



Trabajo y Sociedad

E-ISSN: 1514-6871

cvzurita@hotmail.com

Universidad Nacional de Santiago del

Estero

Argentina

GANGA CONTRERAS, Francisco; BUROTT, Juan Félix; NAVARRETE ANDRADES, Erwin
Aproximaciones y avances en el ámbito de la flexibilidad laboral: un análisis conceptual y noológico
preliminar

Trabajo y Sociedad, núm. 22, 2014, pp. 541-558
Universidad Nacional de Santiago del Estero
Santiago del Estero, Argentina

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=387334694030>

- ▶ Cómo citar el artículo
- ▶ Número completo
- ▶ Más información del artículo
- ▶ Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto



Aproximaciones y avances en el ámbito de la flexibilidad laboral: un análisis conceptual y noológico preliminar*

Approaches and advancement in the field of labor flexibility: a conceptual analysis and preliminary noological

Francisco GANGA CONTRERAS*, Juan Félix BUROTTO y
Erwin NAVARRETE ANDRADES*****

Recibido: 19.12.12

Recibido con modificaciones: 26.05.13

Aprobado: 25.08.13

RESUMEN

La finalidad de este trabajo está orientada a realizar un acercamiento preliminar al campo de la flexibilidad laboral, desde una óptica conceptual y noológica. Se desarrolla la temática, por medio de la realización de un escrutinio de textos que la acometen desde perímetros multidisciplinarios. Utilizando instrumentales que dispensan la teoría de la complejidad y, dentro de ella, la noología y considerando, adicionalmente, los conceptos en uso de la ideología, se trata de establecer qué estadio de avance pudiese existir para entender la flexibilidad laboral en sus discursos como un sistema de ideas estructurado e incluso, con aptitudes para ser considerada como una teoría racional. Mayoritariamente, las circunspecciones específicas de los textos no logran consignar con el rigor necesario la fundación de un sistema de ideas, sino que el fenómeno hace de elemento para eventuales sistemas en lo económico y sociológico. En el último de los discursos examinados sí se encuentran elementos axiomáticos que debidamente indagados pudieran hacer posible que la flexibilidad-flexibilización alcance su real estatuto para una teoría racional, en cualquier sentido menos ideológica, que sirviera de núcleo propio o se integrara a una teoría polinuclear distinta, pero, en ambos casos, con certidumbre epistémica.

Palabras clave: Flexibilidad laboral - Flexibilización laboral – Noología - Sistema de ideas.

* Los autores agradecen los comentarios y sugerencias realizadas por los respectivos pares evaluadores anónimos.

* El autor tiene el título de Administrador Público y los grados de, Licenciado en Administración, Magíster en Administración de Empresas, DEA en Organización de Empresas y Doctor en Administración de Empresas. Actualmente es académico jornada completa de la Universidad de Los Lagos-Chile. Correo postal: República N° 517, Universidad de Los Lagos, Santiago de Chile. Correo electrónico: fganga@ulagos.cl Chile.

** El autor tenía el título de Abogado y el grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales. Además fue Epistemólogo, v Miembro de Honor del Instituto Literario y Cultural Hispánico, Universidad del Estado de California, California, USA. Fue académico jornada completa de la Universidad de Los Lagos-Chile.

*** Ingeniero Comercial y los grados de: Licenciado en Ciencias de la Administración, MBA en Organización y Dirección de Empresas, Master en Dirección Comercial y Marketing, DEA en Organización de Empresas y Doctorando en Administración y Economía. Actualmente es Académico e Investigador de la Universidad Central de Chile, FCFM y la Universidad Mayor Sede, Temuco. E-mail: erwineconomy@hotmail.com

ABSTRACT

The cardinal purpose of this work is to establish a preliminary approach to the field of labor flexibility, from a conceptual and noological point of view. This paper aims to examine the issue of labor flexibility. A detailed scrutiny of texts that belong to multidisciplinary fields was carried out. In this study, the complexity theory and, within it, noology, and the concepts of ideology were used in order to find out if there could be an advancement in order to understand labor flexibility in the discourse as a structured system of ideas and even with the possibility of being considered as a rational theory. Mainly, the specific circumspections of the texts fail to consign the necessary rigor to create a system of ideas, but this phenomenon is perceived as a foundation for other views in the economic and sociological systems. Axiomatic elements are found in the analysis of the last text and this finding could show that the flexibility-flexibilization could reach a real status for a rational theory, in any less ideological sense, which could serve as a core or be integrated into a different polynuclear theory, but in both cases, with epistemic certainty.

Keywords: Labor flexibility - Labor flexibilization – Noology - System of ideas.

SUMARIO

Introducción. Basamentos teóricos esenciales sobre flexibilidad laboral. Flexibilidades laboral. Definiciones desde perspectivas generales. Definiciones desde ópticas técnicas. Flexibilidad laboral y noología. Conclusiones. Bibliografía.

Introducción

El tema que se propone para su análisis en el presente texto, la flexibilidad laboral, es de aquellos que, para escribirlo con brevedad, importan una complejidad extrema y ello debido, verbigracia, a la multiplicidad de discursos de diferentes orígenes y densidades en que habita, central o marginalmente, la noción de que se trata; así prolifera en el discurso político y en el noticiosos, o con afanes académicos, en los campos jurídico, económico, politológico y psicosocial.

Ahora bien, en nuestro caso, el asunto es como poder ofrecer una definición del concepto para que, instalado en lo interdisciplinar, pueda ser leído reconociendo los inevitables filamentos ideológicos que, en función de su naturaleza, pudieren enmascarar o distorsionar los alcances que dicha construcción cultural importa.

En una diario electrónico chileno, el 25 de enero de 2010, bajo el título de “Reformas laborales: la prueba de la blancura de Piñera”, con la bajada “Flexibilidad y eliminación de la IAS¹”, la periodista Claudia Rivas examina, luego de que el candidato ha ganado en el balotaje para la Presidencia de la República, las posibilidades del asunto laboral, dado que el cambio político acontecido significará una revitalización de aquel, aparentemente escamoteado en los gobiernos antecedentes de un carácter distinto. Se lee:

“La euforia de los empresarios con la llegada de uno de sus pares a la Moneda sólo se explica por la necesidad de concretar algunas aspiraciones que, desde hace mucho, preocupan al sector y no han encontrado eco en los gobiernos de la Concertación. La

¹ Indemnizaciones por años de servicio

flexibilidad laboral y la eliminación de la indemnización por años de servicio son los más controvertidos, por los efectos que podrían generar en el mundo del trabajo. Desde el empresariado, ambos son vistos como trabas para el aumento del empleo. Una postura radicalmente opuesta han manifestado diversos dirigentes del los trabajadores.” (Rivas, p. 1).

Más adelante en el mismo texto se cita al economista Juan Carlos Scapini: “estamos en un sistema que es bien complicado, porque unos entienden una cosa por flexibilidad laboral y otros otra distinta.” (Ibíd. p. 2). El artículo continúa con otras disquisiciones sobre la oportunidad de enviar un proyecto de ley a estos respectos: a esa fecha, todavía era posible que el gobierno de Bachelet enviara uno con sello propio, lo que a la postre no aconteció.

Si se observa con atención, los segmentos transcriptos exhiben, a lo menos, dos aspectos interesantes: parece evidente que, a la sazón, en Chile puede establecerse a nivel doxológico dos posturas; en la primera, que adopta el empresariado, la flexibilidad laboral y la eliminación de la indemnización de años de servicios permite el mayor crecimiento del empleo y, en la segunda, de los trabajadores y parte del sector académico, que sostienen que sería del todo necesario, antes de entrar al examen de la flexibilidad, mejorar tópicos como la sindicalización y la negociación colectiva; sin perjuicio de lo anterior, el académico mencionado, ante la flexibilización y la supresión de la IAS, recuerda que “no conoce ningún país desarrollado que tenga una distribución tan regresiva del ingreso”(Ibíd. p. 2).

El segundo asunto se refiere a la indefinición que parece pesar sobre el concepto de flexibilidad o, mejor todavía, flexibilización laboral que se maneja en la cotidianeidad del país.

La intención que se sostiene en este trabajo consiste, precisamente, en examinar los alcances técnicos y/o ideológicos de la noción de flexibilidad o, como es posible denominar, flexibilización laboral que abunda en el discurso chileno e interamericano, en muchas de sus morfologías y, como se anunciaba, en más de un campo de saberes.

Se sostiene que la indefinición, deliberada o no, del significado de la noción o nociones implicadas, puede redundar en una complicación de raigambre ideológica que hará difícil el examen de su formulación legislativa y, por cierto y antes de tal proceso, el de los pactos sociales que parecen obligatorios arribar dentro de un esquema democrático y socialmente responsable y, en donde se releven los derechos fundamentales o, escrito de otra manera, el discurso de los Derechos Humanos.

