

UN MODELO PARA ANALIZAR LA FLEXIBILIZACIÓN DEL MERCADO LABORAL

*Fernando González Figueroa**

Contenido

1. Abstract
2. Introducción
3. Competitividad, rentabilidad y relaciones laborales.
4. Efecto de la flexibilización en la competitividad, la rentabilidad y las relaciones laborales
 - 4.1 Efectos de la flexibilización externa
 - 4.2 Efectos de la flexibilización interna
5. El modelo propuesto
6. Conclusiones
7. Bibliografía

1. Abstract

The flexibility of the work markets they are strategies that have been implemented in the economies of the center from final of the seventy and principles of the eighty, and recently in the outlying countries, as product of the crisis of the markets and the necessary restructuring of the productive processes. Also, the technological change is another phenomenon that has accompanied to the modifications in the labor relationships and, next to this, the changes in the forms of the social actors' participation. In this work a theoretical analysis of the effects of the flexibility is presented (as strategy

* El autor es profesor investigador de la escuela de ciencias administrativas de la Universidad la Salle Pachuca. E mail: fgonzalez@lasallep.edu.mx y gffermaestro@msn.com.

of competitiveness) in three of the variables that conform the labor relationships: recruiting types, work days and social benefits.

Palabras clave: flexibilización laboral, flexibilización funcional, flexibilización numérica

2. Introducción

La flexibilización de los mercados de trabajo es un fenómeno relativamente reciente, que se instrumenta hoy día en varios países como estrategia de competitividad. Es un fenómeno que surge a partir de los cambios generados en los mercados de bienes y servicios que obligan a las unidades económicas a modificar la estructura de sus relaciones de producción y en consecuencia de sus relaciones laborales.

En este artículo se presenta particularmente la propuesta de un modelo cuyo objetivo es analizar teóricamente el efecto de la flexibilización en las relaciones laborales. El modelo pretende captar el efecto de la flexibilización numérica en los ingresos de los trabajadores, para lo cual se consideraran fundamentalmente tres variables: tipos de contrato, jornada de trabajo y prestaciones sociales. El modelo parte de un breve análisis de los vínculos que se establecen entre las variables ya mencionadas.

3. Competitividad, rentabilidad y relaciones laborales

Tradicionalmente la competitividad de una nación se ha medido por datos históricos de su crecimiento económico, de sus recursos, de su mercado laboral, del comportamiento de las tasas de interés en los mercados financieros e incluso por la paridad de su moneda. No obstante, en la actualidad la medida de la competitividad requiere de otros atributos, v.gr., la innovación tecnológica, la reingeniería de procesos, los círculos de

control de calidad, la capacitación y el adiestramiento, entre otros (pronacom, 2002).

En un contexto global como el que vivimos hoy día, un país es competitivo cuando sus empresas pueden insertarse en el comercio mundial, sin tener que recurrir para ello a la compra de recursos de bajo precio ni a la explotación de mano de obra o sobreexplotación de los recursos naturales. Hoy la competitividad se mide por otros atributos como son la preparación y capacitación del factor humano, la disposición de tecnologías de punta, la instrumentación de estrategias de reducción de tiempos de producción, entre otros. En este sentido, un país que promueve la competitividad, debe tener entre sus objetivos otorgar mejores condiciones de trabajo, innovar tecnología y así mismo, generar mayores oportunidades de desarrollo.

De lo anterior se desprende que la competitividad debe ser un rasgo distintivo de toda organización pública o privada, lucrativa o no, que en el medio empresarial se encuentre identificada con el dinamismo del mercado local, regional, nacional o internacional. En el caso de una organización lucrativa la competitividad es entendida como la capacidad de alcanzar, mantener y mejorar su posición en el mercado. Por tanto, una empresa será competitiva cuando ofrezca productos de calidad y a un precio que le permita, no sólo reponer los insumos utilizados en la producción, sino también generar utilidades para trabajadores y empleados que participan directa e indirectamente en la producción (Jasso, 2002; Pelayo, 2002).

Se supone también que la competitividad es característica de empresas que son rentables, que disponen de estructuras productivas eficientes, de personal calificado, con infraestructura funcional y capacidad de

innovación tecnológica, entre otras.¹ Estas empresas podrían considerarse vanguardistas; es decir, empresas que tienen la posibilidad de introducir cambios tecnológicos a su proceso productivo. Por ejemplo entre estos cambios figura la capacidad para adaptarse a nuevas tecnologías,² así como la capacidad para realizar modificaciones en el esquema de relaciones laborales (Trouvé, 1989, Artiles, 1992, De la Garza, 1998, Lucena, 2002). El interés en particular, se centra en esta última variable, y su efecto en los ingresos laborales de los trabajadores.

En un estudio sobre competitividad basado en los recursos humanos, Sastre y Aguilar (2000), distinguen tres niveles para analizar la citada variable: el macroeconómico, el sectorial y el empresarial. El macroeconómico lo ubican como aquel que se ubica entre países y/o regiones, y, se encuentra permeado por variables como el producto *per cápita*, las divisas captadas por exportaciones, el volumen de inversión, entre otras. En el caso de la competitividad sectorial, esta se encuentra permeada por un espacio que pertenece a ramas o sectores productivos y su rentabilidad está en función del comportamiento y resultados productivos de las empresas. Cabe agregar que en esta misma tesitura se encontraría la competitividad empresarial.³ El trabajo (basado en la competitividad) es analizado por estos autores, primero a nivel de países, después entre sectores productivos

¹ En este sentido competitividad y rentabilidad son dos términos que mantienen una relación positiva, por tanto, se parte de la premisa de que a mayor rentabilidad, mayor competitividad.

² Novick (2001) señala que en el caso latinoamericano, países como México, Chile, Brasil y Argentina, introdujeron *tecnologías blandas* en los años noventa del siglo pasado, pero en ningún caso, estas nuevas tecnologías han implicado nuevas dinámicas de organización del trabajo o claros procesos de modernización.

³ Sastre y Aguilar (2000), señalan que existen diferencias notables en la rentabilidad de las empresas; tal fenómeno se manifiesta inter e intrasectorialmente. Por tanto, las ventajas competitivas pueden explicarse por la heterogeneidad de las empresas, especialmente en el proceso de construcción de sus recursos y capacidades (Cuervo, 1993, citado por Sastre y Aguilar, 2000).

y finalmente entre empresas; para ello, ellos construyeron índices de competitividad a partir de considerar los costos, la productividad, la tecnología y el capital humano.

En este contexto, la competitividad se plantea desde la lógica de la reproducción de la economía mundial; es decir, por un lado, las empresas ya no producen para mercados específicos, sino para mercados cada vez más globalizados; y por otro lado, se enfrentan a un dinamismo, ya no de países o naciones sino de bloques económicos, donde la competitividad es un requisito insoslayable para permanecer en los mercados. Obviamente, todos estos fenómenos imponen a las empresas y economías locales cambios importantes en sus relaciones laborales.⁴ Una de las manifestaciones de estos cambios es la utilización de periodos más cortos de trabajo,⁵ utilización de contratos temporales, así como el traslado de determinadas actividades del proceso productivo a otras unidades productivas (*outsourcing*); es decir, enviar a maquila, actividades que antes se hacían en la empresa.

Es importante señalar que las relaciones laborales están vinculadas a la estructura socioeconómica, donde la participación de los agentes sociales modifica el proceso de producción. Es decir, las relaciones laborales tienen que ver, primero, con la participación del Estado cuya función es establecer los criterios legales de política laboral bajo la cual se rigen los

⁴ De hecho, la competitividad en el mercado global se ha convertido, en uno de los objetivos más importantes de la empresa. El nuevo formato para ganar imagen y presencia en los mercados es, sustituir los valores colectivos por valores individuales, justificado por la eficacia comercial (Ermiida, 1999).

