

Los estudios acerca de la flexibilidad laboral en México: algunas observaciones críticas

Óscar Contreras

DURANTE LA DÉCADA DE LOS AÑOS NOVENTA EL TEMA DE LA FLEXIBILIDAD tuvo mayor atención en los estudios acerca del trabajo en México. Al analizar los problemas relacionados con los mercados de trabajo, la organización de la empresa, las políticas de empleo o el movimiento sindical, la flexibilidad laboral se ha considerado como uno de los aspectos cruciales en el proceso de redefinición de las relaciones entre el capital y el trabajo, así como entre el movimiento obrero y el Estado.

Esto se puede advertir en los balances elaborados por algunos autores dedicados al estudio de esta problemática.¹ Además, esta relevancia temática se puede constatar en las publicaciones aparecidas durante los años noventa, así como al observar la importancia que la flexibilidad laboral ha tenido en los cinco congresos organizados por la Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo y la Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo, organismos creados en la misma década. De esta manera, que se está ante uno de los conceptos clave en la descripción y el análisis de la realidad laboral mexicana en este fin de siglo.

Sin embargo, al analizar los trabajos elaborados acerca de dicho tema, es evidente que se trata de un concepto problemático.

¹ Los trabajos aquí comentados fueron presentados en la sesión "La flexibilidad laboral en México", coordinada por Francisco Zapata, durante el Primer Congreso Nacional de Ciencias Sociales, organizado por el Consejo Mexicano de Ciencias Sociales del 19 al 23 de abril de 1999 en México, D.F. Versiones ulteriores de esos trabajos aparecen publicadas en *Región y Sociedad (Revista de El Colegio de Sonora)* núm. 19, enero-junio de 2000. De la Garza, Enrique, *Flexibilidad del trabajo: discurso y construcción social*; Quintero, Cirila, *Flexibilidad y sindicalismo. Una discusión pendiente*, y De la O, María Eugenia, *La flexibilidad laboral y el trabajo femenino en México*.

Aquí se hace referencia a tres problemas presentes en gran parte de los estudios acerca de la flexibilidad y que de alguna manera están presentes en los balances comentados.

El primer problema es teórico-metodológico y tiene que ver con el uso indiscriminado del concepto de flexibilidad para hacer referencia a fenómenos de diversa índole. No sólo se trata del hecho, mencionado por Enrique de la Garza en su texto, de que con frecuencia se utilice el término "flexibilidad" tanto en el ámbito discursivo como en el académico. Sucede además que también en su uso puramente académico el concepto de flexibilidad es demasiado flexible, tal como lo ha señalado oportunamente Humphrey (1993).

Convertido en un tópico al usarlo para tratar de explicar ciertos acontecimientos en lo que se refiere al trabajo, el concepto se ha desvirtuado debido a la inclusión indistinta de grupos heterogéneos de variables pertenecientes a diversas formas de análisis. Un indicador de esta vaguedad conceptual es la existencia de diversas tipologías, elaboradas con la intención de introducir cierto orden en el uso de sus acepciones. En la revisión reciente, pero no exhaustiva de la literatura acerca del tema se mencionan al menos seis distintas tipologías del concepto: Atkinson (1986), Carrillo y Hualde (1991), Coriat (1992), Humphrey (1993), Pries (1993) y Lara (1998).

Debido a la importancia del tema de la flexibilidad, pareciera una tarea relativamente urgente generar cierto consenso entre los estudiosos del trabajo acerca del contenido y los usos de este concepto. En la propuesta de Humphrey (1993) se pueden especificar al menos tres dimensiones. La primera corresponde al ámbito de la organización de la empresa, la flexibilidad se refiere a aspectos organizacionales y productivos, como la capacidad para variar el volumen de producción, la versatilidad en las líneas para la combinación de diferentes productos, o la capacidad para introducir nuevos productos, modelos y procesos con rapidez y eficacia. La segunda dimensión se refiere a las formas de utilización de la mano de obra; aquí la flexibilidad incluye elementos como la multicañalización, el entrenamiento para que un sólo trabajador pueda realizar diferentes operaciones, la rotación de tareas, que es la capacidad para asignar a los trabajadores a distintas tareas; la versatilidad de las cuadrillas de trabajo o el involucramiento de los trabajadores en algunas decisiones del proceso productivo. Por último, cuando se aplica a las políticas de empleo, la flexibilidad puede referirse a aspectos internos como la adecuación de los esquemas salariales en función de la productividad, los ajustes a los horarios de trabajo y la capacidad para contratar y despedir trabajadores de acuerdo con las necesidades inmediatas de la producción, o bien a ciertos aspectos externos como el uso de contratistas para la

realización de algunas tareas y otras formas atípicas de empleo: tiempo parcial, trabajo a domicilio, etcétera.

