

Flexibilidad laboral, análisis conceptual y su incidencia en los países latinoamericanos, recientes debates

**Labor flexibility, conceptual analysis and its influence in Latin
American countries, the most recent debates**

Danny A. Piedrahita Delgado*

Harold A. Angulo Castillo**

Hernán E. López Arellano***

Resumen

Este artículo presenta los orígenes teóricos y problemas actuales del concepto y práctica empresarial de la flexibilidad laboral en los países latinoamericanos, su relación con los modelos de producción flexible que se han fortalecido a raíz de la crisis del Estado de bienestar (iniciado en la década de 1970) y el fortalecimiento del ideario neoclásico a fines del siglo XX y principio del XXI. Así mismo, se presenta el nuevo debate sobre el trabajo, que evalúa si estamos ante una crisis o ante el fin del trabajo asalariado industrial como tradicionalmente ha sido concebido, y que actualmente se analiza desde la óptica tanto del concepto restringido como del concepto ampliado del trabajo, propuestos desde la sociología del trabajo.

El método utilizado en la realización de la investigación ha sido el análisis documental, que puede ser definido como la técnica que sirve para el estudio y el análisis de archivos y documentos de una manera objetiva y sistemática.

Palabras clave: flexibilidad laboral, modelos de producción flexible, Latinoamérica.

* Administrador de Empresas de la Universidad del Valle. Miembro del Semillero de Investigación Teorías del Trabajo y Modelos Productivos – Teomopro. Correo electrónico: exocet21@hotmail.com.

** Magister en Ciencias de la Organización de la Universidad del Valle. Docente Tiempo Completo de la Universidad del Valle Sede Tuluá. Coordinador del Semillero de Investigación Teorías del Trabajo y Modelos Productivos – Teomopro. Correo electrónico: harold.angulo@correounivalle.edu.co.

*** Magister en Ciencias de la Organización de la Universidad del Valle. Docente Tiempo Completo de la Universidad del Valle Sede Tuluá. Miembro del Semillero de Investigación Teorías del Trabajo y Modelos Productivos – Teomopro. Correo electrónico: hernan.lopez@correounivalle.edu.co.

Artículo tipo 2: Reflexión

Recibido: 14 de enero de 2013 **Aprobado:** 10 de febrero de 2013

Abstract

The article presents the theoretical origins and the current issues on labor flexibility, as well as its organizational implications in Latin America, and its relation with flexible production models which have been strengthened because of the Welfare State crisis since the 1970's and the emergence of liberal ideology. Similarly, it presents the most recent debates on labor, which analyzes whether we are facing a work crisis or the actual end of labor in its traditional definition. Two other views of labor are also analyzed: labor as either a narrow concept, and as an extended one.

The method used for this research was documentary analysis, or the objective and systematic study of archives and documents.

Keywords: labor flexibility, flexible production models, Latin America

Sumario: 1. Introducción, 2. Orígenes y evolución del concepto de flexibilidad laboral, 2.1. Origen de la flexibilidad en el mercado laboral. Una perspectiva global, 2.2. Rigidez estatal y crisis del estado intervencionista, 3. ¿Qué es la flexibilidad laboral?, 4. Flexibilidad laboral en el contexto latinoamericano, 5. Debates actuales, 6. Conclusión, y 7. Referencias bibliográficas.

1. Introducción

La flexibilidad laboral se hace más evidente en el seno de la crisis de la década de los años setenta del siglo XX, motivada por las rigideces del aparato estatal y el desgaste del modelo productivo imperante de la época (Chavez, 2001; Piñero, 2004), lo que produjo una disminución en la demanda agregada de los países desarrollados (Navarro, 1997) y obstaculizó la acumulación de capital. La rigidez dio paso a un modelo productivo flexible que pretendía evitar la crisis de productividad y lucratividad presentada en los países capitalistas avanzados (Piore y Sabel, 1993; Coriat, 2000). Fue esta flexibilidad en el sistema de producción, de la mano de grandes avances tecnológicos, la que dio pie a las transformaciones sufridas por la fuerza laboral en las últimas décadas del siglo XX (Rifkin, 1995; Meda, 1998).

La aplicación de la flexibilización laboral en Latinoamérica obedece, a su vez, a la adopción de tecnologías modernas y nuevos modelos gerenciales a la producción local en cada país (De la Garza Toledo, 2006), así como al cambio en la legislación laboral de los países latinoamericanos (De la Garza Toledo, 2001; Neffa J., 2003), con el objeto de producir efectos positivos directos en las tasas de empleabilidad, con la introducción de contratos atípicos, temporales y precarios.

2. Orígenes y evolución del concepto de flexibilidad laboral

La flexibilidad laboral debe ser entendida a la luz del papel que desempeña el lenguaje verbal del hombre como elemento explicativo para fenómenos diversos que ocurren en la naturaleza. En el caso particular de esta investigación se presenta como un fenómeno que tiene orígenes empresariales con profundas y complejas implicaciones sociales (Aktouf, 2004), sin olvidar que ha contribuido también a generar cambios a nivel tecnológico, jurídico y económico. Es decir, el uso del concepto de flexibilidad laboral servirá para explicar una práctica empresarial dentro de un contexto socioeconómico particular como en el que vivimos.

Podría afirmarse, por tanto, que el concepto de flexibilidad laboral es una respuesta a la urgente necesidad de explicar un fenómeno socioeconómico —con manifestaciones bien diferenciadas de otros fenómenos— que exige una categorización especial, para poderlo definir y enmarcarlo según se consolida en la vertiginosa velocidad de la globalización (De la Garza Toledo, 2000). Al separar las dos palabras que la conforman, podremos encontrar que la primera es la que denota la esencia y fuerza de su significado, y la segunda denota el ámbito social en el cual se inserta, a saber: el mundo del trabajo, principalmente el que se presenta bajo los modelos de producción capitalista.

