

La flexibilidad del mercado de trabajo: causas, conceptualización y expresión

Berenice Morales Sandoval *

David Castro Lugo **

Resumen

El objetivo de este artículo es hacer una revisión sobre los factores que dan origen a la flexibilidad del mercado laboral, su conceptualización y las distintas formas de expresión. La revisión indica que la flexibilidad laboral tiene su origen en la década de los ochenta y busca dar respuesta a las crecientes tasas de desempleo, adaptarse a un sistema de producción caracterizado por la globalización y cambios tecnológicos que tiene importantes efectos sobre el mercado de trabajo. Por otra parte, se identifica un amplio uso del término, que genera confusión y dificulta la comparación entre países, pero a partir de los elementos que dan origen, el concepto de flexibilidad laboral puede concebirse como: una modificación en las relaciones laborales que permita a los diferentes agentes del mercado laboral responder a las nuevas circunstancias económicas, sociales, culturales y tecnológicas. Finalmente la flexibilidad encuentra fundamentalmente tres formas de expresión: numérica, funcional y de costos.

Palabras clave: Flexibilidad laboral, mercado de trabajo, condiciones laborales

* Universidad Autónoma de Coahuila. Estancia posdoctoral en El Colegio Mexiquense
doncris32@hotmail.com

** CISE, Universidad Autónoma de Coahuila
david.castro@uadec.edu.mx

The flexibility of the labor market: causes, conceptualization and expression

Abstract

The goal of this paper is to make a review of the factors that give rise to the flexibility of the labor market, their conceptualization and different expression forms. The review indicates that labor flexibility has its origin in the eighties and seeks to respond to the rising rates of unemployment, adapting to a production system framed by globalization and technological changes that have important effects on the labor market. Moreover, it identifies a broad use of the term, which is confusing and difficult to compare between countries; but from the elements that give rise, the concept of labor flexibility can be conceived as a modification in labor relations that allows different labor market actors respond to new economic, social, cultural and technological circumstances. Finally, the flexibility is expressed in three forms: numerical, functional and cost.

Keywords: Job Flexibility, labor market, working conditions

JEL Classification: J21 J58 J81

1. Introducción

Los choques económicos de los años setenta y ochenta significaron una ruptura con el modelo de producción fordista, modelo económico tradicional bajo el cual se dio la reproducción del capital después de la segunda guerra mundial. Esta modificación no solo implicó alteraciones en el ámbito económico, sino también en lo político, social y cultural.

Este nuevo modelo debía responder a los retos que enfrentaba la economía mundial, es decir, a un lento crecimiento, contracción de la demanda, importantes desequilibrios macroeconómicos y elevadas tasas de desempleo. En ese contexto, el modelo de acumulación flexible fue visto como una alternativa para responder a los desafíos que imponía la realidad económica, pues daba respuesta ágil dentro de mercados con demandas cambiantes e inestables.

La flexibilidad laboral se presentó como solución para viabilizar las relaciones laborales y dar respuesta al desempleo, por lo que la desregulación del mercado de trabajo se comenzó a aplicar en forma abierta o velada desde ese entonces.

El término flexibilidad hoy resulta generalizado, sin embargo, la mayoría de las veces nos parece confuso, dado que no existe una definición unánime, por ello el mismo adquiere diversos significados que responden, muchas de las veces, a las necesidades del investigador, y otras a la concepción que tiene la sociedad del término.

Dado lo anterior, el presente artículo tiene como objetivo hacer una revisión sobre los factores que dan origen a la flexibilidad del mercado laboral, su conceptualización y las distintas formas de expresión.

La revisión indica que la flexibilidad laboral tiene su origen en la década de los ochenta y busca dar respuesta a las crecientes tasas de desempleo, adaptarse a un sistema de producción caracterizado por la globalización y cambios tecnológicos que tiene importantes efectos sobre el mercado de trabajo. Por otra parte, se

identifica un amplio uso del término, que genera confusión y dificulta la comparación entre países, pero a partir de los elementos que dan origen al concepto de flexibilidad laboral puede concebirse como: una modificación o ajuste en las relaciones laborales que permita a los diferentes agentes del mercado laboral responder a las nuevas circunstancias económicas, sociales, culturales y tecnológicas. Finalmente la flexibilidad encuentra fundamentalmente tres formas de expresión: numérica, funcional y de costos laborales.