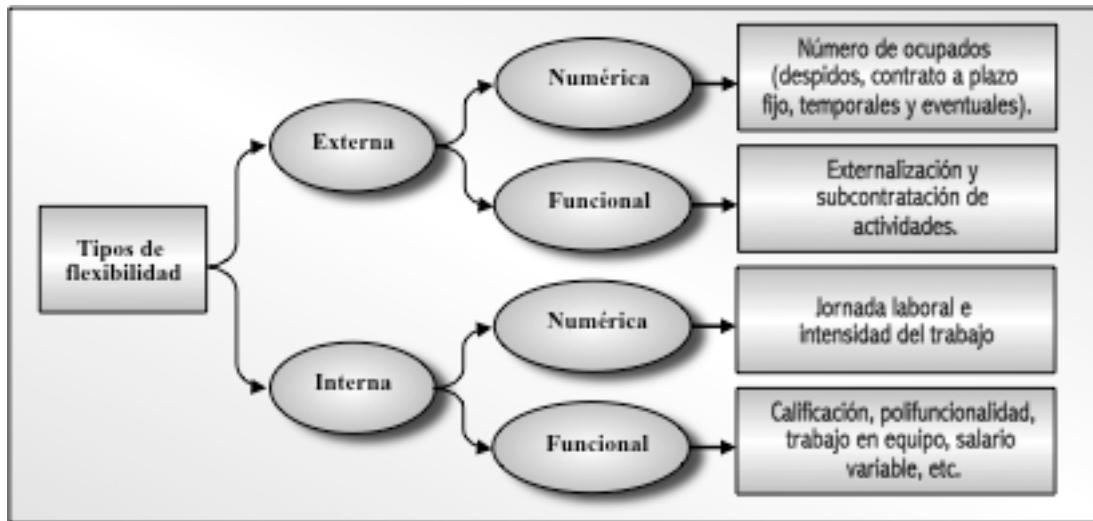
Considerando los contextos teóricos presentados, se puede afirmar que el propósito central de este trabajo, es realizar una proporcionalidad preliminar al ámbito de la flexibilidad laboral, desde una perspectiva conceptual y noológica. Para alcanzar las metas primordiales, esbozadas en este trabajo, se presenta en primera instancia una recopilación de los apoyos teóricos fundamentales para el análisis; enseguida se profundiza en el duplo conceptual de flexibilidades y flexibilizaciones laborales; para luego abordar definiciones bajo ópticas eminentemente técnicas. Se finalizan las cavilaciones académicas, aproximándonos a la flexibilidad laboral y la noología; aspectos que se analizan de manera previa a las respectivas conclusiones.

Basamentos teóricos esenciales sobre flexibilidad laboral

Estudiar la flexibilidad laboral, tiene a nuestro modo de ver, extrema relevancia, especialmente si consideramos las nuevas autopistas organizacionales en las que estamos transitando de manera cada vez más veloz; en estas vías, aparecen de forma axiomática, fenómenos como la globalización, el cambio permanente, la profusión de tecnología disponible en todos los ámbitos, y la enorme importancia y trascendencia que se le da al talento humano y particularmente al liderazgo(Ganga y Allende 2007, Ganga et al 2009). En este sentido, una

primera aproximación a los sustentos teóricos más elementales sobre flexibilidad laboral, pueden observarse en la figura N° 01, en ella se realiza una distinción entre flexibilidad externa e interna; y en ambos casos, entre numérica y funcional.

Figura N° 1. Modalidades de flexibilidad laboral

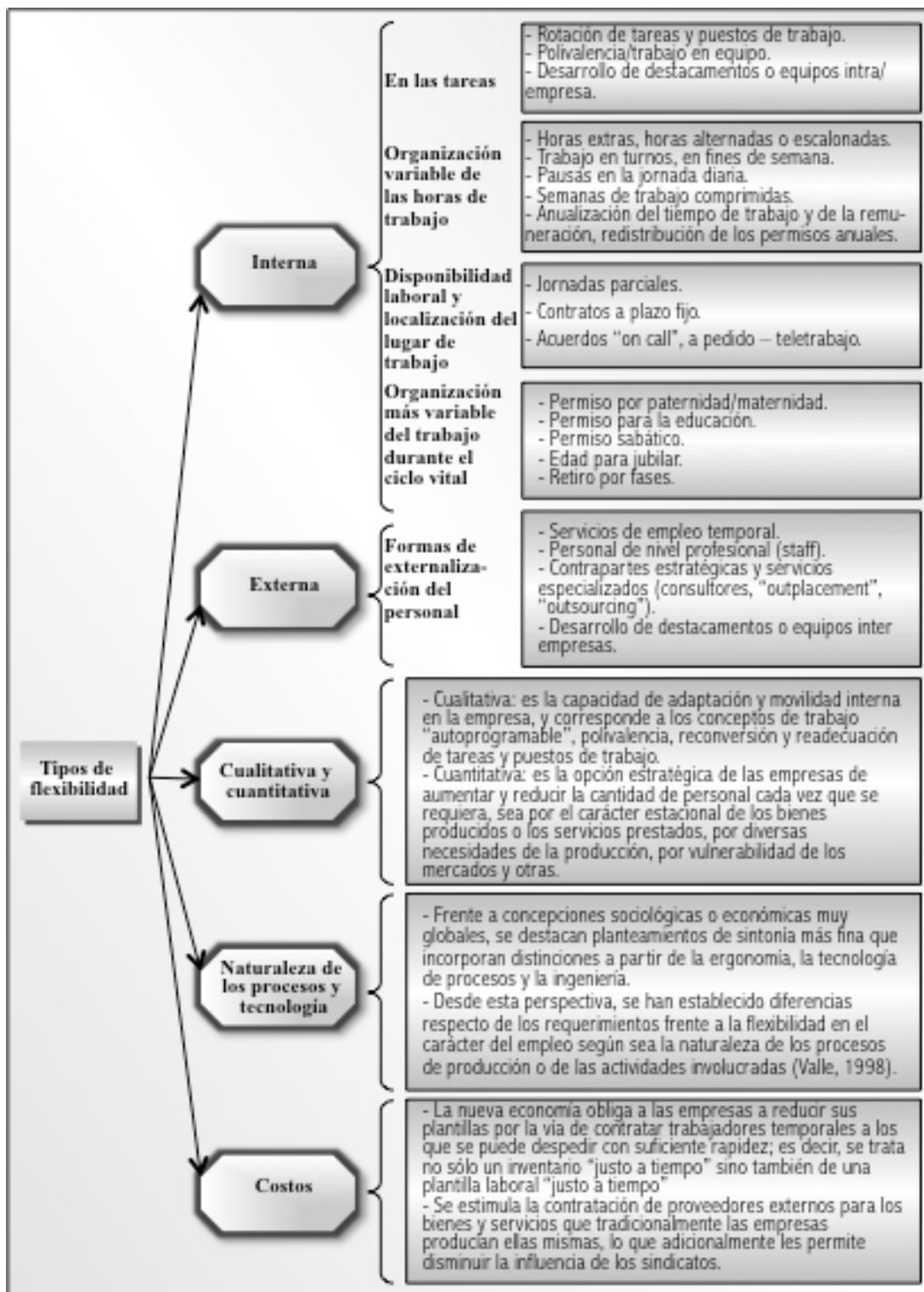


Fuente: Diseño propio, basado en Yañez 1999, Pérez 2002, Echeverría y López 2004, Rincón y Rodríguez 2005, Perelló 2006, López 2007.

Complementariamente, Marta Echeverría (2003), basándose en las distinciones que realiza la OECD² (1995), identifica cinco tipos de flexibilidad laboral: flexibilidad interna (en las tareas, Organización variable de las horas de trabajo, Disponibilidad laboral y localización del lugar de trabajo, Organización más variable del trabajo durante el ciclo vital), flexibilidad externa (Formas de externalización del personal), flexibilidad cualitativa y cuantitativa, flexibilidad naturaleza de los procesos y tecnología y finalmente, flexibilidad y costos. Un explicación detallada y esquemática de esta clasificación, puede visualizarse en la figura N° 2.

² Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, es una institución intergubernamental de cooperación internacional, la cual está integrada por treinta y cuatro estados, cuyo propósito primordial es coordinar y armonizar sus políticas económicas y sociales.

Figura N° 2. Tipos de flexibilidad laboral (clasificación complementaria)



Fuente: Diseño propio, basado en Echeverría 2003.

