
Flexibilidad y regulación laboral:

una **reflexión sociológica**

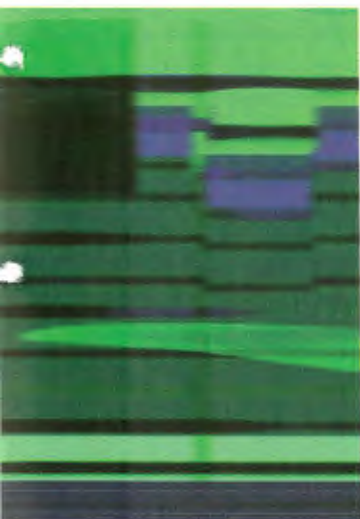
MIGUEL ÁNGEL
VITE PÉREZ*



El objetivo de este ensayo es analizar algunas tendencias de la llamada flexibilidad en la regulación laboral para tener elementos de análisis y, en consecuencia, determinar ciertos rasgos del actual modelo de regulación mexicana en relación con la justicia social. En el habla común la flexibilización laboral significa empleo precario, salarios bajos, acompañados de escasas o nulas prestaciones sociales; al mismo tiempo, el término implica una supuesta tiranía de los empresarios para imponer sus reglas en los procesos productivos siguiendo los imperativos de la competitividad.

Esta visión es parcialmente cierta, pues el proceso de flexibilización ha debilitado los derechos colectivos, propiciando lo que el sentido común engloba en la palabra flexibilidad. Por tal motivo, se revisan algunos aspectos de la crisis de la sociedad vinculada al trabajo asalariado para, después, hacer lo propio con el concepto de flexibilidad, con el que se hace referencia a un proceso de cambio en las relaciones obrero-patronales y, en general, a la forma en que se organiza la sociedad contemporánea.

Finalmente, se repasa de una manera general el modelo de regulación laboral mexicano y sus implicaciones para la organización corporativa de los obreros en un partido de Estado. Aunque parezca contradictorio, en los decenios de los años ochenta y noventa, con la liberalización comercial, tal modelo se utilizó para garantizar la disminución de los costos salariales, generalizando la exclusión social, a nombre de la eficiencia empresarial y del control de la inflación.



LA CRISIS DE LA RELACIÓN SALARIAL

El trabajo ha perdido el papel central en la organización de la sociedad, por lo menos en los últimos dos decenios del siglo XX, como resultado de los siguientes procesos: la imposición de la empresa como institución central en la organización de las sociedades; así, las relaciones laborales se subordinan a la marcha de la empresa. El modelo taylorista-fordista,

cuyo arquetipo del trabajo era el industrial ha sido desplazado por otro, en el cual el trabajador presta servicios subordinados al universo diverso de los clientes en un sistema abierto de relaciones obrero-patronales. Asimismo, se ha sustituido el término trabajo por la palabra empleo, es decir, se resalta más el aspecto contractual implícito en este último concepto. Esta situación responde a la eliminación de los mecanismos políticos y jurídicos del Estado de bienestar.

Cabe mencionar que las políticas laborales se orientan a generar marcos de organización de la sociedad y dan cuenta de las externalidades¹ que la misma genera, mientras las políticas sociales buscan resolver los problemas de un grupo o categoría: mujeres, jóvenes, pobres, etcétera. Así, la política laboral es el instrumento de definición del mercado de trabajo, tornándose imprescindible para el análisis de las políticas sociales.

Durante el siglo anterior ocurrió la consolidación y el auge del contrato de trabajo asalariado por tiempo indeterminado, con aportes completos del contratante a la seguridad social, modalidad que, a pesar de sus variantes, se identifica con el Estado de bienestar. En oposición a ese modelo, la filosofía neoliberal señala que es necesario disminuir las prestaciones de la seguridad social para desalentar la ociosidad y reducir los déficit en las finanzas públicas. Ya que la competitividad de la economía se relaciona con la disminución de los costos laborales, el sistema fiscal debería favorecer la inversión aminorando las cargas sociales que tienen las empresas. Tal razonamiento es el fundamento de quienes piden el desmantelamiento del Estado de bienestar.

Desde una perspectiva general, en América Latina el trabajador ha empezado a organizar por sí mismo su propia existencia o reproducción, ya que el Estado transfiere recursos de manera dirigida a algún ámbito, con independencia de la condición de trabajo de la persona, o transfiere esta carga a las familias, asociaciones voluntarias o, finalmente, al mercado.