⁵ Por periodos cortos de trabajo se entiende la instrumentación de jornadas laborales con una duración menor a 8 horas; es decir, son jornadas que responden a necesidades específicas de la empresa. Quedan excluidas aquellas jornadas, que siendo menores a 8 horas son establecidas legalmente, tal es el caso de las jornadas laborales en Francia (Olesker, 2000).

trabajadores y la empresa y, segundo, tienen que ver con la participación de los sindicatos, cuyo papel es la búsqueda del cumplimiento de los derechos de los trabajadores, estipulados en los contratos colectivos de trabajo.

En este sentido, es el Estado el encargado de configurar e instrumentar el marco jurídico; en tanto que en los sindicatos recae la facultad de ejercer las negociaciones colectivas. Sin embargo, sin perder el papel que desempeñan estos agentes sociales en la producción, su participación se ha modificado en los últimos 20 años, especialmente a partir del proceso de reconversión industrial experimentado en los ochenta del siglo pasado, el cual marcó una clara tendencia hacia el uso de tecnologías blandas y sistemas flexibles de trabajo⁶ (Koshiro, 1992).

De hecho, la utilización de las estrategias de flexibilización se originaron fundamentalmente por la intensificación de la competencia internacional, por la expansión de los mercados y por la aceleración del cambio tecnológico, entre otras razones (Standing, 1986). Por tanto, en este trabajo se parte del supuesto de que las empresas ya instrumentan estrategias flexibles en sus relaciones laborales, como medio para acceder a una mayor competitividad y rentabilidad.

Esto significa que una empresa que se inserta en un sistema de relaciones laborales flexibles, tiene mayores probabilidades de ser competitiva. Lógicamente la instrumentación de tales estrategias supone una

⁶ En éste periodo, muchas empresas comenzarían a reconsiderar su participación en los mercados; el shock petrolero de mediados de los años setenta del siglo pasado, el incremento de la productividad en las compañías multinacionales, la internacionalización de la producción, entre otros elementos, trajeron consigo el incremento e intensificación de la competencia. Con ello, se aceleró el cambio estructural, por lo que muchas empresas comenzarían a realizar modificaciones importantes en el modelo de relaciones laborales implementado, pensando en una revisión seria de la estructura de los costos de producción (Koshiro, 1992).

modificación, desde un esquema sin flexibilidad en las formas de contratación, en las prestaciones sociales, así como en las escalas salariales y la jornada de trabajo. Conviene aclarar que el concepto de flexibilidad⁷ hace referencia a una respuesta que se adapta a las circunstancias y, que en este sentido, la instrumentación de un sistema flexible de trabajo, sería potencialmente un sistema inestable⁸ (Standing, 1986).

En efecto, las relaciones laborales se componen en un conjunto de variables como son los tipos de contrato, la jornada de trabajo, prestaciones sociales, la forma y temporalidad de pago, la asignación de puestos, entre otras. En este estudio las primeras tres variables mencionadas son las que se someten a análisis y su elección se fundamenta en que están relacionadas directamente con los ingresos de los trabajadores.

4. *Efecto de la flexibilización en la competitividad, la rentabilidad y las relaciones laborales*

Una vez presentada, de manera breve, las relaciones entre las variables que toman parte en la descripción del modelo, a continuación se trata de explicar cómo la flexibilización se relaciona con la rentabilidad y la competitividad de las empresas y así mismo cómo afecta a los tipos de contrato, las jornadas de trabajo y las prestaciones sociales.

⁷ De hecho, el término de *flexibilidad laboral* surge a raíz de las medidas adoptadas para combatir la crisis económica en los países industrializados en los años setenta y, en un plano más específico se refiere a la capacidad de respuesta del sistema laboral ante una reestructuración del aparato productivo y un cambio en las condiciones del mercado de trabajo (Standing, 1986; Hernández Laos y Aboites 1993).

⁸ La flexibilidad se trata de una adaptabilidad; por ejemplo, como empresario implica la adaptabilidad de sus trabajadores al proceso productivo; como mercado de trabajo implica la adaptación a nuevas condiciones de trabajo y, como capitalismo implica la adaptación al cambio de nuevas posibilidades tecnológicas y cambios en los modelos de consumo (Blyton y Morris, 1991).

En el presente modelo, se usan dos categorías para referirse a la flexibilización, por un lado, la flexibilización numérica o externa y, por otro, la flexibilización interna [la cual queda subdividida en flexibilización salarial y flexibilización funcional]. Así mismo, cuando se habla de los efectos de la flexibilización, se pone énfasis en las variables indicadas en el modelo, pero también se menciona cómo afectarían a los trabajadores desde el punto de vista de los ingresos. Se inicia con la flexibilización numérica o externa.

4.1 Efectos de la flexibilización numérica

La flexibilización numérica, se caracteriza por modificar las formas de contratación y las formas de despido y está considerada como un medio para la reducción de los costos de producción, especialmente los costos del factor trabajo (Lucena, 2002).

En este sentido la flexibilidad numérica se orienta básicamente a los contratos de duración definida o verbal; es decir, a reconocer modalidades de trabajo que permitan disponer de mano de obra temporal (que por lo general es de baja calificación) y sin mayores problemas para el despido⁹ (Ermida, 1999; López, 2002).

Es importante mencionar que la flexibilización numérica o externa está asociada a la descentralización de una parte del proceso productivo; mecanismo que actualmente ya instrumentan varias empresas, especialmente a través de la subcontratación de personal y, lógicamente esta acción lleva implícita la finalidad de reducir costos de producción. De esta manera, el mecanismo de la subcontratación es empleado para resolver aspectos muy específicos de los procesos de producción,¹⁰ condición básica para la eficiencia y competitividad de las empresas (Abramo, 2001). Cabe aclarar que en algunos casos la subcontratación

⁹ Particularmente, Diego López (2002), distingue entre una flexibilización externa de entrada y una flexibilidad externa de salida. La primera se refiere a la posibilidad de contratar trabajadores sin garantizar la estabilidad laboral y sólo mientras existan necesidades específicas y temporales de la empresa; la segunda alude a la posibilidad que tiene la empresa de despedir a trabajadores sin dificultades y a bajo costo.

¹⁰ De hecho la subcontratación tiene que ver con la pérdida o declinación de la integración vertical de la producción, la cual tiene como punto de partida el cierre de departamentos de las empresas que ya no son rentables; es decir, las fases del proceso que no arrojen buenos resultados se descentralizan y se transfieren a unidades fuera de la empresa, las cuales están especializadas en la prestación de servicios: a este tipo de unidades se les llama, empresas prestadoras de servicios de subcontratación (OIT, 2002).

aparece relacionada con el *outsourcing*; sin embargo, este fenómeno incluye otros aspectos que se insertan en el mismo proceso de la descentralización de funciones, entre ellas asesoría jurídica, asesoría financiera, asesoría contable, aspectos de capacitación, seguridad, control electrónico de la información, mantenimiento, investigación, entre otras¹¹ (Lucena, 2002; OIT, 2002).

En uno de los trabajos pioneros sobre flexibilización del trabajo en México, publicado por la Secretaría del Trabajo a principios de los noventa del siglo pasado, se plantea que la flexibilidad externa puede ser de tres tipos:

- a) *movilidad de empleo*, la cual se refiere al volumen de mano de obra que ocupa el empleador y está sujeta a las necesidades de la empresa.
- b) *movilidad profesional*, la cual supone cambios de ocupación, asociado a un sistema de capacitación que permite cambiar la función productiva del trabajador.
- c) *movilidad geográfica*, la cual alude al traslado de la mano de obra hacia el mercado de trabajo (Hernández Laos y Aboites, 1993; Standing, 1986).