Por ello es imprescindible disgregar y analizar el término *flexibilidad* por separado, para luego ver cómo es adoptado por la doctrina económica imperante, a la cual se le atribuye el haber introducido elementos de la flexibilidad laboral en los mercados de trabajo (Costa Vallés, 2000), como salarios y precios plenamente flexibles, la racionalidad de los agentes

(*homo economicus*), la competencia perfecta y el uso del *ceteris paribus*¹ (De la Garza Toledo, 2000).

Según Richard Sennet (2000), la palabra flexibilidad pudo haber entrado al idioma inglés en el siglo XV, con el siguiente significado: “aunque el viento pueda doblar un árbol, sus ramas volverán a la posición original”. Según esto, el concepto de flexibilidad designa la capacidad del árbol de ceder y recuperarse, así como la puesta a prueba y la restauración a su forma original.

Si se interpreta el término estrictamente y se aplica a los problemas humanos, podría decirse que se puede catalogar como flexible “si tuviera la misma resistencia a la tensión: adaptable a las circunstancias cambiantes sin dejar que estas la rompan” (Sennet, 2000). Por otro lado, si aplicamos el significado estricto del término a lo que ocurre con la flexibilidad laboral, esta debería tomar otra denominación, pues no coincide con el fenómeno que brinde condiciones de adaptabilidad y sostenibilidad para empresarios o trabajadores, sino que implica el sometimiento a las dinámicas que impone el modelo globalizado, el cual trae grandes ventajas para las grandes multinacionales, particularmente en los países latinoamericanos, pero tiene impactos negativos profundos para los pequeños empresarios y los trabajadores. Los primeros se perjudican porque las grandes multinacionales precarizan el empleo para disminuir los costos de fabricación de sus productos y servicios, cuyos precios resultan muy por debajo de lo que aquellos (los microempresarios) pueden soportar, y los segundos debido a que “las prácticas de flexibilidad se centran principalmente en fuerzas que doblegan a la gente” (Sennet, 2000). Por eso la flexibilidad se puede entender como un fenómeno que afecta tanto a empresarios como a trabajadores porque no se presenta el fenómeno indicado arriba de “volver a una posición original” o, por lo menos, a una semejante.

¹ Expresión latina que significa que cambia el valor de una variable manteniendo las demás constantes.

2.1. Origen de la flexibilidad en el mercado laboral. Una perspectiva global

Paulina Chávez (2001) dice que la flexibilidad del mercado de trabajo se presenta como la solución al problema del desempleo del mundo a finales del siglo XX y principios del XXI, tanto en los países desarrollados como en aquellos en vías de desarrollo como los latinoamericanos; por lo cual los gobiernos de varios países, incluyendo Colombia, comenzaron a cambiar su legislación laboral para dar respuesta a las nuevas lógicas mundiales profundizando sus políticas de apertura a partir de los años noventa.

No obstante, la utilización del término flexibilidad laboral implica confusiones y acalorados debates en los lugares académicos, debido a la falta de precisión en su definición, por lo que este puede ser tan amplio o tan restringido como se quiera. Esta situación ha convertido el término no solo en una noción polisémica y ambigua, sino también en un “artilugio” que pretende ocultar la precarización de las condiciones de contratación y las salariales, así como la permanencia y el despido de los trabajadores (Chavez, 2001).

Desde principios de los años setenta, en la mayoría de los países industrializados resurgió el problema del desempleo involuntario masivo, el cual fue agravándose paulatinamente cada año; por ejemplo, a comienzos de la década de los ochenta las tasas de desempleo en Europa superaban los niveles de desempleo de Estados Unidos y Canadá.

Algunos señalan que el origen de esta crisis se encontraba en tres posibles causas (Chavez, 2001), en primer lugar, la aceleración del cambio tecnológico, en particular las nuevas aplicaciones derivadas de lo que se denominó “revolución microelectrónica”, lo que dio lugar a la reaparición del debate sobre “desempleo tecnológico” y sobre la posibilidad de que se produjera un desajuste cada vez mayor entre la creciente capacidad productiva de los países más industrializados y su capacidad de gasto, que disminuiría paralelamente al aumento del desempleo producido por los procesos de desindustrialización que se vislumbraban.

La segunda causa era la competencia creciente que ejercían en los mercados de productos de los países más industrializados las importaciones procedentes de los llamados NIC (Newly Industrializing Countries), países

en proceso de industrialización reciente, de acuerdo al término acuñado por el Secretariado de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). Varios de estos países, además, habían adoptado una estrategia claramente exportadora, con fuertes ayudas del sector público; además de que tenían una mano de obra abundante, disciplinada y dispuesta a trabajar largas jornadas por salarios comparativamente bajos en áreas específicas, como la producción de aparatos electrodomésticos y automóviles.

La tercera causa se puso de manifiesto con el súbito e intenso aumento de los precios internacionales del petróleo en 1973. Este aumento de precios, paralelo al encarecimiento de otras materias primas y de determinados productos agrícolas, reforzaba, o al menos eso parecía, la idea de que el mundo industrializado se enfrentaba a un nuevo problema de fondo y no solo a un cambio momentáneo de signo de la relación oferta-demanda en un mercado concreto, el del petróleo, lo que lo había convertido temporalmente en un mercado de vendedores.

Una cuarta postura que se considera válida en el ámbito económico es en la cual se postula que lo ocurrido obedeció a una disminución de la demanda agregada, es decir, la contracción de la demanda interna de los países, resultado de una reducción de ingresos en los salarios de la población y/o disminución del gasto público, lo que produjo una escasa producción de empleo (Navarro, 1997). Esto coincide con la aplicación de políticas liberales, sobre todo las tendientes a la libre circulación del capital financiero, que fueron iniciadas durante este período y que luego fueron profundizándose hacia el final del siglo XX.