El trabajo, sin embargo, según el sociólogo alemán Claus Offe, no puede marginalizarse totalmente en una sociedad, pero de manera paulatina los mecanismos de reproducción social han dejado de estar atados de manera directa y contundente al trabajo asalariado.² Aunque no hay un modelo alternativo al modelo organizativo del trabajo asalariado, se presentan problemas para que importantes contingentes de la población tengan acceso al trabajo asalariado.

* Maestro en Desarrollo Urbano por El Colegio de México <miguelvite@yahoo.com>.

1. La economía neoclásica define las externalidades como las acciones positivas o negativas realizadas por los individuos sobre otros que no participan en ellas.
2. Claus Offe, *La sociedad del trabajo. Problemas estructurales y perspectivas de futuro*, Alianza Editorial, Madrid, 1984.

Sin embargo, la tarea principal del Estado de bienestar fue garantizar legalmente la seguridad social o el bienestar por medio de transferencias monetarias, servicios, infraestructura física, así como políticas reguladoras en las áreas de salud, educación, vivienda, seguro social, asistencia social y protección laboral. Para ello se institucionalizaron acciones legales y títulos de derecho otorgados a categorías de personas con ciertas condiciones, riesgos y contingencias, cuya situación se reconoce como requerida de regulación pública, transferencias o servicios.

La diferencia entre el principio del Estado liberal y el correspondiente al Estado de bienestar es que el primero, mediante el imperio de la ley, trata de asegurar el goce de la vida y la propiedad. Dicha seguridad se salvaguardaría con la inacción del Estado; es decir, su no interferencia. En cambio, el Estado de bienestar se orienta por el principio del compromiso y afronta el problema de cuánto, qué tipo de acción, en beneficio de qué categorías de personas y, en consecuencia, a expensas de quién, para lograr los objetivos de seguridad social y bienestar.

La modernización económica, política y cultural ha ocasionado que los riesgos materiales y las inseguridades individuales (como las enfermedades; la incapacidad para encontrar o mantener trabajo debido a la pérdida de habilidades u oportunidades de empleo; la carencia de vivienda; la falta de capacidad para atender las condiciones de maternidad y crianza de los hijos; la pérdida del sostén familiar, y la destrucción de la vida y la propiedad que sigue a las guerras) se atiendan por medio de arreglos colectivos. Esto trasciende la caridad voluntaria o mutualismo y, por tanto, se necesita de una potencia mayor que es la acción estatal basada en la ley y en su intervención administrativa y profesional.

La política de demandar y otorgar derechos ha avanzado en tres dimensiones: el aumento considerable de las categorías de riesgo y necesidad (mantenimiento del ingreso, primero para los afectados por accidentes de trabajo y después para quienes padecen desempleo); la inclusión sucesiva de más y más grupos (trabajadores industriales, servidores públicos, veteranos de guerra, amas de casa), y la equiparación hacia arriba de los beneficios.

En apariencia la política de demandar y otorgar derechos ha perdido fuerza en la medida en que los derechos del patrón a disponer del trabajo, las facultades y la persona de los asalariados se han impuesto a nombre de la competitividad empresarial y con el establecimiento, como sucede en el Reino Unido y Francia, del empleo de "contratados", caracterizados por su baja remuneración, sus mínimos derechos sociales y, sobre todo, su precariedad, amén de que son de tiempo parcial.

Lo anterior está generando que contingentes importantes de la población se vean a sí mismos como desempleados en potencia, subempleados, trabajadores precarios, temporarios o de tiempo parcial. La vida del trabajador precario oscila entre tener empleo y no tenerlo y, como consecuencia, está obligado a ejercer de manera discontinua múltiples oficios.³ Esta situación plantea el problema de que el derecho a un ingreso, junto con los derechos sociales, se ha desconectado del trabajo, o sea, del derecho a tener derechos.⁴ Ante todo, la producción social ahora exige cada vez menos trabajo y distribuye cada vez menos salarios, con lo que resulta más difícil procurarse un ingreso suficiente y estable mediante un trabajo remunerado.⁵

