la centralidad de la industria automotriz durante el llamado desarrollo estabilizador, o en el caso de Centroamérica, en donde la agroindustria es más importante que la manufactura en todos los sentidos.

Se insta a hacer diagnósticos más realistas, encontrando estrategias más de descubrimiento que de justificación y no tratar de acoplar la realidad a sus modelos abstractos. Tal como afirma De la Garza (2000: 36), “Cuando los supuestos metateóricos se manejan como proposiciones teóricas, se vuelven inverificables y se cae en la confusión entre diagnóstico y normatividad”.

#### 4. Modelo japonés (nueva ola de la gerencia)

Este modelo se refiere a la adaptación de las estrategias gerenciales a los cambios actuales, así como a la búsqueda de un modelo alternativo a la rigidez taylorista-fordista. Esta necesidad ha llevado a presentar el modelo gerencial japonés como el ideal, lo que algunos han llamado “sistematización occidental de las experiencias japonesas”, en cuyo marco se habla del toyotismo, de calidad total y de justo a tiempo.

Todas estas corrientes ponen énfasis en la búsqueda de la eficiencia en el proceso productivo más que en el mercado de trabajo. Su enfoque va hacia lo micro y demanda más flexibilidad interna que externa.

Esta teoría trae consigo formas de organizar el trabajo con un nuevo perfil para los trabajadores. Aparece la polivalencia, el espíritu de trabajo en equipo, mayor participación en el proceso productivo, se valora la identificación, involucramiento y compromiso con la

empresa. En fin, se promueve un cambio en la cultura laboral, para lo cual se da apertura a la llamada la flexibilidad del trabajo o flexibilidad negociada y/o enriquecedora del trabajo.

Alrededor de esta corriente también gira una onda de crítica e incertidumbre y se cuestiona el hecho de importar una teoría como la panacea de la crisis, sin tomar en cuenta que factores complejos como la cultura juegan un papel protagónico en su efectividad.

Así también, han surgido algunas perspectivas distintas en las que consideran al modelo toyotista como el sistema productivo por excelencia o ideal y muestran la otra cara de la moneda, haciendo énfasis en las consecuencias o impacto de su implementación en la fuerza laboral. A continuación se recogen algunas de ellas:

**Polivalencia:** contribuye a la intensificación del trabajo, aumento de la presión y fatiga en los trabajadores. Bonazzi (1993: 12) expresa que “Se necesitan trabajadores no solo flexibles y polivalentes, sino también dispuestos a realizar eventuales prestaciones extraordinarias de horario y de competencia para afrontar la crisis”.

**Trabajo en equipo:** se entiende como mecanismo de control y presión grupal. En relación al trabajo en equipo en el toyotismo, Totsuka, Watanabe e Ichiyo (1997:8), comentan: “Dado que la carga de trabajo, la responsabilidad sobre la producción, y los premios son grupales, cada miembro del grupo se constituye en un jefe de sus compañeros, tanto para controlar el trabajo como para controlar el ausentismo”.

**Justo a tiempo:** este mecanismo promueve la reducción de personal y su sustitución por



maquinarias, intensificación del trabajo y la reducción de los tiempos muertos.

**Kaisen:** esta filosofía de la mejora continua, traslada la presión de aumentar los estándares de producción y de calidad a los trabajadores. Para estos obtener lo que llaman según Bonazzi (1993) “*el plus salarial*” deben superar los pisos establecidos que continuamente están en aumento.

**Círculos de calidad:** No se ve como una estrategia de participación o democratización, sino más bien de apropiación del conocimiento de los trabajadores.

**Participación de las subcontratistas:** se promueve una relación desigual entre las empresas principales y la red de pequeñas y medianas empresas. En lugar de que estas últimas actúen como socios estratégicos, terminan subordinándose a la gran empresa. En opinión de Barrios y Ojeda (2006: 106), “A menudo estos acuerdos de subcontratación y de cooperación interempresarial se dan entre socios de poder económico muy desigual y se prestan, para que las grandes empresas se apropien de una parte del valor producido por las más pequeñas”.

## 5. Polémica acerca de la flexibilidad

A finales de los ochenta apareció con propiedad la discusión del concepto de flexibilidad laboral y sus estudios se han dividido en dos vertientes: una que se enfoca en la flexibilidad interna o del proceso productivo y otra, externa o del mercado de trabajo. Igualmente, se han fraccionado en una corriente optimista y otra pesimista. La primera entiende la flexibilidad como una

oportunidad para la clase trabajadora de lograr mayor participación en el proceso productivo, prepararse en varios oficios, escoger un horario flexible, así como aprender el uso de nuevas tecnologías, es decir, se abre un espacio para adquirir nuevas competencias laborales. La segunda, concibe la flexibilidad como el espacio que se ha cedido al neoliberalismo y la pérdida de todas las prebendas que dignamente había ganado la clase trabajadora. Se considera que tiende a la fragmentación de esta clase promoviendo la individualización de las relaciones laborales. En el plano del mercado de trabajo, se suscita la aparición de nuevas formas de organizar el trabajo que van en perjuicio de la estabilidad y la cohesión de los trabajadores. Se piensa como una nueva forma de explotación laboral.