De estas formas de flexibilidad externa, la primera es la que se usa en este modelo para analizar el efecto en los ingresos de los trabajadores. Pero

¹¹ Lucena (2002), clasifica el *outsourcing* en tres categorías. La primera se refiere a la desconcentración de partes muy específicas de la producción con la finalidad de reducir la duración del empleo, tal es el caso del uso de trabajadores temporales; la segunda tiene que ver con la desconcentración de procesos administrativos, cuya finalidad es cederlos a contratistas independientes y la tercera alude a la desconcentración del lugar de trabajo, tal es el caso específico del tele-trabajo.

independientemente de las distintas acepciones de este concepto, la flexibilidad externa [en términos macroeconómicos] representa la estrategia principal que recomiendan Organismos Internacionales [como el Banco Mundial, el FMI, el BID y la OECD, así como los gobiernos, especialmente del grupo de los 8] para frenar el desempleo (Simeón, 2000).¹²

Lo anterior significa que la flexibilización laboral es una estrategia política, regulada especialmente por los gobiernos, quienes, en distintos grados, han liberalizado los mercados laborales. De ahí que el nivel de empleo esté determinado por la estructura social, y también por la capacidad de las instituciones para generar nuevos puestos de trabajo (Koshiro, 1992; Iglesias, 2001).

Hoy día, cada vez más empresas instrumentan estrategias de flexibilización que influyen en la rentabilidad y por ende en los niveles de competitividad.¹³ Ello les permite ajustar el nivel de trabajo de acuerdo con sus requerimientos de mano de obra, misma que cambia al cambiar la oferta y demanda del mercado de bienes y servicios (Koshiro, 1992; Sastre, 2000).

En este sentido la flexibilidad numérica o externa permite a las empresas contar con una nómina funcional, simplificar los procedimientos para el

¹² Por ejemplo, el Banco Mundial señala que: "Una flexibilidad acrecentada del mercado de trabajo es esencial para que todas las regiones emprendan reformas con profundidad". Por su parte el Fondo Monetario Internacional expone que: "Los gobiernos deben buscar, con audacia, una reforma a fondo de los mercados de trabajo. La flexibilidad de éstos pasa por la reformulación del seguro de desempleo, del salario mínimo legal y de la legislación que protege el trabajo" (Simeón, 2000).

¹³ Obviamente la *rentabilidad* también está en función de otras variables como el capital, la localización del establecimiento [distancia con el mercado], la organización de la empresa, las estrategias de marketing, entre otras.

despido de trabajadores y, si es posible, reducir costos, ya sea en indemnizaciones, antigüedad, y prestaciones sociales; lo cual trae implícito el aumento del tiempo parcial y el uso del empleo temporal. Por tanto, esta situación coloca a las empresas en una posición de mayor competitividad (Koshiro, 1992).

Un esquema moderno de flexibilización laboral sugiere tomar en cuenta dos puntos muy importantes: a) primero que cada trabajador negocie libremente el precio de su trabajo con el empleador, sin sujeción a topes mínimos y segundo, b) que el Estado intervenga lo menos posible en las relaciones colectivas, a efecto de limitar, restringir y si fuera políticamente posible, eliminar la acción sindical, la negociación colectiva y la huelga.¹⁴

Tales esquemas y estrategias de flexibilización laboral han aumentado recientemente con la intensificación de las fusiones industriales, financieras y de servicios, en combinación con la implementación del *outsourcing*. De esta manera, ya sea a través de las fusiones empresariales o de las políticas de racionalización en el uso de la fuerza laboral, a medida que se intensifica la competitividad internacional en los mercados de bienes y servicios, hay una tendencia empresarial dirigida a reducir las plantillas de personal estable y con contratos indefinidos en los países del centro y recientemente en los países periféricos (Urrea, 1999).

En este contexto, es comprensible que la flexibilidad numérica aparezca como una condición *sine qua non*, podrían entenderse los actuales

¹⁴ En la doctrina neoliberal, estos fenómenos no son vistos como derechos fundamentales de los individuos, tampoco como instrumentos de equidad, sino como prácticas monopólicas de los trabajadores, que “unidos” obstaculizan el libre juego de la oferta y demanda de trabajo (Garzón, 1997; Ermida, 1999).

sistemas de competitividad entre empresas y países que participan en una economía globalizada.

Por otra parte, la flexibilidad numérica como estrategia de competitividad, influye en las relaciones laborales y por ende afecta a las empresas y a los trabajadores. Tal efecto se manifiesta principalmente a través de las variables: tipo de contrato, jornada de trabajo y prestaciones sociales. Esto se debe a que la flexibilización laboral expresa la necesidad de minimizar los costos de producción, para lo cual una medida clave es la utilización de un reducido número de trabajadores nucleares y otro grupo relativamente amplio donde se localizan los trabajadores periféricos. Este fenómeno es una tendencia mundial que reduce la estabilidad laboral, modifica las formas de contratación y, así mismo, modifica las relaciones entre trabajadores y empleadores (Blyton y Morris, 1991; Hernández Laos y Aboites, 1993; Standing, 1986).

A continuación se plantean algunos casos en que la flexibilidad numérica puede influir en los trabajadores y en las empresas en cada una de las variables mencionadas:

- a) Tipo de contrato. La flexibilidad externa se manifiesta en la utilización de contratos temporales y en algunos casos mediante contratos verbales. Tal situación es funcional para las empresas porque con esta medida evitan gastos mayores en la contratación; sin embargo, con contratos inestables o de corta duración, los trabajadores se enfrentan a la estabilidad laboral. *A priori* la pérdida de estabilidad representa un efecto negativo para los trabajadores, pues en muchos de ellos, el horizonte temporal para encontrar otro empleo

es relativamente largo. Aunque a unos pocos les favorece,¹⁵ pues les permite mayor autonomía en la negociación de sus contratos, pueden trabajar de acuerdo a sus talentos competitivos y por ende, tienen mayor control de su proceso de contratación (Satanding, 1986).

En suma, los efectos positivos o negativos que la flexibilización externa genera hacia el trabajador dependen mucho de las condiciones de desarrollo de cada país, del tipo de mercado laboral, de la calidad del factor humano, así como también de otros aspectos como el social, el político y el cultural (Hashimoto y Raisian, 1992; Hernández Laos y Aboites, 1993).

V. gr., en mercados con condiciones bajas de desarrollo, los contratos temporales y verbales, además de generar inestabilidad, llevan implícito la desprotección social del trabajador, y cuando se trata de empresas pequeñas, las condiciones bajo las cuales se desempeña el trabajador son acentuadamente inseguras e insalubres (Ermida, 1999).

b) Jornada de trabajo. Esta variable analiza la duración y extensión de la jornada laboral y tiene distintas normatividades, pero en general, se identifican las jornadas de tiempo completo, las de medio tiempo y las de tiempo parcial. En este caso, la flexibilidad externa influye en las jornadas que no de tiempo completo, pero que se encuentran especificadas en el contrato. V. gr., en un estudio sobre movilidad

¹⁵ La realidad educativa de México muestra que efectivamente son pocos, los trabajadores que pueden negociar de manera personal su salario de acuerdo a su perfil y preparación. El incremento de los grados académicos, sin duda, contribuiría a mejorar la situación laboral de los trabajadores.

laboral que realizaron Hernández Laos y Jaime Abortes (1993),¹⁶ en las manufacturas mexicanas, ellos encontraron que en algunas empresas se instrumentan sistemas de ajuste integral de las jornadas de trabajo, mismo que en combinación con el uso de nuevas tecnologías y otros elementos productivos, actúan como estrategias para incrementar la productividad y, en consecuencia la competitividad.