Así, el derecho a un ingreso suficiente y estable depende de una ocupación permanente, así como de la necesidad de actuar, de ser apreciado por los otros. Para encontrar una solución a este problema desde el punto de vista patronal, se ha establecido una fórmula que busca la autonomía del individuo como medio para aumentar la flexibilidad y productividad de su trabajo; en cambio, otra propuesta plantea que la empresa y el trabajo con fines lucrativos se subordinen a la multiactividad de la sociedad. El tiempo vital de los individuos debe de ser liberado de la necesidad de fijar una parte importante de éste al dictado por la empresa. Esta propuesta es política, dado que señala que la sociedad se debe pensar en función de las aspiraciones nacidas de la mayor autonomía de las personas, en lugar de hacerlo conforme a la necesidad del capital de someter y controlar esa autonomía.

En el aspecto cultural, la pérdida de la centralidad del trabajo ha causado que la experiencia acumulada por un trabajador de edad madura se desvalore porque se prefiere a la juventud. Aunque en el siglo XIX el imperativo de mano de obra barata obligó a que los empresarios contrataran más niños y jóvenes, en la actualidad esto se considera, por lo menos en los países desarrollados, como un perjuicio social.⁶ En las organizaciones flexibles se establece que los trabajadores de edad madura son reacios al riesgo, que carecen de la energía física necesaria para hacer frente a los retos. Según

3. Se "impone la crítica de un sistema económico perverso, no sólo la comprensión de mecanismos de destrucción de instancias colectivas y de 'ser con los otros', sino también una reflexión renovada sobre el individuo" Dany-Robert Dufo, "Transformación del sujeto en las democracias de mercado", *Le Monde Diplomatique*, edición mexicana, 20 de febrero-20 de marzo de 2001, p. 9.

4. Zygmunt Bauman, *La globalización. Consecuencias humanas*, FCE, Brasil, 1999, p. 137.

5. Ulrich Beck, *Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización*, Paidós, España, 2000.

6. Richard Sennett, *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*, Anagrama, Barcelona, 1998, p. 97.

este argumento, la flexibilidad se asemeja a la juventud; en cambio, la rigidez se emparenta con la vejez. Estos prejuicios sirven para justificar el despido de los trabajadores de más edad cuando llega la hora de la reconversión de la empresa. Al mismo tiempo, los trabajadores mayores, con más experiencia, son más críticos, por ejemplo, de los actos de los ejecutivos, quizá por lealtad a la institución; sin embargo, los jóvenes son más tolerantes a aceptar órdenes desafortunadas y si están descontentos es probable que se marchen antes de tener conflictos en la empresa. De este modo, en la medida en que la experiencia se acumula pierde valor. Un trabajador con experiencia ha sido “descualificado”. La nueva forma de producción flexible descarta que acumular experiencia otorgue a una persona posición y derechos, ya que la consideran resultado de un viejo sistema burocrático en el que los derechos de antigüedad, se supone, paralizan a las instituciones.⁷ En consecuencia, el régimen solamente necesita de la capacidad inmediata y, por tanto, en muchas ocasiones, una comprensión superficial del trabajo por desmenuarse.

FLEXIBILIDAD LABORAL

La flexibilidad laboral es un aspecto crucial en la redefinición de las relaciones entre el capital y el trabajo, entre el movimiento obrero y el Estado.⁸ No obstante, el concepto se ha usado de manera indiscriminada para referirse a fenómenos de diverso tipo; para evitar la vaguedad se pueden determinar al menos tres dimensiones que los estudiosos han elaborado al usar el término flexibilidad.

Primero, al referirse a la organización de la empresa, el concepto de flexibilidad designa aspectos de organización y productivos, es decir, la capacidad para variar el volumen de la producción e introducir nuevos modelos y productos con procesos rápidos y eficaces.⁹

La segunda dimensión se refiere al empleo de la mano de obra; en este sentido, la flexibilidad incluye la multicalificación, el entrenamiento del obrero para realizar diferentes operaciones, la rotación de tareas y la participación de los trabajadores en algunas decisiones del proceso de producción.

Tercero, se aplica también a las políticas de empleo, la adecuación de los patrones salariales en función de la produc-

tividad, los ajustes a los horarios de trabajo, a la capacidad para contratar y despedir trabajadores de acuerdo con las necesidades inmediatas de la producción, al uso en algunas ocasiones de contratistas para ciertas tareas, pagos por tiempo parcial, trabajo a domicilio, etcétera.¹⁰

Por su parte, la corriente de la nueva economía institucionalista define la transición hacia modelos flexibles como un fenómeno evolutivo, contingente, multidimensional que se distingue por la necesidad de un cambio técnico-organizativo para las empresas que se enfrentan a la competencia.