El resto del documento se compone de cuatro secciones. En la primera se hace una revisión de los factores que propiciaron la necesidad de la flexibilización del mercado laboral; en la segunda se discuten los diferentes conceptos, la tercera comprende las diversas formas en que se expresa la flexibilización de las relaciones laborales, y por último las conclusiones.

II. Antecedentes

El concepto de flexibilidad laboral surgió en los años ochenta después de un desempeño económico deficiente en los países industrializados y algunos países en desarrollo, que mostraban un estancamiento en la producción y altos niveles de desempleo e inflación. Los problemas de desempleo involuntario empezaron a presentarse en los países industrializados, en especial en Europa donde las tasas de desocupación fueron mayores a las registradas en Estados Unidos y Canadá (Chávez, 2001).

Inicialmente se pensó que las elevadas tasas de desocupación estaban relacionadas con tres factores: i) cambio tecnológico acelerado, mismo que se expresaba en un ahorro de mano de obra y por tanto como paro tecnológico, ii) la creciente competencia de los países emergentes que mostraron resultados satisfactorios en su estrategia exportadora, y iii) el incremento de los precios internacionales del petróleo; sin embargo, ante la imposibilidad de estos factores

para explicar las diferencias en el comportamiento de empleo entre los países desarrollados¹, se buscaron nuevos elementos, donde destacaba la idea de que era el funcionamiento de los propios mercados de trabajo lo que había ocasionado el desempleo, en especial la escasa capacidad para adaptarse a los nuevos entornos o factores como los mencionados anteriormente (Chávez, 2001).

Cinco diferentes posturas trataron de explicar la necesidad de flexibilizar las relaciones laborales:

1. La primera refiere al resultado del desarrollo de las tecnologías de la información (sobre todo la digitalización) y comunicaciones. De acuerdo con Castells (2000) y Dicken (2007) éstas propiciaron la disminución del espacio y tiempo, provocando así la globalización de la actividad económica. Se generó una recombinación de los factores productivos, economías de escala y una relocalización de las actividades productivas, las cuales requirieron el acceso a grandes mercados y a una reserva de mano de obra más flexible y adaptable.

Con respecto a la relocalización de actividades, se afirma que los capitales son cada vez más globales gracias a las tecnologías de la información, pero no podemos decir que los mercados laborales sean verdaderamente globales, más bien el trabajo resulta ser un recurso global del capital (Castells 1999). En este sentido, las empresas eligen donde ubicarse para aprovechar la fuerza laboral más barata, calificada o de menor control social que les permitan disminuir sus costos. En concordancia con Castells (2000) y Dicken (2007), Godoy et al. (2007) señalan a la flexibilidad como el principal mecanismo de adaptación y

¹ En relación a esto, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE; 1986), señaló que mientras en Europa la tasa de desempleo iba en ascenso, en Estados Unidos se crearon 20 millones de puestos de trabajo (Kucera, 1998).

maximización de la ganancia del capital en mercados globales cada vez más complejos, interconectados, volátiles, diferenciados y competitivos.

2. La segunda postura se refiere a los cambios en el sistema de producción, como otro factor que ha propiciado la flexibilización del mercado laboral. Al respecto Atkinson (1985), Chávez (2001), Jaua (2004) e Ibarra y González (2010) señalan que el modelo keynesiano-fordista de regulación a nivel mundial entró en crisis, como consecuencia del agotamiento de su funcionamiento estructural para responder a una demanda más diversificada, resultado de la diferenciación y el desarrollo de nichos de mercado, series de producción más cortas, mayor inestabilidad de los mercados, etc. Para responder a esto se desarrolló un modo de producción flexible, que a su vez requirió que el factor trabajo dispusiera de la misma característica como complemento dentro del sistema productivo (Chavéz, 2001 y Kucera, 1998).
3. Una tercera postura destaca a las inflexibilidades institucionales como el principal obstáculo en la generación de empleo. Es así que bajo una perspectiva de oferta, donde el nivel de empleo depende de los costos salariales, las rigidices institucionales reprimen la generación de nuevas vacantes dado el establecimiento de salarios mínimos reales elevados, así, los precios y salarios deben ser tales que permitan que la oferta² y demanda³ se igualen, produciendo un paro involuntario nulo. Por lo que

² Desde el punto de vista neoclásico, se define como el número de personas en edad de trabajar que están dispuestas a hacerlo a los salarios y condiciones laborales vigentes, dadas las preferencias de los individuos que se encuentran condicionadas a su vez por el costo de oportunidad.