En este sentido, el manejo de la asignación del tiempo debe representar una ventaja para las empresas y en el caso de los trabajadores, dependiendo del grupo al que pertenezcan (nucleares o periféricos), los efectos podrían ser positivos o negativos.

- c) Prestaciones sociales. En principio debe señalarse que esta variable está estrechamente relacionada con los procesos de contratación. En tal sentido se presupone que su eliminación o reducción en los contratos de trabajo, incluso su no cumplimiento representa un beneficio para las empresas pero no para el trabajador. Como se señaló, las empresas actúan con el objeto, ya no de maximizar sus inversiones, sino de asegurar su permanencia en el mercado. Por ejemplo, el empleador, al usar contratos temporales puede evitar otorgar todas o algunas de las siguientes prestaciones: prima de antigüedad, prima vacacional, aguinaldo y/o vacaciones, incluso

¹⁶ Concretamente los autores analizaron la flexibilidad y la movilidad en el interior de las empresas, a través de un análisis estadístico de diversos indicadores laborales. Para tal efecto seleccionaron una muestra representativa de empresas con orientación exportadora como no exportadora, de las principales ramas manufactureras de México. El objeto de los autores fue aportar datos acerca de las tendencias registradas durante los ochenta a través de una serie de indicadores laborales representativos de la flexibilidad e inflexibilidad laboral en el ámbito interno de las propias empresas (Hernández Laos y Aboites, 1993).

en algunos casos, puede evitar el pago del seguro médico, jubilación, fondo de ahorro, entre otras.

Por ejemplo, una de las encuestas aplicadas por la OIT¹⁷ (2003) en América Latina refleja que sólo los trabajadores que poseen un empleo formal y estable, tienen la posibilidad de acceder a beneficios sociales, tales como jubilaciones y seguro médico. Por otro lado, los trabajadores que se desenvuelven en el mercado informal no reciben prestaciones y ocasionalmente reciben magros beneficios de algún programa de asistencia social.

De acuerdo con estas evidencias, *a priori* se postula que la flexibilización externa actúa negativamente en las prestaciones a través del uso de contratos temporales. Por lo que el uso de este tipo de contrato presupone la eliminación total o parcial de las prestaciones sociales, independientemente de los niveles de salario.

En suma, la flexibilización numérica se ha convertido, en un medio para individualizar las relaciones laborales. Por un lado, una mayor individualización se produce como resultado de la desregulación o flexibilización del derecho al trabajo, que amplía el ámbito de la autonomía del empleador y quedan fuera de la legislación laboral, relaciones que antes estaban reguladas. Por otro lado, la individualización se produce por las modificaciones a las relaciones colectivas de trabajo, que son inducidas por la presencia de un nuevo modelo organización productiva. Esto significa ceder espacio a relaciones propiamente individuales, o, en otros casos, descentralizar relaciones colectivas típicas,

¹⁷ La encuesta de la OIT, fue aplicada a hogares de 9 países de América Latina (Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Ecuador, Guatemala, México, Nicaragua y Perú), realizando de 2 a 3 observaciones en el periodo 1992 – 2002.

como sucede ahora con la negociación colectiva en varias empresas, donde el empleador adquiere mayor injerencia en las contrataciones. Por ello es que la descentralización de la negociación colectiva apunta a la individualización de las relaciones de trabajo y, en los casos donde persisten los sindicatos, estos asumen un rol diferente, con una postura más laxa con respecto a su incidencia en los términos de las contrataciones (Ermida, 1999).

Por ejemplo, Hernández Laos, Garro y Llamas (2000), señalan que, en el caso de México, en la última década del siglo XX, disminuyó la importancia de las organizaciones sindicales, al tiempo que aumentó la flexibilidad en las formas de contratación.¹⁸ En otras palabras, continúa la tendencia hacia el aumento de la flexibilidad externa, expresada en la flexibilidad numérica; aunque cabe aclarar que su incremento es diferenciado a lo largo de las empresas y/o ramas productivas.

4.2 Efectos de la flexibilización interna

La flexibilización interna es un concepto que se refiere a las estrategias instrumentadas por las empresas en el interior de sus procesos productivos y básicamente tiene dos modalidades: la flexibilización funcional y la flexibilización salarial.

La flexibilidad funcional es relativa a la facultad de la empresa para promover la eficiencia operativa mediante la reorganización de los métodos de producción, redefiniendo los puestos y tareas, lo cual posibilita que los trabajadores respondan con versatilidad en la ejecución de las

¹⁸ Salvo en algunos casos como la regulación contractual, es notable la injerencia sindical en relación con el empleo de eventuales y moderada en cuanto al uso de subcontratistas y trabajadores de confianza (Hernández Laos, Garro y Llamas, 2000).

diferentes actividades. Su esencia radica en la necesidad de aumentar la calificación a través de la polivalencia de la mano de obra. En consecuencia, este tipo de flexibilidad asegura a la empresa un determinado número de trabajadores que cuentan con habilidades, experiencia, buena remuneración y un empleo estable, elementos importantes en la búsqueda de una mayor rentabilidad y competitividad (Bliton y Morris, 1991; Hernández Laos y Abortes, 1993; Standing, 1986).

Esta estrategia desarrolla una nueva actitud de los trabajadores frente al proceso productivo y requiere que el trabajador conozca y domine distintas etapas del proceso productivo, especialmente los trabajadores nucleares. Así mismo, la empresa puede sustraerse de utilizar trabajadores eventuales, ya sea por enfermedad, inasistencias o despidos repentinos, situación que podría suplir con sólo reacomodar a su personal disponible (Novick y Gallart, 2001).

Por otra parte, la instrumentación de la flexibilidad funcional, supone una modificación de las relaciones laborales, especialmente en dos variables: jornadas de trabajo y tipos de contrato.

- a) *Jornada de trabajo*. La empresa puede asignar horarios especiales a los trabajadores¹⁹ y al mismo tiempo los puede ocupar en áreas distintas a las que están adscritos. Por ejemplo, hay ocasiones en que, dentro de los horarios convencionalmente establecidos, trabajan determinados sectores del área de producción y cuando

¹⁹ Los horarios especiales son aquellos que asignan determinadas empresas de acuerdo con las necesidades de su producción. Esto normalmente ocurre cuando son temporadas altas y las empresas llegan a instrumentar un cuarto turno, mismo que eslabonan con los turnos convencionalmente establecidos. También existen trabajadores (como mecánicos, empaques y repartidores, entre otros), a quienes individualmente los pueden citar (temporalmente) en otro horario fuera del establecido, con la finalidad de responder a la demanda del mercado (Abramo, 2001; O' Reilly, 1996; Recio, 1988).

las empresas tienen prioridades reacomodan a su personal; es decir, cambian sus funciones y en algunos casos modifican la jornada de trabajo.²⁰ En este sentido, se presenta un binomio que lejos de ser excluyente, se complementa, por un lado, las jornadas de trabajo especiales y, por otro, la polivalencia en los procesos productivos (Abramo, 2001; O' Reilly, 1996; Recio, 1988).

Conviene señalar que en el caso de las jornadas de trabajo especiales, estas se generan a partir de la creciente transformación social, de la aparición de nuevas actividades y especialmente del papel que cada empresa desempeña en los cambiantes mercados, situación que hace necesaria la utilización de trabajadores a tiempo parcial (Recio, 1988).

Por su parte, la polivalencia de las funciones, fenómeno nada nuevo en el estudio de la flexibilidad, está referida a las disposiciones que facilitan el uso de la fuerza de trabajo al interior de los procesos de trabajo. Cabe agregar que las nuevas tendencias en el uso del trabajo polivalente, requieren de una nueva generación de trabajadores, más educados y más independientes (Abramo, 2001; Gladstone, 1992).