Como ya se mencionó en líneas precedentes, la flexibilidad implica diversos aspectos en distintos ámbitos de la organización social del trabajo. Además, la relación entre los diferentes tipos de flexibilidad es compleja, ya que suele presentar configuraciones específicas dependiendo de las estrategias particulares de las empresas; en función de los contextos de mercado en los que operan, tendrán mayor o menor necesidad de introducir prácticas flexibles y, no menos importante, mayores o menores posibilidades de hacerlo.

Un segundo problema general corresponde al orden teórico-ideológico: las diversas interpretaciones de la flexibilidad difieren al explicar su causalidad, sus instrumentos y sus impactos. Respecto a los factores causales, en el caso de algunas corrientes como la especialización flexible o la nueva economía institucionalista, la transición hacia modelos flexibles es entendida como un fenómeno evolutivo, contingente y multidimensional mediante el cual se define un imperativo de carácter técnico-organizacional para empresas que enfrentan la competencia en el mercado (Dosi, 1992; Friedman, 1984; Powell and DiMaggio, 1991); en cambio, en las diversas vertientes de las teorías del control del trabajo, la flexibilidad es vista como una estrategia empresarial presidida por el interés de incrementar la rentabilidad capitalista mediante la intensificación de las cargas de trabajo, el reforzamiento de los controles del proceso y en general de una racionalización incrementada por medios tecnológicos y organizativos (Braverman, 1981; Coriat, 1982; Hirsch, 1992). En cuanto a los instrumentos, el primer enfoque registra principalmente innovaciones tecnológicas y diversos tipos de rediseño del trabajo y de la organización, y el segundo soluciones técnicas y normativas dirigidas a quebrantar los ámbitos de poder de los trabajadores en el proceso productivo; en lo que concierne a los efectos, el primer enfoque constata una recomposición del trabajo, un proceso de descentralización de las decisiones y la creación de nuevas ocupaciones y mecanismos de movilidad, mientras que el segundo manifiesta una recalificación excluyente, una concentración del poder así como inestabilidad e inseguridad en el empleo.

Las diferencias detectadas en relación con el segundo problema plantean una polémica más compleja (si no es que imposible) de dirimir, ya que se trata de un debate basado en argumentos de carácter presuposicional. En todo caso, y a diferencia del problema anteriormente revisado, en este ámbito, el desafío para las investigaciones inscritas en los paradigmas divergentes se basa en su capacidad para desarrollar su prueba empírica a partir de instrumentos analíticamente pertinentes y metodológicamente refinados.

Por último, un tercer problema de orden general se relaciona con lo que parece ser la mayor debilidad en los estudios acerca de la flexibilidad laboral. Aquí, se hace referencia a la ausencia de una concepción de los actores sociales involucrados en el ámbito laboral. Esta omisión se muestra en el desconocimiento de los actores y sus estrategias, de sus percepciones subjetivas, de la lógica de sus actuaciones. A menudo las referencias a los actores transmiten la imagen de entidades inertes a merced de factores estructurales o externos: la fuerza de trabajo es tratada como una categoría sociodemográfica y al personal gerencial como instrumento mecánico de las estrategias corporativas; el actor empresarial, a su vez, aparece como una entidad abstracta que actúa de la misma manera en todo lugar y circunstancia; las unidades productivas y sus actores, en fin, son concebidos como "recipientes" pasivos de los movimientos realizados por agentes externos y más o menos abstractos: el capital transnacional, el Estado, el neoliberalismo.