³ Dicho análisis parte del supuesto de maximización de beneficios, además de una función de producción con dos factores homogéneos (capital y trabajo). En el corto plazo supone que la empresa demandará trabajo adicional hasta que el salario real se iguale al valor de su producto marginal, mientras que en el largo plazo, supone que las empresas pueden variar tanto el número de trabajadores que emplean como el *stock* de capital, bajo un marco de tecnología existente. Por tanto, una variación en el precio de un factor llevará a la empresa a la sustitución del factor caro por el barato, provocando que la curva de demanda de trabajo en el largo plazo sea más elástica en relación al corto plazo, lo que significa que la cantidad de trabajo contratada será más sensible a los cambios de los salarios.

los simpatizantes con esta idea argumentan que de emprenderse los cambios adecuados se crearían nuevas plazas, se abatirían los costos y se accedería a un manejo macroeconómico más flexible (Chávez, 2001, Ruíz, 2006 y Clar et al, 2007).

En este sentido, desde el punto de vista del análisis neoclásico, el desempleo involuntario permanente que padecen las economías desarrolladas y en desarrollo, responde a que el Estado o los sindicatos han fijado un salario real por encima del nivel correspondiente al pleno empleo e impiden su caída natural. Por lo que, el pleno empleo sólo se logrará cuando se remuevan los obstáculos que impiden el libre funcionamiento del mercado de trabajo.

No obstante lo anterior, para Keynes la flexibilidad nominal y real de los salarios no necesariamente ayudan a restaurar el equilibrio, dado que el nivel de empleo es determinado por la demanda agregada y ésta depende crucialmente de las expectativas de las firmas, acerca de la eficiencia marginal del capital y de los especuladores acerca de la tasa de interés; quienes afectan el consumo y las decisiones de inversión. Expectativas erróneas podrían causar insuficiente coordinación inter-temporal entre el capital y el mercado de dinero y potenciar así una insuficiente demanda agregada y, por tanto, un desempleo involuntario (Keynes, 2001).

4. Por otro lado, una cuarta postura la representa el “*pull*” del mercado laboral, que aparece como otro factor que contribuye a incentivar la flexibilización de las relaciones laborales, dado que proporciona la oportunidad a los empleadores de disponer del personal necesario, dispuesto a trabajar bajo las condiciones que ellos establezcan (Brewster et al., 1997).

En este sentido, podemos decir que los progresos de la flexibilidad laboral se han visto facilitados por la existencia de un “ejército de

parados”, dispuestos a aceptar ofertas de empleos flexibles, en ausencia de otra posibilidad de acceder a un empleo más acorde con el modelo de relación de trabajo tradicional. Aunado a la recomposición de la fuerza de trabajo con la incorporación, en muchos sectores laborales, de personas que acceden al mismo en condiciones de mayor debilidad social, que hacen que los trabajadores se vean obligados a aceptar tal flexibilidad. Entre los individuos con mayor debilidad social destacan: 1) los jóvenes que acceden al mercado de trabajo en un nuevo contexto de competitividad individual y que dada su inexperiencia laboral entran a través de mecanismos de precariedad, como por ejemplo mediante contratos temporales, 2) las mujeres que no obstante su creciente participación en el mercado laboral, su inserción, en muchas ocasiones, se desarrolla bajo las diferentes expresiones de discriminación, y 3) los inmigrantes que constituyen en algunos países una parte importante de la nueva fuerza de trabajo, la cual habitualmente está orientada a cubrir empleos precarios, muchas veces por la situación ilegal en la que muchos de ellos viven (Recio, 2007).