De lo anterior se desprende el supuesto de que la flexibilidad funcional y la jornada de trabajo se encuentran relacionadas de manera positiva; es decir, a mayor flexibilidad funcional, mayor uso de jornadas de trabajo especiales. O al menos esta es la tendencia que se muestra en las relaciones laborales de la actualidad, lo cual no quiere decir, que sea una condición *sine qua non* para que se de

²⁰ Abramo (2001) llama a este tipo de flexibilización, flexibilidad numérica interna.

dicha relación. Más bien significa que una unidad productiva, cuyo proceso de trabajo es polivalente, no supone de facto, la asignación de jornadas de trabajo especiales.

b) *Tipos de contrato*. La flexibilidad funcional se relaciona con los tipos de contrato, sólo si al momento de contratar a un trabajador se le indica las funciones que desempeñará en el ejercicio de su labor y así mismo, de que éstas mismas, puedan sufrir modificaciones de acuerdo a las necesidades de la unidad económica.²¹ Lógicamente en la práctica es común que los trabajadores ejecuten tareas distintas para las que fueron contratados.

Es importante mencionar que las estrategias de flexibilización numérica y funcional están muy relacionadas. Por ejemplo, la recomposición de tareas y funciones en el interior de la empresa, como consecuencia de la incorporación del cambio tecnológico, genera que ciertos puestos de trabajo desaparezcan y otros se modifiquen o amplíen. Por tanto, el empresario tiene que adecuar su plantilla de trabajadores, para ello puede despedir trabajadores cuya calificación no es funcional a su nueva organización y contratar trabajadores con otro tipo de preparación, incluso podría capacitar a los ya contratados. La contratación temporal, el trabajo a tiempo parcial y la subcontratación son las modalidades que con frecuencia se utilizan para adecuar el personal (Hernández Laos y Aboites, 1993; Standing, 1986).

Finalmente, conviene aclarar que en la literatura revisada, no se encontraron relaciones entre la flexibilización funcional y las prestaciones

²¹ Obviamente este planteamiento debe tomarse con las debidas precauciones, pues no es lo mismo un trabajador, cuyas funciones tendrá que desempeñarlas sin capacitarse, de otro que sí se le capacita para el ejercicio de sus actividades.

sociales; debido a que, por lo general, las prestaciones, estipuladas en el contrato, son otorgadas al trabajador al momento en que la empresa adquiere sus servicios. Por tanto, una vez que el trabajador se encuentra en el desempeño de sus actividades, la influencia de una prestación en la flexibilización funcional desaparece.

Por su parte, la flexibilidad salarial se caracteriza por una negociación bilateral para definir o evitar despidos masivos, en el cual los trabajadores acuerdan congelar o reducir los salarios y horarios para salvar el empleo. Conviene señalar que tal estrategia ha sido utilizada en Japón, EEUU y Europa (Hernández Laos y Aboites, 1993).

La flexibilidad salarial tiene diferentes acepciones, por ejemplo, puede definirse como el grado de vinculación que existe entre remuneración y desempeño de la fuerza de trabajo; es decir, la existencia o no de sistemas de pago por resultados (Hernández Laos, Llamas y Garro, 2000). Otra definición similar alude a la libertad de la que gozan los empleadores para establecer una remuneración fija por tiempo de trabajo o una remuneración variable según resultados, incluso las comisiones sobre las ventas obtenidas (López, 2002).

En este sentido, el hecho de que las empresas dispongan de sistemas de pago salariales por escalas, acordes con el rendimiento de los trabajadores, les permite elevar su eficiencia, su competitividad y por ende su rentabilidad. Las escalas salariales tienen la característica de asignar un salario al trabajador en función de su rendimiento y su desempeño. Para ello, se toma en cuenta su categoría; es decir, la retribución debe partir de un salario base, mismo que puede aumentar de acuerdo con la productividad y eficiencia del trabajador. Es importante aclarar, que este

sistema de remuneraciones ya se aplica en las organizaciones empresariales, incluso públicas,²² cuyo mercado laboral se caracteriza por la segmentación laboral: por un lado un reducido número de trabajadores protegidos por la legislación y con salarios elevados y por otro lado, otro número de trabajadores que laboran por tiempo determinado, con bajos ingresos y con pocas o nulas prestaciones sociales (Abramo, 2001; Díaz, 1996).

Por otra parte, en las condiciones actuales de competencia mundial, regional y local no todas las empresas tienen las mismas posibilidades de instrumentar estrategias de segmentación del trabajo, más bien estos sistemas son característicos de empresas que disponen de equipamiento, infraestructura y una relativa pero sólida presencia en el mercado; con capacidad empresarial y con capacidad de organización, entre otros factores. Por estas razones, sería válido suponer que la flexibilidad salarial tiende a aumentar la competitividad y la rentabilidad de las empresas.²³

Ahora bien, la relación entre la flexibilidad salarial y relaciones laborales supone la referencia, análisis y revisión de un marco jurídico que regula las relaciones laborales; en donde la negociación colectiva juega un papel importante. En este sentido, puede suponerse que un sistema de relaciones laborales con avances significativos en materia de legislación salarial

²² Díaz (1996) señala que hoy día en México, en el sector público -particularmente en la burocracia baja y media- hay una estabilidad laboral garantizada por la ley, pero sólo para un reducido sector. Señala que entre los mecanismos de protección al empleo más criticados figuran los contratos de larga duración, las reglamentaciones que tipifican el despido (preavisos, montos de la indemnización, derecho de antigüedad, monto de las cotizaciones para seguros de cesantía), así como las restricciones a contratos a plazo fijo, jornada parcial y trabajo temporal.

²³ En el caso de México, este sistema aún no se encuentra instrumentado por el Estado, toda vez que la Reforma Laboral se encuentra en discusión y sujeta a aprobación. No obstante ya hay organizaciones que lo aplican detrás del marco legal, pero la mayoría continúa con el esquema tradicional, donde seguramente el bajo grado de escolaridad del trabajador mexicano inhibe su implementación.

(modificación y/o ampliación de las formas de pago), tendrá más posibilidades de avanzar a una flexibilización salarial.²⁴

En el caso de los tipos de contrato, el vínculo se observa cuando en el contrato se estipula la duración de la jornada de trabajo, la forma de pago y el procedimiento bajo el cual funcionarían las retribuciones por productividad. Por ejemplo, en un estudio sobre productividad y mercados de trabajo en México, Hernández Laos, Llamas y Garro (2000), analizan cómo los salarios están determinados, no sólo por un marco normativo, sino también por la negociación colectiva. Ellos encuentran que en el caso mexicano, la flexibilidad salarial aún está en transición; toda vez que prevalece una rigidez acentuada, con predominio de un salario mensual, quincenal o semanal, fijo por categoría, y éste se encuentra regulado; incluso es poco importante la presencia de bonos de puntualidad, asistencia y productividad. Por tanto, la flexibilidad salarial es una característica de las relaciones laborales desarrolladas.

Con respecto al efecto de la flexibilidad salarial en la jornada de trabajo, no se encontraron textos que relacionen estas variables. La percepción indica que no hay relaciones definidas entre éstas, pues una estrategia flexible en las formas de pago no necesariamente implica efectos directos en la jornada de trabajo. En otros términos, la instrumentación de estrategias flexibles en las formas de pago no necesariamente implica el uso de estrategias flexibles en la jornada de trabajo, aunque la posibilidad existe.

²⁴ La flexibilidad salarial no tiene por qué afectar al trabajador, puesto que en términos económicos, él recibiría un pago en función de aporte a la producción, donde el resultado del proceso sea de mutuo beneficio entre la empresa y sus trabajadores.