Bajo estas dos perspectivas optimista y pesimista, se han realizado investigaciones empíricas para constatar la teoría con la práctica. El autor Enrique de la Garza (2004), se enfoca en los estudios laborales en América Latina y ha afirmado que la experiencia ha dado la razón a los que han sido pesimistas en presentar escenarios en torno a la flexibilidad, cuando aduce,

El resultado de la investigación empírica en este periodo (años 80) sobre el tema fue negativo, grandes empresas emprendían procesos de flexibilización de la contratación colectiva pero con claro predominio de la unilateralidad a favor de las gerencias, dejando fuera a los sindicatos en decisiones sobre la producción, con el predominio de la concepción que veía el sindicato más como un obstáculo para incrementar la productividad que como posible socio en esta tarea (p.15).

Siguiendo los análisis de De la Garza, se cuestiona si realmente estas teorías, que

proponen la flexibilidad como una forma de adaptarse a la gran transformación que se ha suscitado tanto en el mundo productivo como en el laboral, realmente se verifican en la práctica o son coherentes con la realidad que se vive y especialmente en Latinoamérica. Surgen interrogantes como las siguientes: ¿se ha pasado del taylorismo-fordismo al postfordismo?, ¿existen empresas latinoamericanas que emplean estos modelos?, ¿se están aplicando algunos aspectos propuestos por estos como una manera de gerenciar las contingencias?, ¿son recursos técnicos o cambios en las relaciones sociales y la cultura laboral?

Según De la Garza (2002), estos cambios en el sistema productivo en América Latina se han dado parcializados y no de una manera sistemática. Con respecto a la aplicación del postfordismo afirma:

En investigaciones empíricas se encuentra que la polivalencia no está tan extendida en el mundo desarrollado, ni tampoco los pagos por rendimiento. La crítica se extiende a negar que haya una nueva era en los procesos de producción, señalando que el toyotismo es en realidad un tipo ideal que no se practica como tal ni en Japón, que el Justo a tiempo puede funcionar con fordismo; que en las empresas toyotistas siguen habiendo ciclos cortos, con tareas fragmentadas, estudios de tiempos y movimientos y estandarización (p. 160).

El autor al referirse a las principales configuraciones que se presentan en América Latina, menciona las que incorporan las tecnologías (las informatizadas), las toyotistas precarias, las tayloristas-fordistas y las tradicionales. Asimismo, destaca que en las grandes y medianas empresas todavía prevalece el taylorismo-fordismo y que en la gran mayoría de las pequeñas empresas no se

obedece a una doctrina gerencial formalizada, es decir, están incluidas dentro de las tradicionales. Resulta interesante citar a De la Garza (s/f) con respecto a la teoría de los modelos productivos y la situación en América Latina, cuando afirma:

La situación tan común en América Latina de aplicación en empresas modernas de aspectos parciales de la Calidad Total o del Justo a Tiempo tendería a ser conceptualizada como híbridos entre taylorismo, fordismo y toyotismo (un híbrido) o bien a considerar que aspectos tayloristas son equivalentes funcionales a otros toyotistas ausentes, o que estamos en un período de transición, si la preferencia ideológica es que vamos hacia un mundo mejor. Es cierto que las teorías no tienen exclusivamente la función de explicar o predecir, también sirven de guía para la acción e incluso son discursos por los que se lucha, aunque no se crea estrictamente en sus hipótesis. Dilucidar la función principal que está cumpliendo una teoría en una coyuntura es importante (p.16).

Otra aspecto relevante que expone De la Garza tanto acerca de las teorías de los modelos de producción como de la flexibilidad laboral, es el afán de los académicos de mantener contra viento y marea sus teorías, creando cinturones de protección, sin detenerse a pensar por un momento en cómo abrirse ante la realidad observable. De la Garza (s/f) reflexiona en el trasfondo de esta defensa y las estrategias utilizadas para tal fin, afirmando lo siguiente:

Los creadores de las teorías de modelos de producción han formado discípulos, fundado revistas e institutos a partir de los cuales se han dedicado a difundir la buena nueva, la lucha entre los sostenedores de los diversos modelos es encarnizada, pero su suerte no se sella por las simples verificaciones,

se trata también de una batalla por el poder intelectual y académico, que a veces tienen sus derivaciones hacia ciertos círculos tecno profesionales de los gobiernos. Es decir, no se trata de una simple disputa entre académicos, es parte del conflicto que define el futuro de las sociedades en una relación compleja con las corrientes neoliberales, con los organismos financieros internacionales, con los partidos liberales o bien de la nueva socialdemocracia (p.13).