5. Dentro de estas consideraciones también existe una postura más escéptica (quinta), para los cuales la flexibilidad se ha convertido en la posibilidad de reducir los niveles de protección laboral, que se habían visto favorecidos durante el tiempo de pleno empleo (Chávez, 2001). La flexibilización del mercado de trabajo se presenta como una estrategia para garantizar la eficiencia empresarial y su capacidad de adecuación a los cambios en la vida económica, a través de una fuerza de trabajo adaptable y móvil, sin embargo, no reconoce los costos sociales que generan estas políticas sobre una parte de la clase trabajadora (Tokman, 2006 y Recio, 2007). Por lo que Recio señala a la precariedad como el resultado de la flexibilidad laboral.

Es así que bajo este enfoque la flexibilidad del trabajo representa un mecanismo de transferencia de riesgo y de costos, procedentes de las variaciones en la demanda, de los empleadores a los trabajadores (Recio; 2007, Brewster et al., 1997; Gálvez, 2001 y Miguelez, 2003).

No obstante, otros investigadores contradicen lo anterior, al señalar que aunque por regla general se tiende a asociar a la flexibilidad con la precariedad del empleo, sobre todo cuando la misma se identifica con los contratos “atípicos”, los dos términos no son sinónimos; dado que existen trabajadores comprendidos en el ámbito de algunas de las formas de flexibilidad de trabajo que no por ello son precarios; y sí algunos trabajadores incluidos en el campo de una relación de trabajo supuestamente regular (Bronstein, 2005 y Guerra, 1995).

Por lo que es importante notar que la flexibilidad laboral también puede conllevar elementos positivos, como por ejemplo: 1) para muchos trabajadores, los empleos flexibles, aparecen como la única alternativa realista frente al paro, 2) ésta puede conducir a una mayor expresión del factor trabajo en el proceso productivo. Al respecto, Miguelez (2003) señala que la necesidad de realizar producciones más “personalizadas” de bienes y servicios puede dar origen a un mayor control del trabajador sobre las diversas fases de su trabajo porque le permite introducir “micro-decisiones” en fases determinadas del proceso, la cual representa una consecuencia positiva de la flexibilización, y 3) también puede representar la mejor manera de insertarse en el mercado de trabajo con miras a un empleo definitivo.

Asimismo, dado que la flexibilidad persigue organizaciones más adaptables, ésta permite a los trabajadores no sólo mantener su cualificación actualizada, sino también combinar el trabajo con responsabilidades personales y familiares (Bancaja-Ivie, 2012).

Por tanto, debe reconocerse que los trabajadores pueden verse beneficiados con la flexibilización de las relaciones laborales (Yañez, 1999), y es en este sentido que va encaminada la aportación de Recio (1997) al destacar dos grandes divisiones de la flexibilidad laboral: 1) vista bajo un enfoque empresarial o defensivo⁴ y 2) desde el punto de vista del trabajador.

Mientras bajo el primer enfoque la flexibilidad laboral significa una modificación de las relaciones laborales en torno a la disminución de los costos productivos por parte de la empresa, con la finalidad de hacer frente a la creciente competencia mundial, en el segundo representa una adaptación de estas mismas relaciones a las necesidades de los individuos, por ejemplo; en el caso de las mujeres, que dada su condición social requieren de trabajos de medio tiempo o jornadas discontinuas, que por un lado les permitan allegarse de recursos económicos necesarios para el sustento de su familia, así como por el otro tener la oportunidad de realizar las actividades propias de su género.

Por otro lado, dado que la flexibilidad laboral, en general, es abordada bajo un enfoque empresarial, promueve una mayor competencia dentro del mercado laboral entre los individuos y un incremento constante de los requerimientos y habilidades a cubrir por parte de la oferta laboral, puede conducir a que la actividad laboral y de capacitación adquiera una fracción más alta del tiempo de vida de los trabajadores, conllevando así a un índice de natalidad cada vez más bajo. Como ya se puede observar en muchos países de Europa, sobre todo en la Europa Meridional, donde la baja tasa de nacimientos ha provocado un envejecimiento de la población, lo cual representa un grave problema económico para las naciones. Por tanto, los esfuerzos que se direccionen en compaginar la vida laboral con la familiar en materia de política podrían llevar al aprovechamiento de un bono demográfico.