Finalmente, en el caso de las prestaciones sociales, la situación es muy similar a la variable jornada de trabajo. Es decir, la instrumentación de estrategias flexibles en las formas de pago no necesariamente implica efectos o modificaciones en las prestaciones sociales. No obstante, conviene señalar que de la misma manera como se flexibilizan las formas de pago, también los sistemas de prestaciones sociales se modifican, pero seguramente no con buenas perspectivas para los trabajadores. De hecho, el objeto de dar paso a las contrataciones temporales y hacer uso del *outsourcing*, es con la finalidad de no conceder a los trabajadores las prestaciones básicas. Por tanto, la flexibilización salarial tampoco tiene una asociación definida con las prestaciones sociales.

Hasta aquí se han presentado las relaciones fundamentales que toman parte en el modelo; lo que sigue a continuación es la forma en que estas variables se articulan para analizar el mercado de trabajo.

5 *El modelo propuesto*

En este modelo se identifica en primer término al trabajador como unidad de análisis, en el cual se miden los ingresos en función del número de horas trabajadas a la semana. El ingreso es la variable dependiente, la cual es afectada por la flexibilización laboral.

En este sentido los efectos de la flexibilización se miden a partir de las variables tipo de contrato, horas trabajadas a la semana y prestaciones sociales. El criterio es el siguiente:

5.1 La flexibilización experimentará un incremento en el caso de que:

- a) Los tipos de contrato definidos o temporales, aumenten (Hernández Laos, Garro y Llamas, 2000).²⁵
- b) Aumente el número de trabajadores que laboran menos de 35 horas a la semana (Artiles, 1992; De la Garza, 2000; Ruesga y Murayama, 2000).
- c) Se observen incrementos en el número de trabajadores que tengan al menos alguna de las siguientes prestaciones: IMSS, ISSSTE, SAR, INFONAVIT o seguro médico particular (De la Garza, 2000; Ruesga y Murayama, 2000).

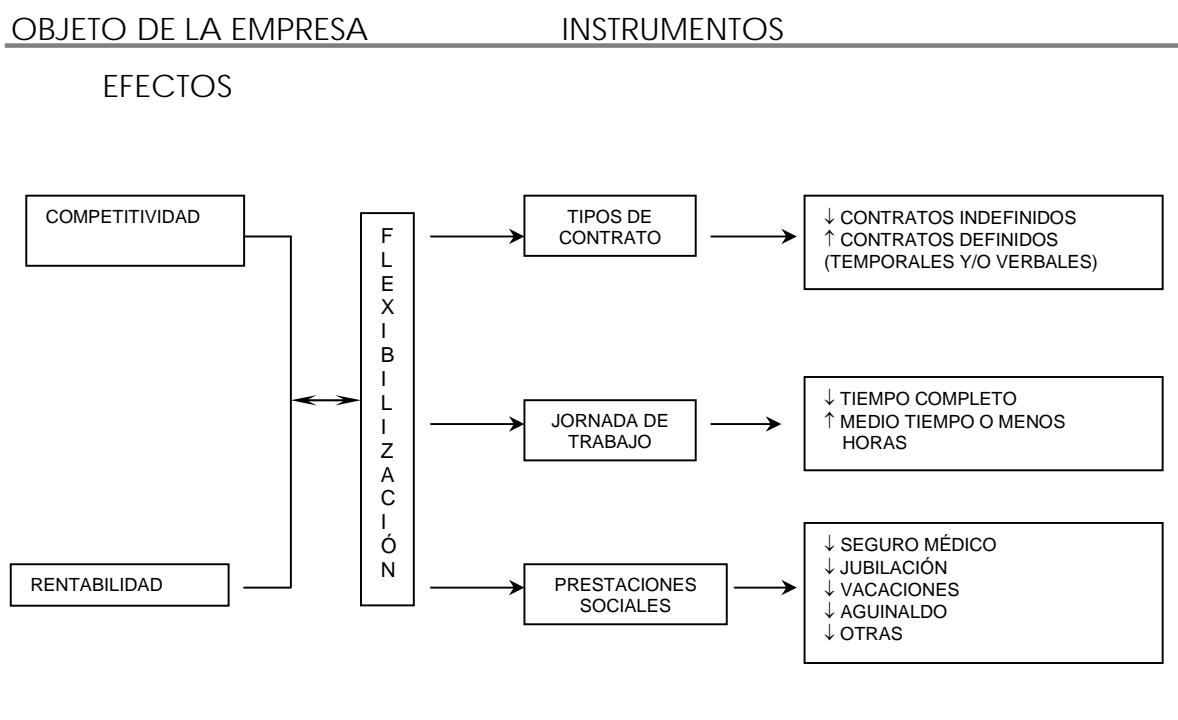
Parece ser que las relaciones entre estas variables con la flexibilización laboral es bastante lógica, pues el mismo concepto de flexibilizar supone que las relaciones laborales se hacen más dúctiles, más laxas y en consecuencia, se tiende hacia una modificación estructural de las relaciones de trabajo. Lo cierto es que, países como México y en, general América Latina, aún no están lo suficientemente preparados para impulsar un Reforma de este tipo.

A continuación se presenta la propuesta del modelo que integra las variables previamente abordadas. En el se muestra la forma en que quedarían articuladas las variables propuestas. Del lado izquierdo se encuentran las variables que en sí mismas representan el objetivo que persigue toda unidad económica: competitividad y rentabilidad;²⁶ en el centro se muestran las variables que son utilizadas como instrumentos para conseguir tales objetivos y finalmente del lado derecho se muestran los

²⁵ En esta obra los autores señalan que las distintas formas de contratación (ya sea relación civil o subcontratación) constituyen una estrategia a la cual recurren los empresarios –a veces en forma ilícita- para ampliar su plantilla de trabajadores temporales y así responder a las variaciones en sus niveles de producción.

²⁶ Seguramente habría sido sugerente introducir la variable costos de producción, sin embargo, se consideró que precisamente la reducción de costos es una consecuencia al implementar medidas de flexibilización laboral.

posibles efectos que el proceso flexibilizador generaría en las variables utilizadas como instrumentos:²⁷



Fuente: diseño propio

Como se observa en este diagrama, los indicadores de flexibilización son una función de las estrategias de rentabilidad y la competitividad, a través de los tipos de contratación, la jornada de trabajo y las prestaciones sociales. El análisis supone que un individuo se inserta al mercado de trabajo en una dinámica de relaciones laborales flexibles; es decir, es posible que un trabajador contratado por un empleador, acepte un

²⁷ En apariencia el modelo podría resultar simple, toda que por lógica, una modificación en los tipos de contratación o reducción en la jornada de trabajo y prestaciones sociales, implicaría un incremento en la flexibilización de las relaciones laborales. Sin embargo, como se señala en el documento, no necesariamente ocurre así, toda vez que para los trabajadores que cuentan con elevados grados de escolaridad y capacitación, la flexibilización de su relación laboral puede significar otras oportunidades de empleo.

contrato definido, con una jornada de trabajo variable y con escasas o nulas prestaciones sociales (Dombois, Rainer, y Martín Osterland, 1988).

En el caso de los tipos de contratación se analiza el aumento de la flexibilidad a través del aumento de los contratos definidos [en el cual se incluyen los contratos temporales y/o los contratos verbales].

En la variable jornada de trabajo el indicador de aumento de la flexibilidad se mide con la disminución de los trabajadores que disponen de tiempo completo (Artiles, 1992).

Finalmente, en la variable prestaciones sociales se ha incluido el indicador de flexibilidad concerniente en la disminución de trabajadores con alguna las siguientes prestaciones: seguro médico, jubilación, vacaciones, aguinaldo y otras.