Para las teorías sobre el control del trabajo, la flexibilidad se considera parte de la estrategia empresarial que busca incrementar la rentabilidad mediante la intensificación de las cargas de trabajo, el reforzamiento de los controles sobre el proceso productivo gracias a la racionalización obtenida por medios tecnológicos y organizativos. La primera visión teórica respecto a los instrumentos registra las innovaciones tecnológicas y diversos tipos de rediseño del trabajo y de la organización. La segunda destaca las soluciones técnicas y normativas dirigidas a quebrantar el poder de los trabajadores en el proceso productivo.

Por su parte, en cuanto a los efectos, la primera corriente de pensamiento se enfoca, sobre todo, a la recomposición del trabajo, la descentralización de las decisiones y la creación de nuevas ocupaciones y mecanismos de movilidad. La segunda vertiente considera como efectos la recalificación excluyente, la concentración del poder, la inestabilidad y la inseguridad en el empleo.

Sin embargo, los estudios acerca de la flexibilidad laboral muestran una deficiencia respecto de la conceptualización de los actores sociales que actúan en el espacio laboral.¹¹ No se conocen sus estrategias y percepciones subjetivas, la lógica de sus actuaciones. En ciertas ocasiones al obrero se le trata como una categoría sociodemográfica; al personal gerencial se le considera, en consecuencia, como un instrumento mecánico de las estrategias corporativas, y al empresario como una entidad abstracta que actúa de la misma manera en cualquier circunstancia. Por tanto, las empresas y sus actores se analizan como recipientes pasivos de los movimientos del capital transnacional, el Estado y los agentes del neoliberalismo. Para evitar esto se debe estudiar a la flexibilidad como un espacio social indeterminado de posibilidades para la acción.

De este modo, cuando se analiza la flexibilidad en el ámbito de la organización de la empresa, se da por supuesto que

7. *Ibid.*, p. 98.

8. Oscar Contreras, “Los estudios acerca de la flexibilidad laboral en México: algunas observaciones críticas”, *Estudios Sociológicos*, núm. 54, Centro de Estudios Sociológicos, El Colegio de México, septiembre-diciembre de 2000, p. 727.

9. *Ibid.*, p. 730.

10. *Ibid.*, p. 731.

11. *Ibid.*, p. 732.

la introducción de nuevas tecnologías ocasiona cambios en la estructura tradicional taylorista-fordista, basada en la división del trabajo y el control jerárquico, sin discutirse la configuración resultante de la interacción entre las nuevas tecnologías y formas de organización del trabajo. No considera que la diversidad de opciones técnico-organizativas es tan grande como la variedad de combinaciones posibles entre el mercado del producto, el mercado de trabajo y la tecnología disponible. Además, las opciones se valoran y eligen de acuerdo con políticas propias de la empresa y no con las llamadas estrategias globales del capital.

Por otro lado, al centrarse algunos estudios en la repercusión de las nuevas tecnologías en la calificación de la mano de obra y en la estructura ocupacional, no se establece la conexión entre el proceso social de organización del trabajo y la base técnico-material de la producción. O sea, la función del trabajador en la empresa, con cierta base tecnológica, y el proceso de formación y reconocimiento de las calificaciones laborales.

Desde las políticas de empleo, la flexibilidad se documentó como una transformación social accidentada y conflictiva: los trabajadores resistiendo a las políticas de flexibilización desde posiciones colectivas, defendiendo conquistas obreras en el terreno de la política social o en la negociación contractual y de las normas internas de trabajo. Sin embargo, se descarta que la flexibilización se procese socialmente en los ámbitos individual, familiar y comunitario, y en menor medida en el sindicato o el ámbito de la política.

Desde la tradición de la sociología industrial colectivista, los individuos participan en el mercado laboral como consecuencia de procesos macrosociales, subordinados a la lógica de la acumulación de capital y sus instituciones. En otras palabras, las estrategias empresariales no pueden estar solamente determinadas por el tipo de tecnología, la naturaleza de sus mercados, la lógica universal de la acumulación de capital, sino por estrategias individuales y grupales de participación en el mercado que influyen en él y también en el desempeño de la industria.