Como se podrá desprender de las figuras previamente presentadas (Nº 1 y Nº 2), cuando se analiza una expresión como la que nos preocupa, inmediatamente nos trasladamos hacia una complejidad extrema, pues nos enfrentamos a un concepto nítidamente difuso, diverso y polisémico (Arancibia 2011); y por lo mismo, parece necesario entenderla, *prima facie*, como parte de un discurso o, como es aquí evidente, de múltiples formulaciones discursivas, lo que

importa qué tal idea se significará en el marco de un texto determinado y no, simplemente, como un elemento transparente como se quieren las definiciones de un diccionario. En efecto, si fuese de esta última manera, siguiendo de cerca al Diccionario de la Lengua Española de la Real Academia, “flexibilidad laboral” podría definirse considerando la palabra *flexibilidad*, que es calidad de “flexible”, y ésta, a su vez, significa “que en un enfrentamiento se pliega con facilidad a la opinión, la voluntad o la actitud de otro o de otros” o “que no se sujeta a normas estrictas, a dogmas o a trabas” o, finalmente, “susceptible de cambio o variaciones según las circunstancias o necesidades”. De otro lado, “laboral” se define como “pertenciente o relativo al trabajo, en su aspecto económico, jurídico y social”.

Si intentamos, en su literalidad, combinar de manera pertinente las definiciones antecedentes, flexibilidad laboral se definiría como una *condición del trabajo que, en sus aspectos económico, jurídico y social, es susceptible de cambios o variaciones según las necesidades o circunstancias*, o como ya lo definió Recio en el año 1994 (1), citando a Standing (1986) y Bruno (1989), es un concepto que tiende a presentarse como la capacidad de adaptación de la fuerza de trabajo a los cambios en el ambiente económico. La combinatoria da un resultado, pero cabe la pregunta ¿esta definición se ajusta a lo que creemos saber de la “flexibilidad laboral”? La respuesta es, a nuestro modo de entender, negativa, no porque la combinación está mal efectuada, sino porque la transparencias de los diccionarios no se pliega a la opacidad de lo real.

La otra palabra que empleáramos, “flexibilización” no está contemplada en el Diccionario y, por lo mismo, es un neologismo que sólo se podría validar en la consideración siguiente, nada inocua: mientras la flexibilidad es una condición de algo, flexibilización es un acto que tiende a flexibilizar. Como examinaremos más adelante, el uso del neologismo no es una cuestión ornamental.

Desde esta complejidad semiótica, la in-transparencia de la flexibilidad laboral o, como recién insinuábamos, de la flexibilización, no queda otra alternativa que suponer que estamos ante una noción o concepto que es, en sí mismo, un sistema de ideas, inscripto en un conjunto mayor de sistemas de ideas y que, por lo tanto, se deben encontrar fórmulas para su abordaje epistemológico y científico que permitan avanzar con paso seguro en la configuración del fenómeno.

En estas últimas décadas la academia e intelectualidad occidentales, han sido perturbadas ante la elocuencia del descubrimiento de la incertidumbre en el campo científico y epistemológico, básicamente, en las lecturas de nuevos paradigmas de la incomplitud y el advenimiento teórico de los sistemas, la comunicación, el caos o la complejidad. De cierto meta-relato –en el decir de Jean-Francois Lyotard –, la modernidad, habríamos advenido a sus vestigios (Burotto, 2001). Tales contundencias epistémicas, desde nuestra óptica al menos, muy evidentes, han hecho de las ciencias sociales, ya taxonomizadas como blandas en la semiótica cotidiana, aumenten su habitual y problemática vulnerabilidad a la hora de la validación en torno a la científicidad de sus quehaceres y productos. De otro lado, queda claro que siendo cada una estas disciplinas un perpetuo *work in progress*, se hace necesario entender que hay distintos grados de rigor alcanzados en cada caso, sea en sus procesos de gestaciones de los saberes y de los producidos de tales gestaciones. En este sentido, y dentro del palimpsesto de las lucubraciones sobre esta problemática, parece necesario coger algunas de ellas, en la misma medida que otorguen densidad a una cierta base de análisis aunque asumiendo que, obviamente por su carácter, dan base a afirmaciones provisionales, a hipótesis antes que a conclusiones cerradas sobre sí mismas.

Pensamos que los trabajos de Edgar Morin, particularmente *La Méthode* (2008), dan uno de esas densidades indispensables para el escrutinio del tema que trata este trabajo. Como es bien sabido, el proyecto de Morin consiste en suponer la necesidad de acoger la complejidad como el articulador de un pensamiento que supere la visión de un insistente positivismo reduccionista o

simplificante que, si es impensable en las indagaciones de la Física o Biología contemporáneas, lo es en todavía mayor medida en la Economía, la Antropología o la Psicología, o, desde un ángulo distinto, en el campos de los saberes sociales, jurídicos o semióticos, por nombrar algunos.

En la sección *Les idées*, del texto señalado, Morin aborda el crucial tema de los sistemas de ideas y sostiene que la comunidad de ideas -la noosfera- es en términos simplificados, la esfera de la inteligencia, o la órbita de las cosas del espíritu (Avilé 2005); y en este sentido, es simultáneamente, soberna y dependiente del entorno. Diremos por lo tanto, que la disciplina que estudiará la noosfera tomará la denominación de noología, cuyo origen etimológico proviene del griego *nous* (inteligencia), o en palabras de Conill-Sancho (2009), meditando con la mente; de lo que se puede deducir que este concepto se refiere al estudio de la inteligencia o de la profundidad de la mente, o como diría Gregori (1999), ciencia de la mente o de las funciones mentales.

En el mismo texto: *Les idées*, Morin establece una diferenciación fundamental entre dos sistemas de ideas distintos, la Doctrina y la Teoría, acercándose a las duplas de la doxa/episteme de Platón, o Ideología/Teoría reivindicada por el marxismo althusseriano. En efecto, se trata de construcciones bien distintas: la Doctrina

refuse la contestation comme elle refuse toute vérification empirico/logique qui lui serait imposée par une instance extérieur. Elle est intrinsèquement irréfutable. Elle n'est pas pour autant totalement close sur le monde extérieur; elle a besoin de se nourrir de vérifications et confirmations, mais elle ne sélectionne que les seuls éléments ou événements qui la confirment; elle les filtre soigneusement et les soumet à un cracking qui n'en retient que l'assimilable³. (Ibid. p. 1712).

En cuanto a la Teoría, su esencia es:

“admettre la critique extérieure, selon de règles acceptées par la communauté qui entretient, suscite, critique les théories (communauté philosophique et scientifique). (...) En d'autres termes, une théorie est capable de modifier ses variables (qui se définissent dans les termes de son système) mais non ses paramètres (les termes mêmes qui définissent le système). Ainsi, les caractères “fermés” d'une théorie sont contrebalancés par la recherche de l'accord entre sa cohérence interne et les données empiriques dont elle rend compte: c'est cela qui constitue sa rationalité.”⁴ (Ibid. p. 1711: el subrayado es nuestro).

El tema de la ideología, una cuestión decisiva, es resumida por Morin en un trabajo de 1999 – posterior a *Les Idées* (publicado separadamente en 1991)- :

“Del mismo modo, diría que las ideologías existen con mucha fuerza. ¡La idea trivial de que podemos morir por una idea es muy verdadera! Claro está, mantenemos una relación muy equívoca con la ideología. Una ideología según la visión marxista, es un instrumento que enmascara intereses particulares bajo ideales universales. Todo esto es verdad; pero

³ Una traducción aproximada: “rechaza el desafío, ya que se niega cualquier verificación empírica / lógica impuesta sobre él por un organismo exterior. Es inherentemente convincente. No está totalmente cerrado al mundo exterior, que necesita para alimentar los cheques y confirmaciones, pero sólo se seleccionan los elementos o eventos que confirman, se filtra cuidadosamente y se sometió a formación de grietas en la que sólo contiene la asimilado”.

⁴ Una traducción aproximada: “admitir la crítica externa, de acuerdo con las normas aceptadas por la comunidad que mantiene, crea, las teorías críticas (comunidades filosóficas y científicas). (...) En otras palabras, una teoría es capaz para cambiar las variables (que se define en términos del sistema), pero no sus parámetros (las palabras que definen el sistema). Por lo tanto, los caracteres “cerrado” de una teoría se compensan mediante un acuerdo de investigación entre su coherencia interna y los datos empíricos que informa: esto es lo que constituye la racionalidad”.

la ideología no es solamente un instrumento; ella nos instrumentaliza. Somos poseídos por ella. Somos capaces de actuar por ella. Así pues, existe el problema de la autonomía relativa del mundo de las ideas y el problema de la organización del mundo de las ideas. Hay necesidad de elaborar una ciencia nueva que sería indispensable para el conocimiento del conocimiento. Esa ciencia sería la *noología*, ciencia de las cosas del espíritu, de las entidades mitológicas y de los sistemas de ideas, entendidos en su organización y su modo de ser específico. Los problemas fundamentales de la organización de los sistemas de ideas no resultan solamente de la lógica, existe también lo que llamo paradigmología. Ésta significa que los sistemas de ideas obedecen a algunos principios fundamentales que son principios de asociación o exclusión que los controlan y comandan.” (Morin, 2004, p. 15).