Empero, estos factores por sí solos no podían explicar las grandes diferencias que podían observarse entre las diversas regiones del mundo desarrollado en materia de evolución del empleo y el desempleo. Sin embargo, persistía una pregunta en muchos economistas: ¿cuál era la causa de la pobre evolución del empleo en Europa desde mediados de los años setenta? La respuesta fue contundente: “los mercados de trabajo europeos eran poco adaptables, o bien excesivamente rígidos” (Chavez, 2001). Lo cual quería decir que la enfermedad europea se derivaba de los siguientes factores:

- Niveles excesivos de intervención del Estado en el mercado
- Poder excesivo de los grupos de presión organizados en los diversos mercados
- Niveles excesivos de protección social
- Un grado insuficiente de innovación

Visto desde otra óptica, el problema del desempleo en Europa no dependía de variables extrañas a las actividades de las economías del continente —como ocurría con los cuatro factores antes mencionados—, sino que, más bien, todos estos problemas procedían de su interior. Se llegó a concluir que la presencia de esas “rigideces” impactaba directamente en las elevadas tasas de desempleo de los países industrializados. Esta fue la oportunidad para que los gobiernos de esos países comenzaran a darle forma a un proceso paulatino de flexibilización laboral apoyándose en las ideas neoliberales, con la pretensión de disminuir las barreras legales existentes y, así, aumentar el empleo.

2.2. Rigidez estatal y crisis del estado intervencionista

Luego de la Segunda Guerra Mundial, los países desarrollados promulgaron las leyes laborales necesarias para intentar hacer de la relación obrero-patronal lo más soportable posible tanto para empresarios como para trabajadores, con ello se fueron introduciendo algunas reformas políticas y reglamentaciones oficiales (Franco, 2006) que dieron como resultado el cambio al interior de las empresas del siglo XX; entre ellas podemos enumerar “la mejora de las condiciones de trabajo, reducción de la jornada laboral, mayor higiene y seguridad, instituciones que representen los obreros, etc.” (Meda, 1998), todo lo cual se alcanzó mediante la asociación sindical en su lucha por lograr condiciones más humanas en el sitio de trabajo, al tiempo que otros movimientos sociales obtenían reivindicaciones mediante diversas luchas al sentirse excluidos de la sociedad de consumo de masas debido a un proceso de diferenciación social que les era mezquino (Piñero, 2004).

No es de sorprender que esta legislación laboral haya sido uno de los instrumentos decisivos que dispuso el Estado en su momento para regular

el mercado de trabajo y solucionar el conflicto obrero-patronal que a finales del siglo XIX se había convertido en un problema de graves consecuencias para las economías (Bauman, 1999). La legislación del trabajo (como algunos autores la señalan) constituye pues un instrumento de regulación, a veces de dominación y, sobre todo, de cambio. Las intervenciones estatales tenían como propósito asistir el derecho de los trabajadores a tener cubiertos sus riesgos de enfermedades profesionales, invalidez y desocupación (Molina, 1989), en otras palabras, de proveer tranquilidad a las clases trabajadoras y límites a las empresariales.

La legislación de este período histórico es una de las expresiones más claras de la ideología y la política laboral de un Estado corpulento y vigilante, donde las leyes son el resultado de la lucha esencial de la naturaleza del proceso legislativo; en otras palabras, reflejan en alguna medida la influencia de diversas posturas políticas contrapuestas y la pugna de las clases sociales representadas, como advierte Molina (1989):

Convertidos los asalariados de la sociedad industrial en grupo de presión, gracias a sus organizaciones sindicales, a las cooperativas y a sus partidos propios, procedieron a darle curso a todas aquellas demandas que venían del siglo anterior, represadas hasta entonces, y que pueden resumirse en la frase de lucha por mayor bienestar. Era la democracia social que los sajones llaman “Welfare State” (Estado para el bienestar), y que equivale a gobierno para el pueblo, en la siempre citada definición de Lincoln (Pag. 62).

Bauman (1998) nos dice que “la explosiva aparición del Estado benefactor en el mundo industrializado, como su asombroso éxito inicial y la casi total ausencia de resistencias que encontró, se debieron a un proceso de *sobredeterminación*: fue la convergencia entre numerosos intereses y presiones, provenientes de campos antagónicos, lo que contribuyó a crearlo y mantenerlo” (Pag. 81). Así, la intervención gubernamental en el campo de la política económica llegó a ser aceptada por la sociedad y un modelo intervencionista de elaboración de políticas empezó a extenderse a todos los campos de la política (Wagner, Wittrock y Wollman, 1999); de este modo, la acción gubernamental es definida como un gran cambio en el modelo

económico, que “se manifestó en nuevos programas de gobierno para compensar los desarrollos sociales no deseados, como las aglomeraciones urbanas, la contaminación ambiental y la pobreza” (Wagner, Wittrock y Wollman, 1999). Pero dicha acción también vino a cumplir

Un papel de fundamental importancia en la actualización y mejoramiento de la mano de obra como mercancía: al asegurar una educación de buena calidad, un servicio de salud apropiado, viviendas dignas y una alimentación sana para los hijos de las familias pobres, brindaba a la industria capitalista un suministro constante de mano de obra calificada... Y puesto que la reproducción del modo capitalista de producción depende de la renovación constante de su mano de obra, los futuros trabajadores deben prepararse como *mercancías* que los eventuales trabajadores estén dispuestos a comprar (Bauman, 1999).

En el ámbito empresarial, hicieron su aparición los pactos corporativos entre sindicatos, el Estado y los empresarios (De La Garza, 2000). Las masas de obreros cansados de la explotación y de una reproducción de riqueza que les era ajena, por un lado, y por el otro los empresarios cansados de la holganza y las intenciones de sabotaje obreras, llegan a un punto en donde se origina un “contrato social”, aún no firmado por las clases sociales y aceptado por todas ellas (Bauman, 1999), lo que dio como resultado el mantenimiento de una paz social donde “se protegía mejor la aceptación por los obreros de las reglas establecidas por sus patrones capitalistas” (Bauman, 1999).