## 6. A modo de cierre

El marco teórico referencial de las teorías de los modelos productivos es amplio y resulta clave para entender, al menos teóricamente, la flexibilidad laboral. El autor Enrique De la Garza Toledo muestra evidencia de un profundo conocimiento del tema a través de sus vastas publicaciones, producto de sus investigaciones tanto teóricas como empíricas y especialmente en Latinoamérica.

Una vez expuestas las ideas y reflexiones de cada teoría o modo de producción, cabe destacar la presencia de un factor común a todos los modelos expuestos: la búsqueda de la máxima rentabilidad económica o generación de riqueza. Se observa que tanto teórica como empíricamente, se deja al margen al sujeto trabajador en su esencia y la búsqueda de su bienestar como ser humano integral (a no ser que se trate de obtener beneficios en pro del proceso productivo). Esta realidad, lleva algunos modelos como el toyotismo a proponer aspectos “humanizadores” al proceso de trabajo.

Como corolario a lo expuesto, se evidencia esta postura en los propósitos medulares de cada uno de estos modelos. Para los neoclásicos

lo importante es obtener la máxima utilidad en condiciones de equilibrio y competencia perfecta. Lo esencial para los regulacionistas, es encontrar instituciones reguladoras que articulen producción y consumo en las nuevas condiciones del mercado. Para los neoschumpeterianos, la solución es el trabajo con nuevas tecnologías pese a los problemas que se presenten con la mano de obra y el desempleo. Para la especialización flexible, es la organización de los pequeños empresarios en distritos industriales, las redes de empresas solidarias y ganar la batalla del mercado. Para el modelo japonés, reducir tiempos muertos, eliminar stocks e introducir flexibilidad en los procesos para aumentar constantemente la producción y ser eficientes y vertiginosos en dar respuesta a las demandas del mercado.

Se matiza el hecho de que cada vez que surgen cambios en el mundo económico global, constriñen al mundo industrial-empresarial a transformar sus modos de producción, lo que se traduce en cambios en la organización del trabajo y en la gestión de recursos humanos. En consecuencia, resulta interesante investigar las dos caras de la moneda, es decir, si al ser eficiente un modelo productivo ¿también lo es para el bienestar del trabajador? o ¿se implementan en condiciones de ganar-ganar? Asimismo, la flexibilidad que promueven estos modelos ¿se traduce en trabajo digno y calidad de vida de los trabajadores? También podría preguntarse si los modelos productivos que nacen según las coyunturas económicas o necesidades de países industrializados ¿pueden ser aplicados en países que no lo son?

Esta reflexión no pretende ser concluyente, pero si manifiesta la intención de dejar abiertas aristas para la deliberación y análisis de futuras investigaciones.

## Bibliografía >>

- Barrios, L. y Ojeda, E. (2006). *Transformaciones y crisis en el mundo del trabajo*. Universidad de Carabobo. Valencia- Venezuela.
- Bonazzi, G. (1993). Modelo japonés, toyotismo, producción ligera: algunas cuestiones abiertas. *Revista Sociología del trabajo*, Nueva época, (18), 3-21. España: Siglo XXI de España Editores, S. A.
- De la Garza, E. (1996). *La formación socioeconómica neoliberal: debates teóricos acerca de la reestructuración de la producción y evidencia empírica para América Latina*. Recuperado de: <http://docencia.izt.uam.mx/egt/publicaciones/libros/formacionsocioeco/parte1.pdf>
- De la Garza, E. (2000). Flexibilidad del trabajo: discurso y construcción social. *Revista Región y Sociedad*, 7 (19), enero- julio, 31-81.
- De la Garza, E. (2002). La flexibilidad del trabajo en América Latina. En De la Garza, E. (Ed.), *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo* (148-177). México: Fondo de Cultura Económica. Universidad Autónoma Metropolitana. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales.
- De la Garza, E. (2004). *Los estudios laborales en América Latina al inicio del Siglo XXI*. Recuperado de: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/colombia/ens/doc21/pres.pdf>.
- De la Garza, E. (s/f). *Epistemología de las teorías sobre modelos de Producción*. Recuperado de: <http://docencia.izt.uam.mx/egt/publicaciones/capituloslibros/teormodelos.pdf>.
- Köhler, H y Martín, A (2007). *Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales*. Tercera edición. Madrid: Delta publicaciones.
- Neffa, J. (2007). La teoría neoclásica ortodoxa y su interpretación del mercado laboral. En Neffa, J.; Albano, J.; López, R.; Pérez, P.; Salas, J. y Toledo, F., *Teorías económicas sobre el mercado de trabajo II* (21-93). Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica/CEIL-PIETTE/Trabajo y Sociedad.
- Pérez, C. (1998). *Desafíos sociales y políticos del cambio de paradigma tecnológico*. Recuperado de <http://www.carlotaperez.org/Articulos/1desafiossocialesypoliticos.htm>
- Totsuka, H.; Watanabe, B. e Ichiyo, M. (1997). *Japón ¿milagro o pesadilla? Una visión crítica del toyotismo*. Compilador: Martínez, Oscar. Buenos Aires: Ediciones TEL.