El asunto de las ideologías, que acabamos de mostrar en la visión de Morin con más su propuesta de abordaje, ha recibido un tratamiento riquísimo por autores contemporáneos a Morin, tales como Zizek (2010) o Laclau (1978), éstos últimos emparentados con el pensamiento de Lacan, Raymond Geuss o Terry Eagleton. Sin perjuicio de la referencia particularizada a autores como los señalados, ellos junto a otros conforman un intertexto necesario pero de extrema complejidad (Eagleton, 1997).

Desde nuestra óptica, sería acaso necesario apelar a un dispositivo, que uno de nosotros concibiera, el *caleidoscopio epistemológico*, esto es la actitud y aptitud de entender la posibilidad abierta para la escogencia modélica en tanto ello sea posible (Burotto, 2002). Hay en juego posible y teórico, en el sentido otorgado por Morin, en orden a no clausurar los sistemas de ideas, como en la doctrina, sino en abrirlos y, en más de algún momento, en abrirlos recursivamente en la misma medida que exista ese tipo de causalidad entre los sistemas que estudian los sistemas de ideas.

Flexibilidades laboral

Tal y como lo afirmásemos en las cavilaciones supraescritas, cuando se intenta definir el concepto de flexibilidad laboral con ayuda de un receptáculo de definiciones como lo es un diccionario, se hace evidente que si apelamos a la pura lógica para una combinatoria de términos ya definidos, el resultado por coherente que sea, se percibe como un algo distinto a lo que es en la realidad. En todo caso, como aproximación primaria, es necesario tener en consideración que la flexibilidad laboral emerge como uno de los resultados más relevantes en la reorganización entre capital y trabajo, fenómeno que está produciendo mutaciones muy trascendentales en los mercados del trabajo. Bajo estos prismas, resulta especialmente significativo reconocer que los basamentos o pilares teóricos de la flexibilidad laboral se pueden encontrar en el modelo “demanda-oferta”, el que parte del supuesto que los mercados son perfectamente competitivos, lo cual implica suponer que desde el lado de la demanda, salarios mínimos altos y negociación colectiva excluyen a los trabajadores no calificados del mercado, en razón de su alto costo. Asimismo, al acrecentar el costo de despedir trabajadores, la protección del empleo hace que los gerentes de las empresas se tornen reticentes a contratar nuevos trabajadores con contratos indefinidos, en detrimento de los postulantes con desventajas laborales. Si lo analizamos desde la perspectiva de la oferta, el apoyo al ingreso familiar tiende a reducir el incentivo para que los miembros de la familia tomen los trabajos disponibles (Fortin 2009, Tunal 2002)

Volviendo a la conceptualización, se desprende en el análisis que la in-transparencia de la realidad de una expresión, dado que es un construcción distinta de las palabras que aparentemente la ocasionaron, no puede ser tratada *ex nihilo*, con lo cual se bifurcan dos sendas: la exploración del uso dado a la expresión en textos técnicos o especializados y, en segundo término, la búsqueda de las ligazones y/o fundamentaciones noológicas susceptibles de ser rescatadas, para concluir en propuestas que establezcan un deseable diálogo con los que, a la hora presente, entendemos como derechos fundamentales inherentes a cualesquiera sujetos

humanos. Como se hace evidente, se debieran descartar aquí las ejemplificaciones periodísticas –como la efectuada antecedentemente – o aquellas otras que se registran en el discurso de los operadores o agentes políticos, las que no sólo están en el área de lo definitivamente ideológico sino que, tantas veces, en el pura doxa.

En la primera senda, las definiciones susceptibles de ser encontradas lo están, a su turno, en dos tipos de textos. Primeramente, es posible visualizar aquellos que intentan dar una panorámica más o menos global, quedando en claro en cada uno de ellos que el asunto es susceptible de ser mirado desde las ópticas del empleador y del trabajador. También, y aunque no se declare expresamente en los términos en uso en el marco de las teorías específicas, es obvio que los autores, a lo menos, intuyen que están revisando situaciones que, quiérase que no, se traducen en discursos inevitablemente ideologizados.

Existe otro grupo de investigaciones que se presentan como de una mayor tecnificación, acercando el foco a transformaciones normativas determinadas y/o políticas económicas que hacen factible el acogimiento de la flexibilidad laboral, y desde allí la exploración de los estadios anteriores y los eventuales escenarios que devendrían, poniendo, en ambos casos, como punto cero el cambio o cambios acontecidos en la flexibilidad de que se trata.

Definiciones desde perspectivas generales

Como lo señalásemos, hay estudios que representan un intento serio de hacer el panorama de lo ocurrido en el tema que nos ocupa, sea en el ámbito internacional sea en el nacional. En este tipo se pueden encasillar, a vía de ejemplo, dos textos del español Fausto Miguélez (2005) y Miguélez y Prieto, (2009) y un tercero del autor chileno Diego López F. (2007).

En el marco de un seminario europeo sobre el modelo social de dicho espacio geopolítico, el texto aborda los conceptos de trabajo y empleo flexibles, haciendo, *grosso modo*, una suerte de epítome del estado del arte sobre la flexibilidad laboral, tomando como escenario el mundo occidental y desarrollado y, como tiempo 0, el Estado de Bienestar de los 50. En ese momento”...se configura una nueva norma social del empleo. No se trata de una norma jurídica aunque tiene apoyos jurídicos, sino de una norma social, es decir, un “acuerdo”, un equilibrio o un “*statu quo*” que se asume como habitual. Consiste en que los ciudadanos que así lo desean puedan convertirse en ciudadanos laboralmente activos, con un contrato-en términos sociales, un *status* reconocido – estable en su trabajo.”(Miguélez, 2005, p. 4). Más tarde, “en los años 70 y 80 se registra cierta crisis en las formas dominantes de producción, es decir, en el taylorismo-fordismo, porque este resulta rígido en exceso para las demandas que provienen del mercado.”(Ibid. p. 5). De ello resulta, como es obvio, una cierta sustitución de la producción seriada por otras más cortas y cambiantes, o *à la carte*. Esta flexión de las formas de producción crea la necesidad de una organización de trabajo más flexible. Se trata de un proceso que, en principio, técnico deviene en un asunto sociopolítico que desborda los lindes que, por ejemplo, mantuvieran la cuestión en el ámbito jurídico: las empresas no sólo velan por adecuar sus quehaceres a los nuevas modalidades productivas sino que trata de minimizar las incertidumbre que esas formas novedosas se insertan en un entorno más complejo; la operación de flexibilización laboral no es sino el traspaso de tal incertidumbre a los trabajadores, con lo cual la empresa vuelve a ganar el perdido estadio de certidumbre. Los Estados, deliberadamente o no, ante la necesidad de conservar tasas adecuadas de empleo, tiende a la desregulación del empleo, no favoreciendo el empoderamiento del sindicato – activo en el *welfare state* –, sino que, por el contrario, neutralizándose frente a la atomización sindical en la mediana y pequeña empresa. De esta suerte, la posible homeostasis entre empresa y trabajo, en las alteraciones de las producciones, se rompe con el aumento de la incertidumbre aludida. La prueba se da *contrario sensu* cuando, efectivamente, en las grandes empresas y sus fuertes organizaciones sindicales pueden llegar a pactos en que la flexibilidad, sea en el uso del tiempo, sea en cuestiones salariales o en cualesquiera otros beneficios y condiciones, contribuye al beneficio

recíproco, disminuyendo igualitariamente las incertidumbres. Pero, fuera de este sistema de menor tamaño, la reflexión final del autor es que

“ya no se trata sólo de quienes tiene un trabajo precario objetivamente, sino que la precariedad amenaza a muchos, porque son muchos los que pueden ser flexibilizados. Y justamente este peligro es lo que pone a mayor disposición de sus empresas a muchos trabajadores formalmente estables, con las consecuencias no deseadas que ello puede tener en la vida cotidiana.” (Ibid. pp. 21-22)

El segundo texto, de Miguélez y Prieto, confirma muchas de las reflexiones y conclusiones del trabajo antecedente. El foco está puesto, eso sí, indubitablemente en la Unión Europea, para lo cual los autores muestran la evolución del empleo en los países que la componen, explicando complementariamente como sus respectivos sistemas de relaciones laborales han contribuido a dicha evolución. Se pasa somera revista a los modelos de flexibilidad: el *modelo con flexibilidad controlada* (Suecia, Holanda) que dispensa una inseguridad bajo control; el *modelo con flexibilidad incontrolada* (España, Portugal, Grecia) con el correlato de una inseguridad incontrolada, el *modelo con flexibilidad variable* (UK, Italia, Francia) y, desde luego, inseguridad variable. Junto con hacer patente tales correlatos, se avanza en hacer una correspondencia con los sistemas de relaciones laborales en uso, que van reforzando cada modelo. Ellos son, en el mismo orden, los sistemas *corporativistas y de negociación centralizada*, el de *relaciones laborales con alta regulación estatal*; y los *sistemas de sindicalismo político*, estos últimos en una pendiente que anticipa un progresivo deterioro ante la desimplicación del Estado. Por lo mismo en este tópico, el texto encomia al primer sistema: las políticas de empleo se gestan en acuerdos trilaterales, esto es, sindicatos, empresa y Estado. Las tres conclusiones del paper pueden esquematizarse como siguen. Primero, la flexibilidad precariza el empleo cuando “los trabajadores han perdido fuerza negociadora en tanto que actores”. Segundo, dentro del contexto que dispensa la UE, es evidente que, en el asunto, tienen más influencia los factores nacionales que aquella y los procesos globalizadores que la circundan. Finalmente, que la flexibilidad es una estrategia laboral empresarial que explica los cambios en el empleo, pero no todos los cambios. Hay condiciones mucho más profundas de orden político y socio-económico que hacen que las situaciones de carencia de empleo o empleo débil se estén convirtiendo cada vez más en las formas de pobreza y de marginación modernas. (...) Lo cual nos lleva, una vez más, a la conclusión de que el buen o mal empleo es ante todo el resultado del éxito o fracaso de las estrategias que los actores sociales y colectivos ponen en acto para mejorar sus vidas.” (p. 286).