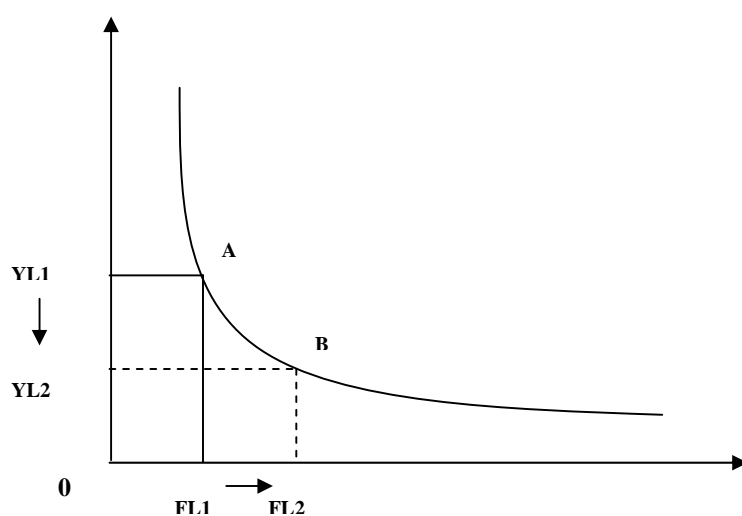
Lo anterior significa que al analizar el mercado laboral a partir de este modelo, se podrían encontrar dos cosas: por un lado a un grupo de trabajadores con contratos indefinidos, prestaciones sociales y seguramente con un salario base y por otro lado, otro grupo de trabajadores con contratos definidos, temporales y/ o verbales y con escasas o nulas prestaciones. Lógicamente, la proporción que guarden estos grupos de trabajadores dependerá de las características de la economía y del tipo de mercado laboral en que se aplique el análisis.

El planteamiento es que los ingresos de los trabajadores son una función inversa de la flexibilización laboral; es decir, a mayor flexibilización, menor nivel de ingresos. Gráficamente la pendiente de la curva es negativa; por lo que, en caso de que las demás circunstancias no cambien, un incremento de la flexibilización laboral [en cualquiera de sus vectores],

implicaría una reducción de los ingresos laborales de los trabajadores, tal como se muestra en el gráfico 1.

En esta figura, FL representa la flexibilización del mercado, en tanto que YL representa los ingresos laborales. La naturaleza de la curva indica que, no obstante, del nivel de los ingresos, la flexibilización laboral no desaparecería y, al revés, aunque el nivel de flexibilización alcance su máximo, los ingresos laborales no llegarían a cero,²⁸ lo cual se explica por la existencia de salarios mínimos.

Gráfico 1



Fuente: Elaboración propia

²⁸ Aunque en este modelo se postula una relación inversa entre el nivel de ingresos y la flexibilización laboral, es probable que, en algunos mercados de mayor calificación de la mano de obra, el proceso de flexibilización contribuya con el mejoramiento de los salarios y/o con la reducción del desempleo, aunque estos empleos sean precariamente remunerados.

Ahora bien, suponiendo que se incrementan los contratos temporales, ello podría producir un efecto negativo en los salarios de los trabajadores. En el gráfico, el cambio se observa por el movimiento del punto A, al punto B.

Por otra parte, en el caso de los salarios por hora trabajada, estos podrían tener una doble connotación. Primero, significaría un incremento relativo de los ingresos, especialmente para aquellos trabajadores que tienen los niveles más altos de productividad y, el trabajo por horas les permite maximizar sus beneficios.²⁹ Segundo, podría significar una reducción relativa de los ingresos, toda vez que la tendencia de los mercados de trabajo señala que los salarios por hora es una opción más de remuneración con la idea de evitar las jornadas completas. Por tanto para el grueso de los trabajadores con bajos niveles de calificación, el trabajo por hora les implicaría una reducción en sus ingresos; la misma situación se observaría si se reducen las prestaciones sociales o el número de horas que el trabajador labora a la semana.

Por otra parte, conviene señalar que también existe la posibilidad de que los ingresos aumenten ante un aumento de la flexibilización. Esto sería desplazando la curva de flexibilidad a la derecha; es decir, FL_1 aumentaría a FL_2 quedando constantes, en un primer momento, los ingresos laborales YL_1 , mismos que por un efecto positivo de la productividad social media del trabajo, tenderían a incrementarse.

Es importante destacar que la posición de esta curva estaría determinada por una serie de variables tales como: los métodos o reglas que definen las relaciones laborales, los aspectos organizacionales que determinan la productividad del trabajo, la tecnología utilizada, entre otras (Hernández

²⁹ En este rubro quedarían aquellos trabajadores que laboran por unidad de tiempo y en actividades altamente especializadas.

Laos, Llamas y Garro, 2000). En consecuencia, este conjunto de variables medirían en qué porcentaje cambiarían los ingresos ante un cambio en el grado de flexibilización.

6. Conclusiones

En este modelo, se ha presentado la forma en que se articulan las variables: competitividad, rentabilidad y relaciones laborales con la finalidad de ver cómo la flexibilización influye en los ingresos laborales. El corolario es el siguiente:

- Las empresas instrumentan estrategias de flexibilización con el objeto de incrementar sus niveles de competitividad y rentabilidad.
- Con base en la literatura revisada, la instrumentación de estrategias de flexibilización se refleja en dos sentidos. Externamente en el aumento de contratos temporales, en el aumento del empleo a tiempo parcial y del aumento de la subcontratación. Internamente se refleja en el aumento de de la movilidad del trabajo, aumento de la diversificación de las formas de pago y así mismo, de la reducción de las prestaciones sociales. Aunque, de alguna manera la reducción o nulidad de las prestaciones ya deben venir estipuladas en el contrato del trabajador.
- La flexibilización de los mercados de trabajo tiene como objetivo la reducción de los costos de producción como estrategia de competitividad, especialmente del factor trabajo. No obstante, se observa una contradicción porque la reducción de los costos del trabajo no asegura, por sí mismo, el incremento de la

competitividad de las empresas, especialmente cuando el costo del trabajo supone un porcentaje menor del costo de producción del producto o servicio (Díaz, 1996, Ermida, 1999). En otras palabras, para que la reducción de los costos laborales se traduzca en un incremento de la competitividad, deben ir acompañados de un incremento en los niveles de productividad (Hernández Laos y abortes, 1993; Sastre y Aguilar, 2000).

- Las empresas tienen entre sus objetivos contar con personal calificado para el desempeño de las funciones de dirección y control, que se involucre con los objetivos de la organización. También necesita una proporción creciente de trabajadores eventuales de baja calificación que cumplan con las actividades de rutina (Hernández Laos y Aboites, 1993). Sin embargo, contar con personal calificado implica invertir en capacitación; por lo que desde la perspectiva de la competitividad, a una empresa le resultaría ocioso invertir en capacitación de los trabajadores temporales, dado que, pronto estarían fuera de la organización y así mismo, tampoco les interesaría involucrarse con los objetivos de la empresa. Por tanto, los únicos trabajadores susceptibles de ser capacitados, con amplias posibilidades de promoción dentro de la organización y con salarios de competencia, son aquellos que cuentan con contratos indefinidos y representan la plantilla base de la empresa (Ermida, 1999; Sastre y Aguilar, 2000).

En este sentido, cabría la posibilidad de instrumentar una estrategia que beneficie tanto a las empresas como a los trabajadores. V. gr. flexibilizar las funciones del trabajador a lo largo del proceso productivo, permitiría a las empresas organizar la producción de acuerdo a sus necesidades y por

consecuencia, ampliaría los conocimientos de los trabajadores, capacitándolos para que dominen otras etapas del proceso de la producción.