En suma, los estudios de la flexibilidad laboral presentan limitaciones cuando conceptualizan 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 ha analizado el papel de los sujetos en la configuración de las nuevas calificaciones y estructuras ocupacionales.¹²

12. *Ibid.*, p. 733.

LA REGULACIÓN LABORAL MEXICANA

El modelo mexicano de regulación laboral tiene como base el poder de intervención estatal para hacer viable la satisfacción de las necesidades obreras y patronales. Por tal motivo, la protección legal dependió menos de la Ley Federal del Trabajo y más de los criterios del poder ejecutivo. El modelo se caracteriza por: la protección legal para todos los asalariados reduciendo o eliminando la discrecionalidad patronal en la duración del empleo y en la determinación de las condiciones de trabajo; el fortalecimiento de la acción colectiva por medio del reconocimiento de los poderes coactivos de los sindicatos (agregación, contratación, cláusulas de exclusión) y del derecho de huelga, frente a libertades individuales restringidas, junto al control estatal de la acción organizativa y reivindicativa.¹³ Al mismo tiempo, hay escaso margen para la injerencia patronal en el proceso de sindicalización. El Estado ejerce una intervención tutelar en favor de la parte más débil de la relación laboral, con criterios de discrecionalidad sobre todo en lo relacionado con la prevención de las huelgas y en la resolución de los conflictos individuales y colectivos, como resultado de un sistema de justicia laboral tripartito (representación de los trabajadores, los patrones y el gobierno) dependiente del poder ejecutivo. No se prevé forma alguna de participación de los trabajadores o los sindicatos en la dirección y administración de las empresas ni en los procesos de producción; por el contrario, se institucionalizó su presencia en los órganos estatales de administración y justicia laboral (Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, Juntas de Conciliación y Arbitraje, Instituto Mexicano del Seguro Social, Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas).¹⁴

De esta manera, el modelo de regulación laboral constituyó un rasgo más del sistema político: la concentración del poder en el poder ejecutivo, el partido de Estado (el Revolucionario Institucional, PRI) y la corporativización de los asalariados como sector mediante la afiliación colectiva de los sindicatos a dicho partido, lo cual ocurrió en 1938. El corporativismo sindical se transformó en una pieza clave del sistema que permitió flexibilizar una legislación alejada de la heterogeneidad característica de la estructura productiva mexicana y que reconocía el derecho de huelga, la organización sindical y la tutela estatal como los instrumentos principales para instaurar el equilibrio entre fuerzas desiguales.

13. Graciela Bensusán, *El modelo mexicano de regulación laboral*, Flacso-UAM-Fundación Friedrich Ebert-Plaza y Valdés, México, 2000, p. 247.

14. *Ibid.*, p. 256.

Este modelo respondió también a una industrialización centrada en el mercado interno y a un proteccionismo que se extendió a las empresas estatales y a las grandes compañías privadas. En este sentido, con el establecimiento de los contratos colectivos se logró mayor protección en materia de estabilidad laboral y condiciones de trabajo; a su vez, los sindicatos adquirieron más control de los mercados internos de trabajo (cláusulas de exclusión¹⁵ y reglas para ascensos). Los patrones, por su parte, conservaron su poder de decisión en el ámbito de la organización del trabajo y mantuvieron a los representantes sindicales fuera de los locales de trabajo, lo cual, a fin de cuentas, les permitió imponer decisiones unilaterales en los procesos de producción en los años ochenta.


Al margen del apoyo estatal de los sindicatos y las centrales obreras vinculadas al PRI, surgieron ámbitos donde se transgredía la ley laboral, sobre todo en la pequeña y mediana empresa, donde los asalariados prestaban sus servicios en condiciones precarias, ajenas en los hechos a los factores de rigidez legal.¹⁶ Asimismo, en las maquiladoras electrónicas y de autopartes, las empresas de telecomunicaciones y de aviación comercial, las estrategias de competitividad se basaron en el debilitamiento de los sindicatos y la reducción de las prestaciones sociales y los costos salariales. A partir de 1982 esta situación se generalizó con el cambio de modelo de desarrollo en México, que buscó integrarse al mercado internacional. La llamada flexibilidad corporativa va desde la subordinación sindical a los designios patronales hasta la simulación para escamotear lo prescrito por la legislación laboral, que en un principio significó protección e inclusión para los sectores clave del modelo de sustitución de importaciones y ahora sirve para excluir a los trabajadores de los beneficios del crecimiento económico derivado de la liberación comercial.