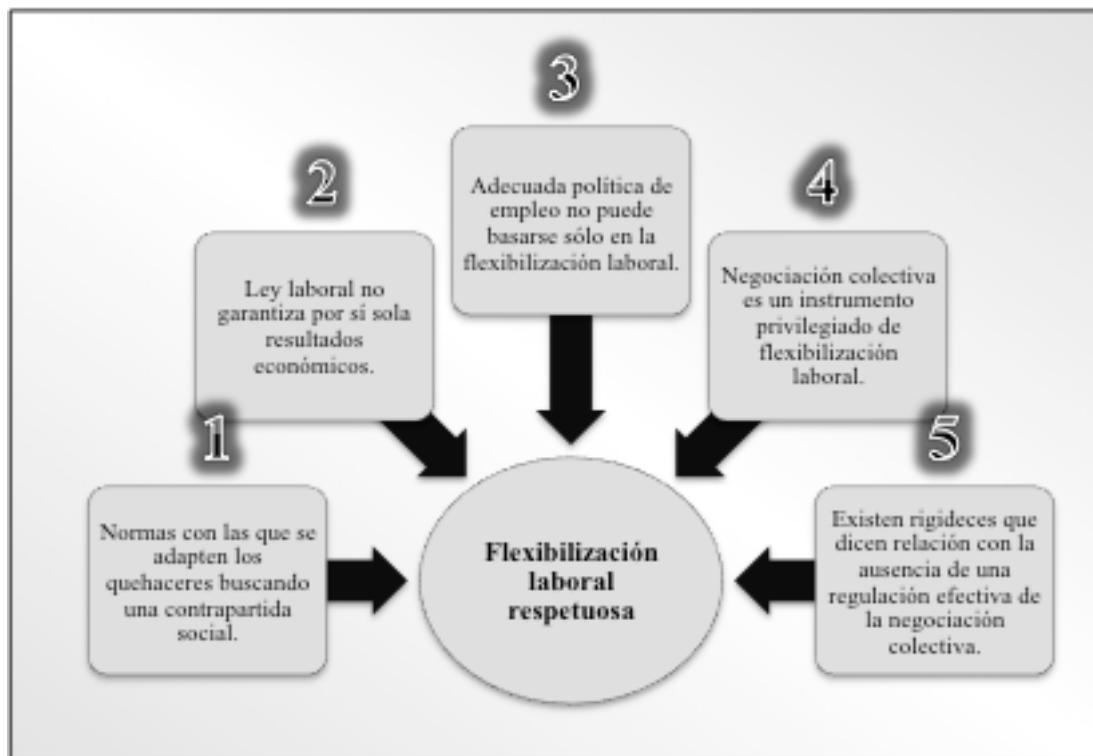
El texto “Mitos, alcances y perspectivas de la flexibilización laboral: un debate permanente” intenta, dentro de lo que hemos denominado perspectivas generales, esbozar un catálogo de definiciones y situaciones en el tema, haciendo una suerte de plataforma de ideas que pudiesen hacer la base mínima para especulaciones sobre las particularidades que ese mismo catálogo puede contener. Con todo, y a diferencia de los dos trabajos precedentes y pese a los cuestionamientos posteriores, al definir flexibilidad laboral expresa que ella alude

“a una visión crítica de las *normas jurídicas* sobre el trabajo asalariado, a las que se les demanda esfuerzos para facilitar la cada vez más necesaria adaptabilidad empresarial en un contexto de permanente aumento de competitividad. De allí que se aluda una y otra vez a la flexibilidad como recurrida receta para mejorar el desempeño laboral y la creación de empleo”. (López, 2007, p. 1. El subrayado es nuestro).

Este abordaje de carácter jurídico del fenómeno es distinto a los anteriores, sin perjuicio de las demás variables que hacen a la totalidad de la flexibilidad laboral. En lo que sigue, y siempre en el eventual cobijo epistemológico de lo jurídico, distingue entre flexibilizaciones con criterio cuantitativo en donde se suprime ciertas normas, tendiendo a la “ideología de la desregulación” según la expresión del autor. O bien, se apela al criterio cualitativo que implica una apreciación el rol de la norma sobre el trabajo, para sopesar los efectos y eficacia de las normas y no su

cantidad para ver cómo ayudan o no al desempeño empresarial. Aquí la norma no se elimina sino que sufre un proceso adaptación que se realiza con el concurso de los actores empresariales y laborales. Respecto de la flexibilización laboral y política de empleo, el autor insiste en desmentir la idea de que una flexibilidad laboral que erosione derechos laborales implique una estimulación del empleo: “Es preciso ser categórico en este punto: no se ha demostrado en forma definitiva que la legislación laboral tenga efectos directos sobre los niveles de empleo, ni está claro que exista una relación entre el nivel de la tasa de desempleo y la envergadura de la protección social. Países con alto grado de protección social exhiben bajas tasas de desempleo e inversamente, países con poca protección social reflejan tasas elevadas de desempleo.” (Ibíd. p.4). En seguida, junto con distinguir entre flexibilidad estatal y pactada, e interna y externa. Luego del examen de la situación en Europa, USA y Latinoamérica, y al abordar la flexibilización laboral en la legislación chilena, López advierte que ya en Chile se han introducido espacios para la flexibilidad laboral y, por lo mismo hace una advertencia que nos parece de relevancia metodológica: “Cualquier nuevo intento flexibilizador requiere revisar hasta qué punto nuestra legislación es rígida o flexible.” (Ibíd. p. 7). Para dar cuerpo a este aserto, se mencionan, el acceso flexible al mercado de trabajo; la salida flexible del mercado de trabajo; flexibilidad salarial; flexibilidad de la jornada de trabajo; flexibilidad funcional; y flexibilización pactada por negociación colectiva. Finalmente, el autor expone cinco criterios “para una flexibilización laboral respetuosa de los derechos de los trabajadores”, todos estos elementos se recogen en la figura N° 3.

Figura N° 3. Criterios para una flexibilización laboral respetuosa



Fuente: Diseño propio, basado en López 2007.

Definiciones desde ópticas técnicas

Se trata de textos en que se enfocan situaciones o procesos específicos de flexibilidad o flexibilización. Dentro de esta serie de trabajos, cobran especial importancia algunos elaborados por el Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo de Chile, tanto por su acuciosidad metodológica cuanto por la severidad de sus regímenes discursivos. A guisa de ejemplo, el

estudio sobre el tema elaborado por investigadores asociados a Departamento (Echeverría et al., 2004), en donde se re-visa la situación de la flexibilidad laboral en el país. Con tal propósito el trabajo plantea el estudio empírico de la flexibilidad en determinados tipos de emprendimientos. No obstante la calidad de ese ejercicio, es evidente el esfuerzo, exitoso en muchos sentidos, de ir estableciendo criterios teóricos que permitan trascender el análisis de que se trata, lo que lo transforma en un estudio seminal.

El primer aporte es la formulación de los denominados *mandatos de la flexibilización* que no son sino “las motivaciones generales que orientan las decisiones empresariales sobre qué flexibilizar, cómo hacerlo y para qué” y que son dos: *Adecuación a la diversidad productiva*, esto es, la búsqueda de adaptaciones del trabajo que permitan la versatilidad productiva en vistas a la demanda y a la indispensable innovación tecnológica; y el *Ahorro de los costos de producción*, que dice relación con la rentabilidad y que comprende “la obtención de competitividad, el ajuste de costos involucrados en la utilización del trabajo y, en su caso, las estrategias para garantizar la continuidad del negocio.” (Ibíd. p. 5). De estos mandatos de flexibilización, ésta se tabica en *flexibilización externa*, o ocupación de la mano de obra fuera del contrato de trabajo de duración indefinida, que implican contrataciones que permiten la disponibilidad fácil y barata del despido, ajustando el personal ya contratado a las variaciones de la demanda. De otra parte está la *flexibilidad interna*, en donde la preocupación apunta a la adaptabilidad de los trabajadores con la modificación de los contratos ya pactados en alguna de sus condiciones, a saber, tiempo de trabajo, lugar en donde se desempeñan los quehaceres, variación de los servicios contratados (polifuncionalidad).