El derecho laboral regulaba entonces las condiciones de trabajo, las formas de contratación y despido, las remuneraciones y los pagos a la seguridad social, de una forma directa o indirecta en la mayoría de los países. Con ello, el Estado interventor establecía los mecanismos de negociación, protección y gestión entre asalariados y empleadores, que propendían por el bienestar general y la estabilidad económica. La legislación contribuyó a determinar los roles del trabajo y el capital en las empresas y a delimitar los alcances de la libertad empresarial, sin dejar de lado, claro está, la lucratividad y la productividad (Piñero, 2004).

Como resultado de este fortalecimiento estatal aparece la protección social universal (Franco, 2006), el acceso a compensaciones cada vez

mayores en el ingreso, servicios públicos (incluyendo la educación) y la mejora en el acceso a los bienes de consumo a través de subsidios. En conclusión, durante este período el Estado “impone alcanzar una regulación global del sistema social que asegure una producción de riqueza siempre mayor (tasas de crecimiento positivo) y un reparto homogéneo de esta (pleno empleo y regulación pública del reparto). Se impone, pues, la necesaria intervención de un estado con capacidad para asegurar el funcionamiento regular de la gran máquina social [...] así se explica la instauración desde principios del siglo XX, y especialmente tras la segunda guerra mundial, del estado de bienestar o estado social” (Meda, 1998).

Fueron “treinta años gloriosos”, si se tiene en cuenta que desde 1945 hasta 1973, el modelo de producción y la intervención estatal se complementaron en los países capitalistas avanzados, y ello constituyó la base de un período sin precedentes de crecimiento económico acompañado de una elevación de calidad de vida de la sociedad en su conjunto (Piñero, 2004).

Hacia finales de los años setenta, en los países de la OCDE estas condiciones generaban más problemas que los que intentaban solucionar, lo que ocasionó la crisis de la institucionalidad. Los estudios demostraban una paulatina degradación de los indicadores en el mercado laboral, llegándose a considerar la existencia de rigideces en los ámbitos jurídico-institucionales y técnico-organizativas en el proceso productivo de los países, todo ello enmarcado en contextos de crisis económica que dificultaban las medidas de ajuste de las empresas ante la incertidumbre y las fluctuaciones de la demanda en los mercados (Chavez, 2001).

Estas rigideces provocaron el descontento empresarial y pronto empezaron a darse los reclamos hacia las autoridades estatales para que empezaran a promulgar legislaciones que disminuyeran la resistencia de las contrataciones y los despidos, de tal modo que se flexibilizaran los salarios y jornadas laborales para atender a las nuevas condiciones del mercado que propendía por la “especialización de la producción flexible” y que imponían nuevos retos a la productividad y eficacia de las empresas.

Desde mediados de los años setenta, el modelo productivo comenzó a desgastarse y entró en crisis, lo que puede constatarse en la disminución

de la productividad empresarial que implicó un obstáculo al proceso de acumulación de capital (Piñero, 2004), obligando al desmonte paulatino de este modelo estatal (Estado benefactor) a través de políticas neoliberales concertadas para reducir el control del Estado a su mínima expresión. Con ello se inicia un proceso de precarización de la representación e intervención estatal en los sectores sociales a raíz de los planes de ajuste a que se vieron abocados los gobiernos y de los consecuentes recortes presupuestarios en áreas tan sensibles como las de la salud y la seguridad social. En materia laboral, se desarrollaron reformas en los mercados de trabajo para disminuir las barreras o trabas que impiden al empresario utilizar la fuerza laboral a su gusto, disminuir el control de los sindicatos en la esfera contractual, permitir el uso de horarios laborales flexibles, trabajos polivalentes, contrataciones temporales y atípicas, entre otros.

Durante la década de los ochenta, las respuestas empresariales a las rigideces mencionadas arriba —como dice Chávez (2001)— consistieron en el desarrollo de nuevas estrategias inspiradas en la idea de la flexibilidad o flexibilidades que les permitieran a las empresas obtener libertades contractuales para acceder a mano de obra a destajo con el ánimo de disminuir sus costos y adaptarse a la competencia nacional e internacional derivada de la liberalización de las economías (Santacruz Medina, 2009).

3. ¿Qué es la flexibilidad laboral?

La literatura disponible sobre el tema de la flexibilidad laboral permite concluir, de plano, que este es un concepto polisémico que alude a un fenómeno histórico que concuerda con la introducción de acciones empresariales,

Como la descentralización de la producción en las grandes fábricas; sustitución de determinadas áreas de empleo por servicios de subcontratados; introducción de máquina flexible polivalente más adecuada para producir frente a las variaciones y la segmentación de la demanda; diversificación de la producción; políticas de diferenciación salarial en función de las cualificaciones laborales y entre puestos de trabajo estratégicos y menos importantes; nuevas formas de gestión individualizada de la fuerza de trabajo y formas de contratación temporal del empleo (Chavez, 2001).

Según la OCDE, la flexibilidad laboral puede ser entendida como un mercado “en el que el empleo es poco regulado (en términos de paga, horas de trabajo, restricciones al despido, etc.) [en el que] no se restringe la creación de trabajo con bajas remuneraciones, de tiempo parcial, con contratos por períodos cortos y existe una elevada rotación del personal, los empleadores seleccionan en forma menos estricta antes de contratar” (OCDE, 1992).

Por su parte, el Banco Interamericano de Desarrollo argumenta que la flexibilidad laboral es el fruto de las reformas en las legislaciones de los países latinoamericanos que sirven para adecuar el funcionamiento del mercado de trabajo y el derecho laboral a los nuevos retos económicos del mundo globalizado. Para la década de los noventa, el BID escribía: “la legislación laboral en la mayoría de los países presenta grandes deficiencias que dificultan la contratación y la movilidad laboral y gravan el empleo en vez de estimularlo” (BID, citado por Chávez, 2001), y se elogiaban los procesos de cambio estructurales para aumentar el empleo que efectivamente se habían empezado a aplicar en Latinoamérica y el Caribe a partir de la década del ochenta del siglo pasado.