Una objeción general a los estudios acerca de la flexibilización se resume en la falta de mediaciones analíticas entre las determinaciones estructurales y los actores. Si como afirma Enrique de la Garza la flexibilidad debe ser concebida como una construcción social, como un espacio indeterminado de posibilidades para la acción, hay que reconocer que en la mayor parte de los estudios reseñados en los balances que publica *Región y Sociedad* no se ha asumido esta perspectiva. Tal vez los estudios que mejor analizan esta debilidad son algunos referidos al actor sindical (Zapata 1995; De la Garza, 1992) o estudios de caso como los compilados por Zapata (1998).

Para ejemplificar este punto conviene regresar a lo mencionado acerca de la flexibilidad. Por ejemplo, cuando se analiza la flexibilidad en el ámbito de la organización empresarial, generalmente se da por supuesto que la introducción de nuevas tecnologías ocasiona cambios en la estructura tradicional taylorista-fordista (basada en la aplicación de los principios de la división del trabajo y el control jerárquico), pero pocas veces se discuten los determinantes de la configuración específica resultante de la articulación entre las nuevas tecnologías y formas de organización del trabajo.

Sin embargo, en el caso de las tecnologías flexibles, la base tecnológica del sistema productivo origina a diversas opciones de organización, las cuales son susceptibles de diseño, negociación y adecuación en el ámbito de las relaciones sociales de trabajo; no hay una determinación directa, sino más bien diversas "opciones organizativas" de una base tecnológica más o menos restrictiva (Butera, 1988). De esta manera, la diversidad de opciones técnico-organizativas de las empresas es tan grande como la variedad de combinaciones posibles entre mercado del producto, tecnología disponible y mercado de trabajo. Estas opciones son valoradas y elegidas de acuerdo con políticas

propias de la empresa y no en la base de supuestas estrategias globales del capital.

Cada empresa particular puede elegir (o evolucionar hacia) un esquema de autonomía o control, de multicalificación o especialización, de “mucho confianza o poca confianza” (Moss, 1984), produciendo siempre su configuración particular. Analizar los casos concretos, cada una de las empresas podría ser ubicada en algún punto de un continuo en cuyos extremos se encuentran dos tipos ideales de organización, basados en los principios de la “autonomía responsable” y el “control directo” (Friedman, 1984).

En cuanto a las formas de utilización de la mano de obra, la mayor parte de los estudios buscan determinar el “impacto” de las nuevas tecnologías en la calificación del trabajo o en la estructura ocupacional. Desde este punto de vista, es necesario establecer la conexión analítica entre el proceso social de organización del trabajo y la base técnico-material de la producción. Es decir, se trata de retomar el análisis a partir de la función del trabajador en la empresa, dada cierta base tecnológica, y del proceso de formación y reconocimiento de las calificaciones laborales.

Por último, con relación a la flexibilidad en el ámbito de las políticas de empleo, se han documentado prolijamente diversos casos en los que el cambio a los esquemas flexibles ha significado una transformación social accidentada y conflictiva, casos en que los trabajadores han cedido o resistido a las políticas de flexibilización desde posiciones colectivas, defendiendo conquistas obreras tanto en el terreno de la política social como en el de las negociaciones contractuales y de las normas internas de trabajo (Alien, 1990; Zapata, 1995, 1998). Conviene tener presente que tal vez en la mayoría de los casos la flexibilidad es experimentada y procesada socialmente desde los ámbitos individual, familiar y comunitario, más que desde el sindical o político.

En la tradición colectivista de la sociología industrial, los individuos involucrados en el mercado de trabajo participan sólo de las consecuencias de procesos macrosociales, quedando subordinados a la lógica de la acumulación y sus instituciones regulatorias; desde el punto de vista de las tradiciones basadas en la economía neoclásica, este contexto será experimentado por los individuos como parte de su estructura de oportunidades en el mercado.

Sin embargo, así como las estrategias empresariales no están totalmente determinadas por el tipo de tecnología o por la naturaleza de sus mercados, y mucho menos por la lógica universal de la acumulación capitalista, se puede plantear que la actuación de los sujetos en el mercado de trabajo se debe a cierta lógica que no está determinada por las condiciones estructurales ni por la acción colectiva. En otras palabras, existe un ámbito de actuación en el que los actores despliegan estrategias individuales y grupales de participa-

ción en el mercado, y que éstas influyen en la dinámica del mercado y en el desempeño de la industria.