El estudio, planteado desde lo multidisciplinario, y junto con catastrar las posibilidades existentes que significan una amplia flexibilidad en Chile, arroja las siguientes conclusiones: a) que el estudio de empresas de diferentes sectores, indica que la intensidad de la flexibilidad laboral es considerable; b) que existen dos visiones en el empresarios respecto del tema y que, *gross modo*, se ubican en la alternativa de los dos mandatos, ya mencionados, y de las modalidades expresadas de externa e interna; c) que la investigación comprueba fehacientemente que no existe relación entre aplicación intensiva de la flexibilidad y el aumento de nuevos empleos; d) que el reclamo por mayor flexibilidad laboral, instalándolo como una real problemática nacional, coincide con el fin de una largo período (1986 a 1997) de crecimiento económico, baja tasa de desempleo y fuerte reducción de la inflación; e) que desde el punto de vista de los trabajadores, se hace evidente que los impactos sobre la vida personal y familiar de los trabajadores involucrados y sobre la comunidad en general, “no han sido objeto de estudios descriptivos y prospectivos, de sus consecuencias en el largo plazo.”(Ibíd., p.153); f) que es muy alta la cantidad de tiempo que los chilenos dedican al trabajo, citándose el Informe de Competitividad Mundial que dispensó a Chile el primer lugar en 2002 y el octavo en 2003); g) que la prolongación de la jornada de trabajo y la consecuente alteración en el descanso reparador tiene repercusiones fisiológicas indeseables; h) que los factores anteriores también repercuten en la vida personal y familiar; i) que, de igual, los mismos factores inciden negativamente con el empobrecimiento de la vida ciudadana; j) que la distribución del tiempo no compete sólo a las empresas sino que es un problema de la sociedad en su conjunto (el cuidado infantil para los hijos de trabajadores, sistema de transportes, recreación, actividad física, son ejemplos de este involucramiento de la sociedad *in toto*); y k) que “el debate sobre los pactos de adecuación de la jornada pueden constituirse en una oportunidad para discutir también un “pacto” social integral del uso del tiempo de los chilenos.” (Ibíd. p. 157).

Flexibilidad laboral y noología.

Entre las miradas que son susceptibles de hacer sobre el fenómeno de la flexibilidad laboral como objeto, una que nos parece más que pertinentes es aquella que intente el entender dicha materia como una pieza cultural que, por lo mismo, no es sólo un conjunto de ideas sino que,

adicionalmente, se vinculan y/o atan inevitablemente en la red de discursos que, finalmente, hacen a la cultura.

Previo la revisión de varios textos sobre flexibilidad laboral se hizo la escogencia de aquellos que, siendo de naturaleza general o específica y en el ejercicio de un grado interesante involucración disciplinaria o multidisciplinaria o con relieve epistémico, ofreciesen la posibilidad de examinar las preganancias doctrinarias o ideológicas que se adhieren a lo que, como señalásemos más arriba, llamamos in-transparencia de la definición de flexibilidad.

En cuanto a las expresiones *flexibilidad* y *flexibilización*, cuya diferenciación reclamábamos más arriba, es evidente que ella no se encuentra en los textos estudiados. La falta de diferenciación es, acaso, semánticamente perjudicial. Desde nuestro punto de vista la *flexibilidad laboral* es la condición de flexible de un malla normativa respecto de otras mallas de otros tiempos y/o espacios, en relación a los regímenes de estabilidad laboral, horarios de trabajo, capacidad de negociación del recurso humano, grados de injerencia del Estado en el otorgamiento de garantías a los actores implicados en un cambio, entre otros. Aquí estamos ante una mirada sincrónica del fenómeno lo que redundará en la elección de criterios precisos y también sincrónicos de los estudios de que se trate. De otro lado, denominamos *flexibilización laboral* a la operación mediante la cual cierta norma o conjunto de normas experimentan una transformación en orden a acoger los denominados mandatos de la flexibilización según la conceptualización que hiciésemos nuestra más arriba. Se trata de un tratamiento diacrónico, esto es, la transformación de un mismo sistema normativo en el tiempo. En otras palabras, la flexibilidad, a secas, es prácticamente, inocua en su a-temporalidad. *Mutatis mutandis*, la flexibilización importa un cambio deliberado efectuado de uno o más actores sociales, lo implica, en más de algún sentido, una mutación social que puede revestir grados interesantes de trascendencia.

La concreción del objeto de estudio, como formulación de un sistema de ideas, no es claro en ninguno de los primeros tres *papers* analizados. Si se trata de un quehacer, de una práctica societal, que es el ánimo de los dos primeros textos (Miguélez, y Miguélez y Prieto), o de una metamorfosis normativa (López) lo esperable es la verificación de una discursividad que supone la explicitación de un sistema. Al no existir aquella, sólo es dable inferirla, si ello es posible, desde los planteamientos realizados.

“Trabajo flexible-empleo flexible” despliega el tratamiento de una práctica dentro de un quehacer, el laboral, en la relación empresa/trabajadores. La tesis central es que la flexibilidad laboral se origina en la desaparición del Estado de Bienestar y la concurrencia de urgencias de la empresa en el ánimo de reducir sus costos y hacerse permanente en el tiempo. Hay, en una segunda tesis, el traspaso de la sobreviviente incerteza de la empresa hacia los trabajadores que asumirán, en el apogeo del proceso flexibilizador, de ahí más el patrimonio de dicha incertidumbre. Si bien no hay un sistema cerrado que alcance a constituir una doctrina y mucho menos una teoría, es perceptible percibir un *plus* ideológico, que no es sino un supuesto no comprobado: los empleos tenderían a la precariedad. En efecto, el discurso esboza el fantasma de la precarización laboral como una consecuencia ineluctable de un proceso general.

“Transformaciones del empleo, flexibilidad y relaciones laborales en Europa” se aleja todavía más de la conformación de un corpus de ideas sistemático sobre la flexibilidad laboral, no por referirse a un espacio como el europeo, sino porque la reflexiones aparecen como el apéndice de otro estudio socio-económico-político que, con independencia de si existe o no, parece superponerse con ventajas sobre la flexibilización. Estamos, en cuanto temática, ante una flexibilización-consecuencia de un asunto, a lo menos cuantitativamente, de mayor envergadura. Con todo, nuestras afirmaciones no quieren desmentir el breve pero contundente análisis que se hace en las conclusiones para marcar que la flexibilización es de mala calidad en la misma

medida que hay una pérdida en la fuerza negociadora de los trabajadores, asunto bien desarrollado en el trabajo.

El tercer texto, en esta serie de perspectivas generales “Mitos, alcances y perspectivas de la flexibilización laboral: un debate permanente.”, como ya lo señalásemos, tiene el mérito epistemológico de dar una plataforma segura a un eventual sistema de ideas, al plantear, acertadamente a nuestro juicio, que ella es la malla de normas jurídicas, lo que no significa, de modo alguno, una suerte de “juricentrismo” sino una apertura a la interdisciplina desde un hito incuestionable, el jurídico. Al igual que el texto anterior, una preocupación no menor de los autores es que la debilidad social de ciertos colectivos que los descuelga “de la trama institucional de las relaciones laborales.”(López, p. 286). De esta manera, el autor apertura el texto, recursivamente, al trasfondo económico y social que, en la especie, es la de una Europa globalizada.

En suma, y salvo el acercamiento del último trabajo, ningún trabajo tiene la evidencia de representar un sistema de ideas rotulada “flexibilidad laboral” o “flexibilización laboral”. Al respecto, no debe olvidarse aquí que, en la adecuada reflexión epistemológica de Morin el sistema de ideas comporta un núcleo – en lo principal. Axiomas legitimadores, reglas fundamentales de organización, ideas rectoras- o un complejo polinuclear; subsistemas dependientes/independientes como cinturón de seguridad; y, finalmente, *un dispositif immunologique de protection* (Morin 2008, p. 1708). Se está cerca, aunque no demasiado, de cumplir con el primer presupuesto pero faltan, objetivamente, los dos últimos. Al revés, en los tres discursos analizados si podrían servir como subsistemas y dispositivos de seguridad para un sistema de ideas eventual, a guisa de ejemplo, la globalización.