Entramos así a una nueva cultura laboral, direccionada por organismos financieros internacionales y luego legitimada por el listado de políticas de tipo económico consideradas en el Consenso de Washington en 1989 (Santacruz Medina, 2009), que propendían por la eliminación de las rigideces en la legislación laboral a fin de flexibilizar el mercado de trabajo, con un único objetivo, el de incrementar los niveles de empleo (Chavez, 2001).

Otras definiciones incluyen conceptos provenientes de la teoría neoclásica o marginalista, de prácticas posfordistas como el ohnismo (Coriat, 2000) y otras originadas de las modernas teorías gerenciales de la organización de la empresa (De la Garza, 2000) como el Business Process Outsourcing (o tercerización) y el *downsizing* o proceso de adelgazamiento organizacional (Murillo *et al.*, 2007).

Con todo lo anterior, se nota claramente que no existe una única definición de flexibilidad laboral y mucho menos una precisión sobre sus características fundamentales.

Hay un segundo nivel en el cual la flexibilidad puede ser debatida en el plano empresarial (microeconómico), el cual ha venido adquiriendo un grado de importancia mayor “debido a las presiones derivadas de la competencia internacional y al clima de inestabilidad creado por las variaciones de los costos de los energéticos, de los tipos de interés y de la inflación, por un lado; y, por otro a que en virtud de la evolución de la negociación colectiva y de la protección del empleo, se ha llegado a afirmar que las empresas han reducido su capacidad de adaptarse a los cambios estructurales” (Chavez, 2001). Por tanto, la flexibilidad laboral sería la herramienta propicia para que las empresas puedan “introducir nuevos productos o retirar los antiguos, acelerar y ralentizar la introducción de nuevas tecnologías, trasladar las instalaciones de producción, modificar los precios o cambiar los métodos de gestión. Cualquier clase de rigidez— inflexibilidad de los mercados de capitales, restricciones en el comercio o sistema de gestión rígido o anticuado, por ejemplo— puede limitar la capacidad de la empresa para reaccionar ante la evolución de la situación económica” (OCDE, 1987. Citado por Chávez, 2001).

En resumen, la flexibilidad laboral significaría la reunión de un número bastante grande de prácticas empresariales y de recetas económicas como las siguientes: cambios constantes en las formas de contratación y utilización de la fuerza laboral, nuevas formas de organización del trabajo, transformación del marco jurídico-legal para flexibilizar el mercado de trabajo, pérdida de derechos como el de la estabilidad laboral o el de sindicalización, adaptación de la sociedad a empleos diferentes y temporales, versatilidad derivada de la tecnología, nuevas formas de remuneración y de cualificación, relaciones flexibles entre empresas y trabajadores, nuevas prácticas de gestión que buscan maximizar las utilidades, corporaciones “vacías”, externalización de procesos, menores restricciones en materia de seguridad social, adelgazamiento organizacional y posterior desempleo profesional.

4. Flexibilidad laboral en el contexto latinoamericano

La revisión teórica (en su mayoría por la sociología del trabajo) sobre la dinámica laboral en Latinoamérica permite identificar un debate entre

dos posiciones: si estamos ante el fin del trabajo o ante la crisis del mismo. Aunque se pueden identificar autores que defienden sus respectivas posiciones, hay literatura que permite concluir que algunos autores hacen uso de la palabra “fin” para lo que otros autores conciben como crisis (González Arencibia, 2006).

Desde las ciencias económicas se puede afirmar que por tradición a los únicos a quienes les ha preocupado el tema de si estamos ante el fin o la crisis del trabajo es a los marxistas y a los neomarxistas, para quienes la plusvalía descrita por Marx ha sido el concepto privilegiado que les permite justificar una mirada bastante preocupante del futuro del trabajo para Latinoamérica. La corriente económica de los neoclásicos no se vincula al debate del fin del trabajo, solo ha realizado un análisis sobre el futuro del trabajo en Latinoamérica. A esta escuela se le ha atribuido la actual crisis en la concepción y práctica del factor trabajo al defender la tesis de reducirlo como un bien o servicio que debe someterse a la dinámicas que impone el mercado, dejando de lado todo lo inmaterial y subjetivo que hace parte de él. Al respecto, De la Garza afirma que la teoría neoclásica ha cambiado los términos de importancia del trabajo, pues es el imperio del mercado, y no el trabajo, el que estructura la sociedad (De la Garza Toledo, 2001).

Ahora bien, existe una dicotomía esencial entre la crisis y el fin del trabajo; De la Garza recurre al origen de ambos términos y trata de entender su relación. Para él, “el problema teórico de la crisis del trabajo adopta varias formas, aunque se le ha querido reducir a una de ellas, la del fin del trabajo” (De la Garza Toledo, 2001). El autor demuestra que la crisis del trabajo es un concepto que abarca los principios sustentados en el fin del trabajo, ya que este se aleja de temas importantes como la creciente diversificación y la pluralidad de las formas de trabajo, así como la importancia del peso de la jornada laboral en la vida de las personas (De la Garza Toledo, 2001; Köhler & Martin, 2005).

Respecto a la crisis del trabajo existen al menos cuatro tesis, no todas ellas provenientes de los mismos autores, cuyos argumentos se pueden sintetizar en enunciados, como veremos a continuación (De la Garza Toledo, 2001):

- Desventaja del trabajo industrial con respecto al trabajo creado en el sector servicios y el uso de contratos atípicos y trabajo precario.
- Fin de la centralidad del trabajo en el conjunto de las relaciones sociales, lo que dificulta la construcción de identidades colectivas.
- Pérdida de la importancia del trabajo en su función de generador de valor.
- El fin del trabajo visto como un hecho político, resultado de una clase obrera que perdió desde los años ochenta sus derechos legitimados con la antigua normatividad laboral.