Con el cambio de modelo se dio prioridad en la agenda gubernamental al control de la inflación, y los salarios mínimos y contractuales se convirtieron en la principal variable de ajuste, lo que ocasionó que a mediados de los años noventa el salario perdiera 80% de su poder adquisitivo. Por su parte, el modelo de regulación laboral se debilitó en sus rasgos consensuales y en cambio se manifestaron más sus

aspectos coactivos y represivos de parte de la cúpula sindical ante el crecimiento de la inconformidad obrera. Así se pasó, de 1982 a 1994, de la inclusión selectiva a la exclusión generalizada de los trabajadores de los beneficios de la liberación comercial. En esto tuvo mucho que ver el control corporativo de los trabajadores, la discrecionalidad de la intervención gubernamental, junto con la carencia de mecanismos de representación de los trabajadores en el seno de la empresa y de la defensa efectiva de los derechos individuales y colectivos. En consecuencia, hubo una tendencia a la toma unilateral de las decisiones, los despidos justificados con el argumento de la competitividad, la precariedad laboral, el abatimiento de los salarios y la docilidad sindical. En consecuencia, el mercado laboral mexicano se convirtió en un mercado flexible, donde la legislación laboral se transgrede con impunidad.

El modelo mexicano de regulación laboral no opone límites al deterioro de las condiciones de trabajo ni ofrece incentivos para impulsar compromisos con base en la productividad, la capacitación permanente, los salarios altos y tampoco puede haber una resolución de las diferencias favorable a los trabajadores.

Sin embargo, en los últimos gobiernos se ha fomentado la búsqueda de inversiones extranjeras; por tal motivo, se buscó conservar la legislación actual porque favorece la estrategia de competitividad por medio de bajos salarios.¹⁷

En 1994, la entrada en vigor del Tratado de Libre Comercio de América del Norte puso de manifiesto las insuficiencias del modelo de regulación estatal mexicano (corporativo-estatista) y del estadounidense (individualista-liberal) que, a pesar de sus diferencias, no garantizan el derecho a la organización independiente de los trabajadores ni ofrecen mejores condiciones de vida para los trabajadores y sí conducen a la flexibilidad que, en este entorno, desemboca en la anulación de los derechos colectivos. En Estados Unidos la débil legislación en materia de protección y negociación colectiva induce a los empresarios a evitar los sindicatos y en México permite adaptar las altas exigencias de protección legal, individual y colectiva a los requerimientos de la productividad y la competitividad, disciplinando a los sindicatos por medio de sus líderes.¹⁸ 

15. La Suprema Corte de Justicia de México declaró recientemente la inconstitucionalidad de la cláusula de exclusión establecida en los artículos 395 y 413 de la Ley Federal del Trabajo, que faculta al patrón para separar a los trabajadores de sus empleos cuando estos renuncien o sean expulsados del sindicato contratante. Si bien esta sentencia significa una "sentencia de muerte" del sindicalismo corporativo, también puede alentar a los empresarios a favorecer sindicatos "patronales" que protejan sus intereses. Elizabeth Velasco, "Eliminar la cláusula de exclusión, sentencia de muerte del sindicalismo corporativo: De Buen", *La Jornada*, México, 20 de abril de 2001.

16. Graciela Bensusán, *op. cit.*, p. 270.

17. "El crecimiento de la productividad y de los empleos en el estado [de Chihuahua] lo acompaña la caída salarial. El análisis de las cinco empresas seleccionadas revela que han logrado calidad y productividad, éxitos y reconocimiento, incluso un buen ambiente de trabajo, pero los salarios y las prestaciones siguen siendo deficientes". Graciela Bensusán y Luis Reygadas, "Relaciones laborales en Chihuahua: un caso de abatimiento artificial de los salarios", *Revista Mexicana de Sociología*, núm. 2, Instituto de Investigaciones Sociales-UNAM, México, abril-junio de 2000, p. 53.

18. Graciela Bensusán, *op. cit.*, p. 466.