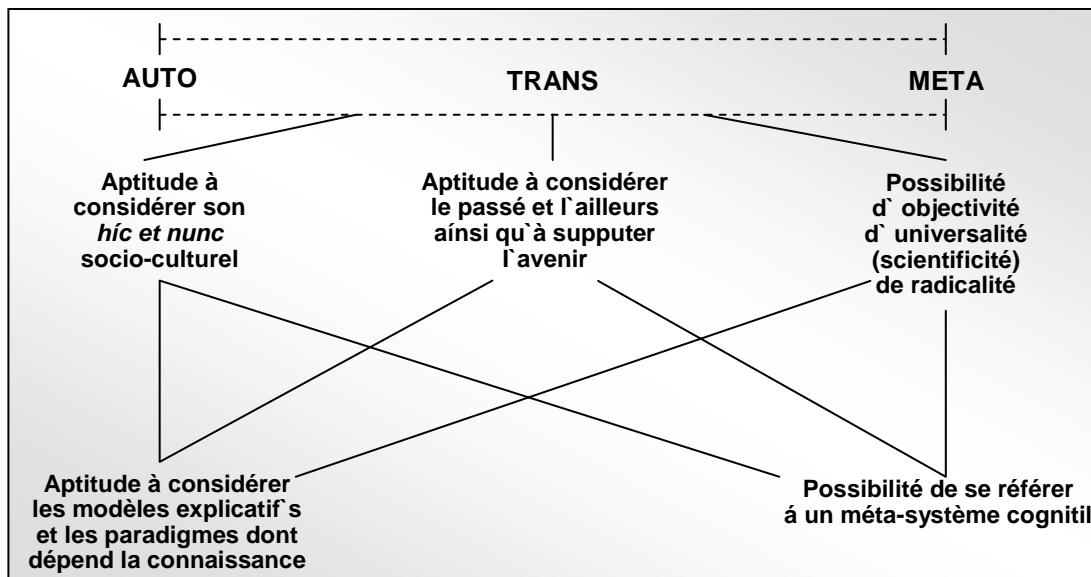
El último texto, sindicado por nosotros como inscripto en una perspectiva técnica, “Flexibilidad laboral en Chile: las empresas y las personas” avanza significativamente en el establecimiento del sistema de ideas de la flexibilidad laboral. Los méritos del trabajo que parten, como ya la indicásemos, con el establecimiento de algunos elementos definitorios muy precisos –mandatos y formas de flexibilización laboral – cimentan contundentemente una suerte de axiomas o ideas rectoras para contribuir al *noyau* reclamado por Morin, en la composición de un sistema de ideas. Pero hay más: el establecimiento de análisis para sistematizar la “tesis macroeconómica sobre el reclamo empresarial por flexibilidad laboral en Chile o la “flexibilización como estrategia empresarial de recursos humanos y uso del tiempo de trabajo”, no sólo dan títulos a sendas secciones del estudio, sino que permiten la instalación de subsistemas dependientes/independientes, en donde el núcleo o *cor* sistémico encuentra el *ceinture de sécurité*, segundo de los elementos requeridos. Finalmente, el abordaje multidisciplinar a las repercusiones personales, familiares y sociales de los procesos flexibilizadores pueden, efectivamente dar cuenta, por cierto más allá de los desarrollos liminares del trabajo, de ese cordón de seguridad necesario para dar consistencia al sistema.

De otra parte, el examen del texto en sus articulaciones empíricas permiten avizorar que es un sistema teórico y no doctrinario, pese a que las conclusiones parecieran apuntar a lo que Raymond Geuss denominaba *ideología positiva* que, en el resumen de Eagleton es “el conjunto de creencias que mantiene unido e inspira a un grupo o clase específico en el logro de intereses políticos considerados deseables.” (Eagleton, p. 72) o, con manifiesta intensidad peyorativa, habría posibilidad de acoger la observación sobre la ideología citada más arriba (Morin, 2004, p. 15). No obstante, y por el contrario, el sistema flexibilidad-flexibilización laboral, aquí exhibido, pareciera apoyar algunas condiciones de cualquier teoría, a saber, auto-exo-referencia, apertura al exterior, núcleo duro resistente a la experiencia, primacía del acuerdo lógico/empírico, necesidad lógica entre conceptos, immunología (sólo rechaza lo que no es pertinente), flexibilidad, empirismo, autodoxia (se conduce en función de sus principios) y autocentrismo.

Se trataría, lo que se confirmaría en sus desarrollos posteriores, de una teoría racional, en la medida que en el texto que nos ocupa éste demuestra *coherencia*, tanto porque sus elementos están unidos por procedimientos lógicos de deducción o/e inducción, cuanto porque sus enunciados obedecen al principio de no contradicción; y, además, porque establece una *relación verificable y no arbitraria* “avec le monde objectif auquel elles s’appliquent” (Morin, 2008 p. 1760).

De los textos analizados y, particularmente, con el último de ellos es factible efectuar una suerte de aplicación del esquema que para la sociología del conocimiento se hace en *Les idées* y que parte del reconocimiento de que cada instancia, verbigracia, la ciencia necesita de las otras para conocerse y legitimarse, “et la boucle qui pourrait alors se constituer entre ces instances, chacune dépendant de l’autre et chacune appelant l’autre, constituerait alors le méta-point de vue à laquelle chacune tenterait de se référer⁵. ”(Ibid. p. 1665). El diagrama elaborado por Morin (Ibíd. p 1666), en lo que a articulación de la sociología del conocimiento se refiere, puede observarse en la figura Nº 4.

Figura N° 4. Articulación sociología del conocimiento

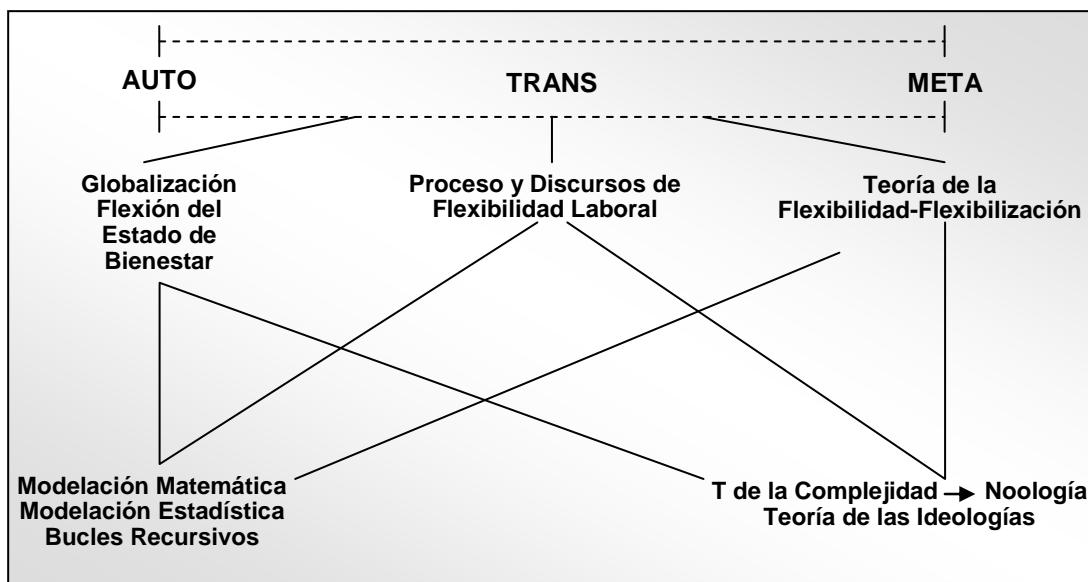


Fuente: Morin 2008.

Si se efectuase la aplicación del cuadro previamente presentado, se podría intentar la búsqueda de los metapuntos de vista legitimadores de las indagaciones acerca de la “flexibilización laboral” y tal aplicación debiera abarcar los conceptos de globalización, flexión del Estado de Bienestar, proceso y discurso de flexibilización laboral, teoría de la flexibilización, teoría de la complejidad, noología, teoría de las ideologías, modelación matemática, modelación estadística y recursividad, elementos que pueden observarse gráficamente en la siguiente figura.

⁵ Una traducción cercana podría ser: ...y el bucle podría entonces ser formado entre estos órganos, cada uno depende de los otros, constituyendo entonces la meta-perspectiva de cada intento.

Figura N° 5. Aplicación del esquema moriniano de las flexibilidad-flexibilización laboral



Fuente: diseño propio, basado en Morin 2008.

Conclusiones

En la ejecución de este texto, pergeñado en el examen de una batería de discursos sobre la flexibilidad laboral, se exhibe, *prima facie*, la in-transparencia de la expresión, lo que se muestra en la desagregación de las palabras que la componen en lengua castellana. Por lo mismo, se infiere que la flexibilidad o flexibilizaciones sólo puede entenderse dentro de contextos discursivos mayores que, a su turno, corresponden a ejercicios venidos ora de la doxa periodística o política pero también, y es el foco propuesto, de los intentos disciplinares de distinto origen, sociológicos, económicos o jurídicos, para abordar o conectarse con la temática.