El fin del trabajo se debe en cierto modo a la aplicación de nuevos procesos productivos que han venido incrementando el desempleo estructural en Latinoamérica y el mundo. Esta situación de paro estructural, para la clase trabajadora clásica, pero también para otros sectores muy calificados, como en el caso del desempleo profesional, es consecuencia de una sobreproducción constante globalizada e incontrolable iniciada en los años ochenta, impulsada por la innovación tecnológica que ha sido extendida a pocas empresas grandes (particularmente en el caso de Latinoamérica) en sectores industriales, financieros, de telecomunicaciones, transporte aéreo, etc., así como por cambios en las relaciones laborales y nuevos modelos de organización de trabajo (De la garza Toledo, 2008).

La situación tiende a agravarse en Latinoamérica con la aplicación de procesos de alta reingeniería en los procesos productivos, el uso de la robótica y la informática, el control prácticamente horizontal de las estructuras con apenas directivos altos y sin puestos intermedios (Rifkin, 1995), cambios en la legislación laboral de los países, concentración de innovación tecnológica en pocas empresas, la migración a nuevas formas de organización interna de las empresas (De la garza Toledo, 2008) y la aparición del *desempleado ocasional* (Topalov, 1990).

Debido al fortalecimiento de esta tendencia mundial, “la humanidad será confrontada en los decenios que vienen, a un desafío de una amplitud tal que no había conocido jamás en el pasado [...] pues el sistema social del capitalismo liberal es incapaz de distribuir a la mayoría de la población que quedará sin trabajo los ingresos suficientes para permitirle comprar la profusión de objetos o servicios que la producción automática va a proveer

o proveerá de más en más” (Neffa, 2003); entonces, desde el punto de vista político, no es de extrañar que los países recurran a la disminución del tiempo de trabajo, lo que impacta directamente en la disminución del ingreso en las familias, la “moderación salarial”, una mayor inseguridad en el empleo, marginalización, entre otros fenómenos (Neffa J. , 2001).

Arencibia se vincula al debate sobre el fin del trabajo retomando lo planteado por algunos autores como Touraine, Marcuse, Gorz, Offe, De La Garza Toledo o Rifkin. De acuerdo con el autor, el objetivo principal de su investigación es “analizar las modificaciones en la relación trabajo-capital y su incidencia en el proceso de obtención de plusvalía, desde el enfoque de la Economía Política Marxista” (González Arencibia, 2006). La esencia de la hipótesis con la cual inicia su investigación se puede resumir en el siguiente texto:

La idea central que se sostiene a lo largo del trabajo es que las nuevas condiciones de valorización del capital, en un contexto marcado por profundos cambios estructurales en la base económica y política del sistema, está creando las condiciones que permiten variar la correlación de fuerzas a favor del capital, pero ello no niega en modo alguno la existencia de la clase obrera, ni tampoco la existencia del trabajo mismo, y mucho menos la extinción de las relaciones de explotación. De lo que se trata es de la presencia de modificaciones en las formas de apropiación de los resultados del trabajo a la manera capitalista (González Arencibia, 2006).

Para el autor, la raíz del asunto se encuentra en el proceso de obtención de plusvalía, consecuencia del nuevo paradigma “tecnico-económico” generado en el seno del modelo de producción *toyotista* (o *posfordista*, si se quiere), por medio del cual el capital modifica los procesos de trabajo haciéndolos flexibles y variados (Piore y Sabel, 1993; Coriat, 2000), lo cual permite desespecializar a los trabajadores profesionales y les impone actividades multifuncionales (polivalencia), “implicando nuevas exigencias de rendimiento y procesos de selección empresarial, en lo que es trascendente la mayor exclusión social, sobre todo del personal de mayor edad, menor calificación y de menor rendimiento” (González Arencibia, 2006).

5. Debates actuales

A la luz de lo expuesto hasta ahora, se concluye que, en Latinoamérica, la flexibilidad laboral y otras maneras de regular las relaciones laborales en el marco de las nuevas formas de producción ha sido la principal estrategia promovida por los defensores del modelo neoliberal, como respuesta a las exigencias de reducción de costos que la globalización impone. Pero, ¿cómo saber si estamos ante una crisis laboral inminente en la región si el modelo no cambia su estrategia? Para dar respuesta a esta pregunta, se propone revisar el concepto de trabajo que se ha preferido en la región, y en gran parte de Occidente, pues la concepción privilegiada hasta ahora deja de lado ciertas dimensiones que se deben considerar, bien sea desde el punto de vista político o investigativo, debido a que el concepto de trabajo ha cambiado históricamente (De la Garza Toledo, 2008). El hilo conductor de su propuesta se centra en que, para entender el futuro del trabajo en la región (sobre todo en los países donde se han profundizado estas políticas), se deben estudiar dos concepciones: el de concepto restringido clásico del trabajo y el concepto ampliado del trabajo (De la Garza Toledo, 2006 y 2008).

Las dos principales concepciones teóricas que dieron origen al concepto restringido del trabajo son la neoclásica y la marxista clásica. Para la primera, “no hay otro trabajo a considerar sino el asalariado, el que se compra y se vende por un salario” (De la Garza Toledo, 2008); es decir, el mercado es el que determina la relación entre empleadores y empleados. La aparición del trabajo asalariado capitalista en siglo XIX es lo que les sirve de terreno empírico a los neoclásicos para “pensar” el concepto restringido del trabajo. Para la concepción marxista clásica, “el concepto de trabajo no quedaba restringido al asalariado, sino que se reconocía como trabajo a toda actividad relacionada con la riqueza material de la sociedad, no solo con la generación de valores de cambio” (De la Garza Toledo, 2008).