Así pues, las principales limitaciones en los estudios de la flexibilidad se refieren la concepción de la función de los agentes sociales en los procesos de reestructuración.

La tecnología y los procesos de trabajo ofrecen diversas opciones organizativas, pero poco se atiende a la actuación de los sujetos involucrados en la configuración de esas opciones; los nuevos sistemas técnicos de producción redefinen el trabajo, sin que se exploren los mecanismos sociales que intervienen en la determinación de las nuevas calificaciones y estructuras ocupacionales; los mercados de trabajo se reorganizan, pero poco se sabe acerca de las estrategias de los actores que participan en el mercado. En tal sentido debe entenderse la observación de De la Garza cuando comenta el desinterés de las teorías neoclásicas con relación a “los mundos de vida de la producción [...] el contenido y el significado de qué es trabajar [...] el carácter de las relaciones sociales que implican trabajar [...] los procesos de significación que embeben a estas relaciones [...] y cómo estas cambian o influyen en el desempeño de la empresa”. Hay que agregar que estas limitaciones en el análisis no son privativas del enfoque en las tesis de la elección racional, sino que se hacen presentes en la mayor parte de los estudios estructuralistas, incluidos algunos de los trabajos adscritos a las tesis del control del trabajo.

El ensayo de Enrique de la Garza hace énfasis en la importancia de la discusión metodológica pendiente en relación con la especificación de las dimensiones, las variables y los indicadores pertinentes para analizar el fenómeno de la flexibilidad laboral. Al igual que en numerosos trabajos de su obra, De la Garza ratifica aquí la amplitud y actualidad de su alcance teórico, realizando el balance de las teorías acerca de la flexibilidad. Sin embargo, al presentar su propia evidencia del proceso de flexibilización laboral en México, su *construcción del dato* resulta inadecuada al planteamiento teórico-metodológico propuesto, limitándose a presentar algunas taxonomías de las formas que asume la flexibilidad, así como relaciones más o menos genéricas entre tipos de empresas y formas de flexibilidad.

El texto de Cirila Quintero, por su parte, muestra el problema de la concepción de los actores. En varios momentos del análisis se advierte la tendencia a la “victimización” de los trabajadores que obstruye el esfuerzo por entender el carácter multidimensional del fenómeno, como cuando la autora argumenta que la definición de flexibilidad consiste en “la afectación de los trabajadores tanto en el mercado laboral como en la planta productiva”.

Más allá del uso de tipologías descriptivas basadas en el lenguaje coloquial o categorías *ad hoc* (sindicalismo oficial, independiente, blanco y de

protección; negociación y bilateralidad, enfrentamiento y derrota, etc.), es necesario avanzar en la construcción de categorías sociológicas para tipificar la relación entre acción sindical y flexibilización. Esto llevaría, a mayor ponderación de los recursos adaptativos o propositivos de los sindicatos en los procesos de flexibilización que, aun siendo la excepción en un contexto adverso, constituyen importantes alternativas tanto desde el punto de vista conceptual como práctico.

En los textos discutidos por María Eugenia de la O se advierte una vez más la tendencia a colocar al mismo nivel los fenómenos de origen probablemente heterogéneo. La incorporación de las mujeres al mercado laboral puede ser parte de una estrategia patronal para flexibilizar las relaciones laborales y precarizar el empleo, pero también puede ser producto de la convergencia de fenómenos sociodemográficos y culturales que estarían llevando cada vez más mujeres al mercado de trabajo. Esto, por supuesto, requiere de explicaciones puntuales según los casos. Pero incluso cuando se constata que el empleo femenino es deliberadamente buscado como una forma de abaratar el costo de la fuerza de trabajo o de controlar el proceso, cabe preguntarse hasta qué punto esta estrategia consiste en una forma de flexibilización laboral. Porque este tipo de recursos ha sido utilizado a lo largo de toda la historia del capitalismo industrial, lo que podría llevar al absurdo de considerar que las fábricas textiles del siglo XIX eran flexibles porque utilizaban trabajo femenino e infantil en condiciones precarias.

En su discusión de la literatura reciente, la autora distingue entre los estudios que abordan la inserción laboral de las mujeres y aquellos que introducen la categoría de género. Tal vez esta distinción debería ser la base argumentativa del esfuerzo por precisar la contribución de la categoría de género en los estudios del trabajo, misma que parece oscilar entre la indiferencia y el sobredimensionamiento.