Sin embargo, se hace urgente verificar si la flexibilidad laboral, es un desprendimiento discursivo de tales disciplinas o si alcanza el nivel de un sistema de ideas o, todavía más, de una teoría. La cuestión no es ociosa: no constituir un *corpus* riguroso de ideas rectoras con más subsistemas de barreras, implican su diseminación o dispersión conceptual y/o contaminación ideológica, con lo cual se malbarata la posibilidad de contar con una arquitectura teórica de la calidad necesaria para servir al análisis de la evolución de la flexibilidad laboral en términos diacrónicos, o su descripción a nivel sincrónico, único expediente que de paso al análisis, por ejemplo, de las certidumbre en los derechos fundamentales de los sujetos o, por qué no, en el constructo que constituyen los derechos humanos.

Se constata, usando la visión noológica y, en alguna medida, la denominada teoría de las ideologías, que sólo en uno de los textos analizados –“Flexibilidad laboral en Chile: las empresas y las personas”- se logra configurar un sistema de ideas, que además cumple los requisitos que acercan, y sólo en ese caso, a una teoría y sobre todo de una teoría racional, sin perjuicio de marcarse en todos las muestras la presencia de una suerte de ideología positiva.

Se deja establecido por nosotros la necesidad de no homologar términos que son semánticamente distintos, distinguiendo, de ahí en más, entre flexibilidad y flexibilización, con independencia de nombrar *flexibilidad-flexibilización* al proceso de alteración normativa en vistas a una flexibilidad como condición necesaria de la malla normativa y de los contextos de lo societal e histórico-cultural.

Se relevan como epistémicamente fundantes para la real teoría y, por tanto, axiomáticos los *mandatos de la flexibilidad* y las conceptualizaciones, a nuestro juicio definitivas de *flexibilidad*

externa e interna. Lo recién consignado implica que es posible entender la solvencia de un núcleo en el sistema. Si la tendencia en el futuro fuese el introducir la flexibilidad laboral en un sistema distinto, en cualquier caso, el núcleo desarrollado sería parte de un sistema polinuclear.

De otra parte, la observación de la flexibilidad-flexibilización dentro del esquema moriniano de una sociología del conocimiento en la auto- trans-meta-sociología, la consistencia del sistema de ideas se validaría incluso en otro sistema polinuclear a condición de mantener los meta-puntos de vista ya indicados en el boceto.

Estamos convencidos de que la claridad epistémica, dentro de los supuestos teóricos utilizados, de la flexibilidad-flexibilización son quizá si seminales para el abordaje de las temáticas asociadas: el fenómeno que nos preocupa tiene un impacto innegable de resonancias éticas insoslayables que deben ser examinadas tal y como también lo amerita el que se infiera en los derechos fundamentales. A este respecto no se debe olvidar que, bajo los parámetros de una flexibilización consensuada y debidamente pactada, existe, en la medida que sea, una oportunidad de mejoramiento de esos mismos derechos fundamentales. *Mutatis mutandis*, sin el necesario consenso y acto del pacto, con la reflexión ilustrada como fórmula primordial de tales procesos, se debilitará la calidad de una flexibilización/flexibilidad en un determinado enclave humano.

Pero, finalmente, la estabilización y solvencia conceptuales, permite observar realidades grupales que, más allá de lo puramente laboral, intervienen, con el signo que queramos atribuirle, en la sociedad local y global, y en un tiempo que del que no podemos percibir su término.

Bibliografía

- Arancibia, Freddy (2011). “Flexibilidad laboral: elementos teórico-conceptuales para su análisis”. *Revista de Ciencias Sociales*. N° 26. Primer semestre.
- Avilé, Haydeé (2005). “Reseña de los siete saberes de Edgar Morin”. *Revista Raximhai*. Vol. 1. N° 003.
- Burotto, Juan Félix (2001). “Sobre *El Estatuto del Sujeto Humano. en los Vestigios de la Modernidad*”. *La Cinta de Moebio*. N° 12, pp. 69-78. Disponible en internet: www.moebio.uchile.cl/12/burotto.htm (Accesado el 04/04/2010).
- Burotto, Juan Félix (2002). “Los Estatutos Epistemológicos del Poder”. *La Cinta de Moebio*. N° 14. Disponible en internet: www.moebio.uchile.cl/14/burotto.htm (Accesado 15/04/2010).
- De Gregori, Waldemar (1999). “En busca de una nueva noología”. *Revista Estudios Pedagógicos*. N° 25.
- Eagleton, Terry (1997). *Ideología. Una introducción*. Barcelona: Paidós. Traducción por J. Vigil Rubio de original inglés [1995].
- Echeverría, Magdalena et al. (2004). “Aportes al debate conceptual sobre flexibilidad laboral”. *Colección ideas*. Año 4. N° 29.
- Echeverría, Magdalena (2003). *Flexibilidad laboral en Chile: las empresas y las personas*. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo. Disponible en internet: http://www.dt.gob/documentacion/1612/articles-74726_recurso-1.pdf (Accesado 15/04/2010).
- Echeverría, Magdalena y López, Diego (2004). *Flexibilidad Laboral en Chile: Las Empresas y las Personas*. Santiago. Chile: Departamento de Estudios Dirección del Trabajo.
- Fortín, Carlos. (2009). *Los mitos en torno a la flexibilidad laboral: el debate internacional reciente*. Fundación Chile 21. Instituto de Estudios del Desarrollo, Universidad de Sussex. Reino Unido.

- Ganga, Francisco y Allendez, Elizabeth (2007). “Análisis teórico del sindicalismo en la Región de Los Lagos-Chile, desde una perspectiva de género. Situación de la industria salmonera”. *Revista de Humanidades y Ciencias Sociales. Universum. Vol. 2. N° 22.*
- Ganga, Francisco et al. (2009). “Diagnóstico y prospectiva de la administración de recursos humanos”. *Gaceta Laboral. Vol. 15. N° 3.*
- Laclau, Ernesto (1978). *Política e ideología en la teoría marxista: capitalismo, fascismo, populismo*. México: Editorial Siglo XXI.
- López, Diego (2007). *Mitos, alcances y perspectivas de la flexibilización laboral: un debate permanente*. Disponible en internet: www.iisg.nl/labouragain/documents/lopez-flexibilizacion.pdf (Accesado 12/04/2010).
- Miguélez, Fausto (2005). “Trabajo flexible, empleo flexible”. En Seminario europeo “El modelo social europeo: una visión actual”. Disponible en internet: http://quit.uab.es/pool/files/bin./Trabajo%20flexible_SEMINARIO%20EUROPEO.pdf (Accesado 10/04/2010).
- Miguélez, Fausto y Prieto, Carlos (2009). “Transformaciones del empleo, flexibilidad y relaciones laborales en Europa”. *Política y Sociedad, Vol. 46 Núm. 1 y 2*, pp. 275-287. Disponible en internet: <http://revistas.ucm.es/cps/11308001/aerticulos/POS0909130275A.PDF> (Accesado 15/05/2010).
- Morin, Edgar (2004). “La epistemología de la complejidad”. *Gazeta de Antropología. N° 20* Texto 20-02 trad. de J. L. Solana Ruiz del francés [1999]. Disponible en internet: http://www.ugr.es/~pwlac/G20_02Edgar_Morin.html (Accesado el 10/03/2010).
- Morin, Edgar (2008). *La Méthode*. Paris: Seuil.
- Morin, Edgar (1999). *Los siete saberes necesarios para la educación del futuro*. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.
- Perelló, Nancy (2006) “Reformas laborales: Empleo vs. flexibilización. Nuevos paradigmas del Derecho del Trabajo”. *Gaceta Laboral. Vol. 12. N° 3.*
- Pérez, Gabriel (2006). “Flexibilidad laboral y modernización de las condiciones generales del trabajo en México de 1996 a 2000: análisis de una revisión de contratos colectivos de trabajo efectuada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social”. *Revista Contaduría y Administración. N° 24.*
- Recio, Albert (1994). “Flexibilización laboral y desempleo en España (reflexiones al filo de la reforma laboral)”. *Gaceta Laboral. Vol. 11, N° 3.*
- Rincón, María y Rodríguez, Isabel (2005). *Flexibilización laboral en el sector salud: Una estrategia en la Gobernación de Zulia*. Cuaderno de Relaciones Laborales. Editorial Complutense. N° 5.
- Rivas A., Claudia (2010). *Reformas laborales: la prueba de la blancura de Piñera*. El Mostrador. Disponible en internet: <http://www.elmostrador.cl/noticias/pais/2010/01/25/reformas-> (Accesado el 04/04/2010).
- Tunal, Gerardo (2002). “La flexibilidad laboral en la contratación colectiva de México”. *Economía, sociedad y territorio. Vol. 3. N° 11*, pp. 409-440.
- Žižek, Slavoj (2010). *El sublime objeto de la ideología*. México: Editorial Siglo XXI.
- Yañez, Sonia (1999). *Consideraciones sobre flexibilidad laboral planteadas desde una mirada de género*. Publicado en *Sindicalismo, género y flexibilización en el Mercosur y Chile. Inserción laboral femenina*. Fundación Friedrich Ebert (Representación Chile) y Centro de Estudios de la Mujer (CEM), Santiago de Chile. pp. 97-110.