Esta corriente privilegió en su análisis el concepto de trabajo asalariado capitalista, al “descubrir” que este genera valores de uso destinados al intercambio en el mercado. Para Marx, el trabajo asalariado capitalista genera plusvalía y se realiza por medio de la máquina con grandes concentraciones de obreros; era el trabajo el que, según él, y dadas las

condiciones de explotación y alienación, incitaría el nacimiento de un nuevo sujeto: el obrero que encabezaría la revolución anticapitalista (De la Garza Toledo, 2006).

Esta concepción restringida del trabajo es la que sirve de justificación para proponer lo que De la Garza Toledo denomina el concepto ampliado del trabajo, el cual se puede pensar y construir a la luz de los elementos contenidos en él (en su mayoría subjetivos) que han sido ignorados por los neoclásicos, y aún por la misma sociología del trabajo, la cual “privilegió como objeto de estudio al obrero industrial de la gran empresa, se preocupó por sus reestructuraciones, pero poco dirigió la mirada hacia otros sectores de trabajadores” (De la Garza Toledo, 2006). Esta concepción ampliada se define claramente si se contextualiza el trabajo en su dimensión histórica. Esta propuesta se caracteriza porque busca modificar los anteriores conceptos y procesos de trabajo ocurridos a finales del siglo XX que giran en torno a dos categorías: 1) la producción inmaterial, donde se inserta la participación activa del consumidor en la provisión del bien o servicio; es decir, entra en relación directa entre el patrono y el empleado, y 2) la transformación de los objetos simbólicos, como la producción de conocimientos, en donde se da mayor importancia al trabajo intelectual que al físico; el trabajo visto de esta manera se hace complejo al poseer dos caras, una subjetiva y otra objetiva (De la Garza Toledo, 2008).

Otro factor propio de finales del siglo XX, a considerar en esta nueva concepción, y que aumenta la complejidad en la definición actual del trabajo en el marco del modelo capitalista-neoliberal, es el crecimiento del sector servicios, en donde encontramos el componente financiero como eje supremo. El crecimiento desmedido de este sector, en detrimento de los tradicionales (Rifkin, 1995), ha producido lo que De la Garza denomina “la dualidad del capitalismo neoliberal”, la cual se puede explicar en la siguiente síntesis:

Aunque una parte importante de la acumulación de capital se haya desprendido del trabajo como actividad material, otra parte de las necesidades humanas se satisfacen con productos materiales o simbólicos resultados del trabajo. De tal forma que la manufactura, la agricultura o los servicios no financieros no son prescindibles y en ellos se ocupa la inmensa

mayoría de la PEA (Población Económicamente Activa) del mundo” (De la Garza Toledo, 2008).

Retomando lo relacionado con el “concepto restringido” del trabajo, parte de esta inconsistencia se debe a que en la teoría económica existe una rama que se denomina la Economía Laboral, cuyo compendio teórico lo componen en su mayoría “manuales” diseñados por autores norteamericanos que excluyen la discusión acerca del fin o la crisis del trabajo; estos manuales se limitan a justificar todos los problemas analizados desde el binomio abundancia-escasez, un sesgo que hace que todo lo relacionado con el trabajo se analice según las dinámicas que impone el mercado, es decir, lo que imponen las leyes de la oferta y demanda del trabajo —discurso que tiene origen en los postulados de los economistas neoclásicos—. Esto remite a la posición ideológica de Malthus (y su catástrofe), según la cual, en dinámicas de libre mercado, el más fuerte sobrevive, lo que podemos ver implícitamente en la normatividad laboral promulgada por la mayoría de los países latinoamericanos que operan en el modelo económico imperante.

Las regulaciones laborales se fueron “flexibilizando”, cambiando los supuestos con que fueron diseñadas en los años setenta y ochenta, cuando se partía de la premisa de que en la relación obrero-patronal, al momento de formalizar un contrato, el trabajador era la parte débil. Esa lógica cambió a partir de los noventa, cuando tomó ventaja la apertura económica, que obligó a las empresas a ser más competitivas y, con ello, las exigentes normas laborales serían revisadas con el fin de “acomodarlas” al nuevo paradigma; lo que sucedió después fue que se cambió la premisa de que en la relación obrero-patronal el empresario sería la parte débil.

Frente a esta flexibilización de todo lo relacionado con el trabajo (mecanismos de fijación de salarios, de contratación o despido de los trabajadores, de leyes laborales, de formas atípicas de contratación, etc.), vale preguntarse si esta práctica empresarial dominante mantendrá su supremacía en el siglo XXI, o si ella dependerá de los contextos culturales en los cuales se aplica. Para eso se debería analizar su evolución desde los postulados de Taylor hasta la actualidad (De la Garza Toledo, 2006), desde la teoría administrativa. De forma simultánea se deberían analizar los

postulados de la economía neoclásica imperante, así como la advertencia que desde la sociología del trabajo se le hace a la evolución conceptual y práctica del trabajo. Ese análisis detallado, además de permitir llegar a una conclusión con respecto a la pregunta central que se busca responder (si estamos ante la crisis o el fin del trabajo), permitiría el acceso a alternativas (al menos teóricas), para paliar en parte el impacto de los efectos socioeconómicos de la flexibilidad laboral en la región.

6. Conclusión

Como se puede percibir, el fenómeno de la flexibilidad laboral tal y como lo conocemos se presenta y evoluciona al tiempo en que los modelos productivos rígidos comienzan a dar paso a modelos de producción flexible, para lo cual los países desarrollados y emergentes recurren a reformas en su legislaciones laborales nacionales, con el objetivo de dar respuesta a cambios estructurales surgidos a raíz del nuevo impulso del capitalismo de libre mercado, la competencia internacional y la modernización tecnológica, lo que dio origen a nuevas formas gerenciales y nuevas maneras de utilizar el factor trabajo al interior de las organizaciones industriales.