En general, los balances publicados por *Región y Sociedad* reflejan tanto la relevancia de un campo problemático, el de la flexibilidad laboral, como el vigor y la madurez de la red académica dedicada a este tipo de problemas. Muestran que los avances en la comprensión del mundo del trabajo son estratégicos para entender el entorno social y económico contemporáneo.

Bibliografía

- Allen, Christopher S. (1990), "Trade Unions, Worker Participation and Flexibility", en *Comparative Politics*, vol. 22, núm. 3, pp. 253-272.
- Atkinson, John (1986) "Flexibilidad del empleo en los mercados de trabajo internos

- y externos”, en Ralf Darendhor *et al.*, *Coloquio sobre nuevas formas de trabajo y de actividad*, Luxemburgo, Oficina de las Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.
- Braverman, Harry (1981), *Trabajo y capital monopolista*, México, Ed. Nuestro Tiempo.
- Butera, Federico (1988), “La automatización industrial y el futuro del trabajo obrero”, en Juan José Castillo, (comp.), *La automatización y el futuro del trabajo*, Madrid, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.
- Carrillo, Jorge y Alfredo Hualde (1991), *El debate actual sobre la flexibilidad en el trabajo*, Cuaderno de Discusión núm. 3, Departamento de Estudios Sociales, El Colegio de la Frontera Norte.
- Cariat, Benjamín (1982), *El taller y el cronómetro. Ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa*, México, Siglo XXI.
- Cariat, Benjamín (1992), *Pensar al revés. Trabajo y organización en la empresa japonesa*, México, Siglo XXI.
- De la Garza, Enrique (2000), “Flexibilidad del trabajo: discurso y construcción social”, *Región y Sociedad*, núm. 19, enero-junio.
- De la O, María Eugenia (2000), “Flexibilidad, trabajo y mujeres: ausencia y presencia en los estudios del trabajo en México, 1988-1998”, *Región y Sociedad*, núm. 19, enero-junio, pp. 82-134.
- Dosi, Giovanni (1992), “The nature of the innovative process”, en Richard Nelson (ed.), *National Systems of Innovation*, Oxford, U.K. y Nueva York, Oxford University Press.
- Friedman, Andrew L. (1984), “Management Strategies, Market Conditions and the Labor Process”, en Frank H. Stephen, *Firms, Organization and Labor*, Londres, MacMillan Press.
- Hirsch, Joachim (1992), “Fordismo y postfordismo. La crisis social actual y sus consecuencias”, en J. Hirsch, *et al.*, *Los estudios sobre el Estado y la reestructuración capitalista*, Buenos Aires, Editorial Tierra del Fuego.
- Humphrey, John (1993), “Los nuevos métodos de producción y la flexibilidad laboral”, en *Sociología del Trabajo*, núm. 18, primavera.
- Lara Rivero, Arturo (1998), *Aprendizaje tecnológico y mercado de trabajo en las maquiladoras japonesas*, México, Miguel Ángel Porrúa-UAM-UNAM.
- Moss, Scott (1990), “The Evolution Theory of the Firm. A Discussion”, en Frank H. Stephen, *Organization and Labor*, London, MacMillan Press.
- Powell, Walter W., y Paul J. DiMaggio (eds.) (1991), *The New Institutionalism in Organizational Analysis*, Chicago, University of Chicago Press.
- Pries, Ludger (1993), “El reto de la flexibilidad y las relaciones obrero-patronales en México”, en Rainer Dombois y Ludger Pries (eds.), *Trabajo industrial en la transición: experiencias en América Latina y Europa*, México, Fundación Friedrich Ebert de México-El Colegio de México-Editorial Nueva Sociedad.
- Quintero, Cirila (2000), “Flexibilidad y sindicalismo. Reflexiones para su entendimiento”, *Región y Sociedad*, núm. 19, enero-junio.

Zapata, Francisco (1995), *El sindicalismo mexicano frente a la reestructuración*, México, El Colegio de México-Instituto de Investigaciones de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social.

Zapata, Francisco (comp.) (1998), *¿Flexibles y productivos? Estudios sobre la flexibilidad laboral en México*, México, El Colegio de México.