BIBLIOGRAFÍA

- Abramo, Laís. *Mercado de trabajo, flexibilización y nuevas formas de regulación*, en revista *Trabajo*, año 2, No 4, 2ª época, enero julio de 2001.
- Artiles, A., Martín; *Proceso de flexibilización y modelo de relaciones laborales posfordista; "¿economía alternativa?"*, en revista de sociología del trabajo, vol. 15, primavera de 1992.
- Blyton Paul and Jonathan Morris, *A flexible future: aspects of the flexibility debates and some unresolved issues; in A flexible future?, Prospects for employment and organization*, Walter de Gruyter, Berlin, New York, 1991.
- Cuervo, García, A., *El papel de la empresa en la competitividad, papeles de economía española*, número 56, 1993.
- De la Garza Toledo Enrique, *Modelos de industrialización en México*, UAM, México, 1998.
- _____, *"La flexibilidad del trabajo en América Latina"*, en Tratado latinoamericano de sociología del trabajo, Enrique de la Garza Toledo, (Coordinador), El Colegio de México, FLACSO, UAM, FCE, 2000.
- Díaz, Alvaro, *Flexibilidad productiva en países de la región y nuevos modelos de empresas*, en boletín técnico interamericano, N. 137, CINTERFOR, 1996, documento disponible en: <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/boletin/137/pdf/bol137b.pdf>
- Dombois, Rainer, y Martín Osterland, *Nuevas formas de utilización flexible de la mano de obra: empleo a tiempo parcial y cesión de trabajadores"*; en *Lecturas sobre el mercado de trabajo en la República Federal de Alemania: mercado de trabajo, ocupación y desempleo*; Werner Sengenberger (compilador), Ministerio de Trabajo Y seguridad Social, Madrid, España, 1988.
- Ermida, Uriarte, Oscar, *Labour relations and globalization*, Ponencia presentada en el III Congreso Regional de las Americas de Relaciones Laborales, Lima, Perú, 1999, Documento disponible en: <http://www.cinterfor.org.uy/public/english/region/ampro/cinterfor/index.htm>
- Garzón, M., Lucio, *La flexibilidad laboral del centroizquierda*, texto disponible en: <http://www.po.org.ar/edm/index2.htm>, [EDM 16 - Marzo 1997](#)
- Gladstone, Alan. *Labour Relations in a Changing Environment*. A publication of the international Industrial Relations Association; Walter de Gruyter, Berlin, New York, 1992.
- Hashimoto, Masanori y John Raisian, "Aspects of labor market flexibility in Japan and the United States"; in *Employment Security and labor market flexibility: an international perspective*, edited by Kazutoshi Koshiro, Wayne State University Press, Detroit, 1992.
- Hernández Laos, Enrique, Ignacio Llamas y Nora Garro, *El mercado de trabajo en México. Diagnóstico, proyecciones políticas al año 2010. Pensar y decidir la próxima década*, México, CEEN, IPN, UAM y Noriega editores, 2000.
- _____, *Productividad y mercado de trabajo en México*, UAM y PyV, 2000.
- _____ y Jaime Aboites, *La movilidad de la mano de obra en el sector manufacturero de México*, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1993.
- Iglesias, Diego Fernando, *Consecuencias de la flexibilización del trabajo*, texto disponible en: <http://www.galeon.com/gruposgest/articulos/art0007.htm>, 2001.

- Jasso Villazul, Javier, *International competitiveness: technological innovation and market area*, 2002. Texto disponible en: <http://www.revistaespacios.com/a97v18n01/21971801.html>
- Koshiro, Kazutoshi, *Employment security and labor market flexibility: An International Perspective*, Edited by Kazutoshi Koshiro, Wane State University Press Detroi, 1992.
- López, F., Diego, *Mitos, alcances y perspectivas de la flexibilización laboral: un debate permanente*, septiembre de 2002. Texto disponible en: <http://www.fes.cl/pgf/FLEXIBILIZA%D3N%20LABORAL.doc>
- Lucena, Héctor, *Un marco explicativo de la flexibilización laboral y de sus aplicaciones en Venezuela*, en Confederación mundial del trabajo, San Antonio de los Altos, abril de 2002. (<http://utal.org/movimient12.htm#ini>).
- Novick, Marta y María A. Gallart, *Competitivity, productive networks and labour competences*, 2001, texto disponible en: <http://www.ilo.org/public/english/region/ampro/cinterfor/publ/novick/>.
- OIT, *La subcontratación y el outsourcing*, en tendencias mundiales en el desarrollo tecnológico y en la formación del recurso humano, boletín 14, 2002. Disponible en: <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/youth/doc/not/libro44/iii/iii/index.htm>
- _____, *Globalization and Labour Relations, The paradigm of post-modern labour relations*, texto disponible en: <http://www.ilo.org/public/english/region/ampro/cinterfor/publ/sala/ermida/globaliz/ii.htm>, 2003
- _____, "Protección social y mercado laboral en América Latina", en *Panorama Laboral 2003*, texto disponible en: <http://www.oit.org>
- Olesker, Daniel, "Transformation work in the world, laboral flexibility and social relation production", 2000. Página web, URL: <http://www.adobe.es/products/acrobat/download/morethanreader.html>
- O' Reilly, Jacqueline, *labour adjustment and part time work*, en international Handbook of labour Magnet policy and evaluation; Edited by Gunther Schmid and Jacqueline O' Reilly, Great Britain at the University Press, Cambridge, 1996.
- Pelayo, Carmen, M., *La competitividad*, en publicaciones virtuales, 2001. Texto disponible en: <http://monografias.com/trabajos7/relab.shtml-intro>.
- Pronacom, Programa Nacional de Competitividad, Guatemala, C.A., texto disponible en: <http://www.pronacom.org/pronacom/competitividad.htm>, 2002.
- Recio, Albert, "Flexibilidad, eficiencia y desigualdad: notas sobre la flexibilidad laboral"; en *Sindicalismo, Crisis y Flexibilidad*, revista del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Siglo XXI, No 4, octubre de 1988.
- Rogowski, Ralf and Klaus Schomann, "Legal regulation and flexibility in labour market", en *International Handbook af Labour Market Policy and evaluation*; edited by Gunther Schmid Jacqueline O' Reilly, Klaus Schoman, 1996.
- Ruesga, M, Santos y Ciro Murayama. *Desempleo y precariedad laboral en Europa: Referencia al caso español*, en revista Trabajo, año 2, No 3, UAM, UNAM y PyV., 2000.
- Sastre Castillo, Miguel Ángel y Eva María Aguilar Pastor, *Un modelo empresarial basado en los recursos humanos, departamento de organización de empresas*, Universidad complutense de Madrid, 2000. Texto disponible en: <http://www.mcyt.es/asp/publicaciones/revista/num332/15.M.A.SASTRE.pdf>

- Simeón, Roberto, *La desregulación laboral*, Universidad de la Habana, instituto de investigaciones multidisciplinarias en Ciencias Sociales, 2000.
<http://www.psrdc.org>
- Standing, Guy, *Unemployment and labour market flexibility: the United Kingdom*, International Labour Office Geneva, Switzerland, 1986.
- Trouvé Philippe, "¿Management de las flexibilidades o flexibilidades del managenmet?", reflexiones sobre algunos usos franceses de las flexibilidades" en *Especialización Flexible, revista Sociología del Trabajo, No 7, siglo XXI editores*, octubre de 1989.
- Urréa, G., Fernando, *Un modelo de flexibilización laboral bajo el terror del mercado*, Ponencia presentada en el Seminario Internacional "Los retos teóricos de los Estudios del Trabajo hacia el Siglo XXI", 7 y 8 de Octubre de 1999, Aguascalientes, México. Texto disponible en: <http://www.clacso.org>