El proceso paulatino de precarización contractual y salarial de gran número de obreros y empleados latinoamericanos es posible por la disminución progresiva de la intervención estatal en la esfera empresarial, que va cambiando su papel de un Estado benefactor a uno liberal en la que sus funciones se constriñen al arbitraje del fenómeno contractual, no en el marco de la defensa de derechos, sino como una mediación en la relación laboral, “verificando” que se acomode a las lógicas del mercado.

Asistimos a un debate netamente académico, en el cual dos propuestas de análisis se contraponen. La primera, que se origina en Europa, promueve el concepto restringido del trabajo, donde se concibe como un fenómeno netamente económico (salario) en una relación obrero-patronal. La segunda, propuesta por la sociología del trabajo, promulga el concepto ampliado del trabajo, y además de los elementos económicos considera aquellas dimensiones subjetivas presentes en las relaciones laborales, no identificadas en un contexto de racionalidad y maximización de utilidades.

Por último, se perfila un debate ideológico dicotómico, en el cual se busca la respuesta a la pregunta que se origina por el cambio en la concepción del trabajo anteriormente promovida por el Estado benefactor, en la cual se trata de dilucidar si estamos frente a la crisis o el fin del trabajo. El debate sigue abierto.

7. Referencias bibliográficas

- Aktouf, O. (2004). *La estrategia del avestruz, posglobalización, management y racionalidad económica*. Cali: Facultad de Ciencias de la Administración, Universidad del Valle.
- Bauman, Z. (1999). *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. Barcelona: Gedisa.
- Chavez, P. (2001). Flexibilidad en el mercado laboral: orígenes y concepto. *Aportes de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla*, XI (17), pp. 57-74.
- Coriat, B. (2000). *Pensar al revés: trabajo y organización en la empresa japonesa* 5ta. ed. México: Siglo XXI Editores.
- Costa Vallés, M. (2000). *Introducción a la economía laboral*. Barcelona: Universidad del Barcelona.
- De la Garza Toledo, E. (2000). El papel del concepto de trabajo en la teoría social del siglo XX. En: *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*. México: Fondo de Cultura Económica, pp. 15-35.
- . (2001). Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo. En: De la Garza Toledo, E. y Neffa, J.C. (compiladores) (2001) *El futuro del trabajo, el trabajo del futuro*. Buenos Aires: CLACSO, pp. 11-31.
- De la Garza Toledo, E. (2008). Del concepto ampliado de trabajo al de sujeto laboral ampliado. En: C. López Pino, L. López Rodríguez, J. Pineda Duque y S. Vanegas Mahecha, *Vías y escenarios de la transformación laboral: Aproximaciones teóricas y nuevos problemas*, Bogotá: Universidad del Rosario, pp. 25-52.
- De la Garza Toledo, E. y Neffa, J. (2001) *El futuro del trabajo. El trabajo del futuro*. Buenos Aires: CLACSO.
- Franco, R. (2006). *Los paradigmas de la política social en América Latina*. Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe – Cepal. División de Desarrollo Social de la CEPAL.
- González Arencibia, M. (2006). *Trabajo, capita y plusvalía: ¿una triada de categorías en desaparición?* Málaga: Universidad de Málaga.
- Köhler, H.-D., y Martin, A. (2005). *Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales*. Madrid: Delta Publicaciones.
- Meda, D. (1998). *El trabajo. Un valor en vía de extinción*. Barcelona: Gedisa.

- Molina, G. (1989). *Breviario de ideas políticas*. Bogotá: Tercer Mundo Editores.
- Navarro, V. (1997). Neoliberalismo, desempleo, empleo y Estado de bienestar. En: L. Moreno, *Unión Europea y Estado de Bienestar*. Madrid: CSIC, pp. 221-262.
- Neffa, J. (2001). Presentación del debate reciente sobre el fin del trabajo. En: De la Garza Toledo, E. y J. Neffa, *El futuro del trabajo. El trabajo del futuro*. Buenos Aires: CLACSO, pp. 51-98.
- Neffa, J. (2003). *El trabajo humano: contribuciones al estudio de un valor que permanece*. Buenos Aires: Lumen - Hvmánitas.
- OCDE (1992). *The Jobs Study, Part II. The Adjustment Potential of the Labor Market*. París: OCDE.
- Piñero, F. (2004). El modo de desarrollo industrial fordista-keynesiano: características, crisis y reestructuración del capitalismo. Contribuciones a la economía. Obtenido de <http://www.eumed.net/ce/2004/fjp-ford.pdf> Consultado el
- Piore, M. y Sabel, C. (1993). *La segunda ruptura industrial*. Buenos Aires: Alianza Editorial.
- Rifkin, J. (1995). *The end of work. The decline of the global labor force and the dawn of the post-market era*. Nueva York: Tarcher/Putnam.
- Santacruz Medina, M. (2009). *El espacio del desarrollo*. Cali: Universidad Autónoma de Occidente.
- Sennet, R. (2000). *La corrosión del carácter. Las consecuencias del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.
- Topalov, C. (1990). De la “cuestión social” a los “problemas urbanos”: los reformadores y la población de las metrópolis a principios del siglo XX. *Revista Internacional de Ciencias Sociales*, pp. 41-71.
- Wagner, P., Wittrock, B. y Wollman, H. (1999). Ciencia social y Estado moderno: el conocimiento de las políticas y las instituciones políticas en la Europa occidental y los Estados Unidos. En: P. Wagner, B. Wittrock, H. Wollman, C. H. Weiss, *Ciencias sociales y estados modernos: experiencias nacionales e incidencias teóricas*. México: Fondo de Cultura Económica, pp. 70-134.
- Zapata Domínguez, A.; Murillo Vargas, G.; Martínez Crespo, J.; Ávila Dávalos, H.; Salas Páramo, J. y López Arellano, H. (2007). *Teorías clásicas de la organización y el management*. Cali: ECOE Ediciones - Universidad del Valle.