⁴ De acuerdo con Fina (2001), la flexibilidad puede ser vista como una flexibilidad ofensiva (ganar mercado, mediante la introducción de innovaciones en el proceso productivo) o como una defensiva (intentar mantener la situación en el mercado principalmente reduciendo salarios y costos productivos).

Por otra parte, respecto a la idea neoclásica de la flexibilidad laboral, podemos notar dos importantes cuestiones: 1) en general, solo adquiere sentido desde el punto de vista empresarial y 2) es una idea que se encuentra sustentada en un modelo de oferta (producción de bienes), el cual solo advierte una disminución en los costos productivos a fin de que el capital logre su reproducción. No obstante, surge la pregunta: ¿qué sucede cuando no existe un problema de oferta sino un problema de demanda?, y además ¿si dicha flexibilidad podría agravarlo? En el sentido tal que la creciente inestabilidad laboral podría conducir, por un lado, a que los individuos adversos al riesgo no retiren del mercado bienes a crédito, dada la inseguridad de poder liquidarlos, provocando así una disminución de la demanda efectiva, o bien, por el otro, aquellos trabajadores menos adversos al riesgo, que si los retiraran del mercado en el largo plazo podrían desencadenar un problema de cartera vencida. Por tanto, ¿cuál es la opción a seguir?

De igual forma, cabe destacar ¿qué tan viable es la inseguridad en el empleo, para las empresas?, ya que existe evidencia que mayor flexibilidad se traduce también en una mayor rotación laboral (Tokman 2006).

Siguiendo la idea, también surge la interrogante sobre la expansión del sector informal, como resultado de la creciente subcontratación que menciona Carnoy (2001) y de la cual las empresas pueden aprovechar para abaratar costos de mano de obra o de insumos y eludir las obligaciones laborales e impositivas asociadas a la formalidad. Por último, es pertinente preguntar: ¿la flexibilidad laboral agrava los problemas de desigualdad salarial entre los trabajadores?

En suma, la flexibilidad laboral tiene sus orígenes en los años ochenta y se presenta como una estrategia que pretende dar solución a las altas tasas de desempleo que tuvieron lugar tanto en economías desarrolladas como en vías de desarrollo, pero principalmente en Europa.

La idea subyacente refiere a que el desempleo masivo involuntario es provocado por el mismo funcionamiento del mercado laboral, el cual no permite adaptarse a

los cambios de la nueva economía. Por lo que, partiendo de la premisa de que existe rigidez en el mercado laboral, son tres los factores que destacan: 1) factores técnico-organizativos, 2) rigideces de los sistemas de producción en serie basados en grandes unidades industriales y 3) los factores institucionales. Por tanto, de acuerdo con los simpatizantes de la flexibilidad laboral, una vez que se superen tales rigideces la oferta y demanda laboral tenderán al equilibrio, de tal forma que ya no tendrá lugar el desempleo involuntario.

No obstante que para los investigadores a favor del pensamiento neoclásico el libre funcionamiento de las fuerzas de mercado resolverá los problemas económicos de las naciones, otros ponen en entredicho lo anterior, al señalar a la precariedad en el empleo como la principal consecuencia de la flexibilidad laboral.

En relación a lo anterior, si bien es cierto que dicha flexibilidad podría tener efectos adversos para el trabajador, es importante reconocer que también pueden tener elementos positivos, como así lo sugieren algunos investigadores. Por lo que al respecto vale la pena cuestionarse si la flexibilidad vista desde un enfoque empresarial podría compaginarse con el tipo de flexibilidad que responde a las necesidades de los trabajadores, llevando así a amortiguar los efectos negativos de la flexibilización en las relaciones laborales.

Una vez revisados los elementos que dan origen al fenómeno, podemos preguntarnos sobre la definición del mismo.

III. Definición de flexibilidad laboral

El concepto de flexibilidad en la mayoría de las veces resulta confuso. Frecuentemente se utiliza en términos demasiado generales y de manera ambigua, en consecuencia, algunas veces abarca casi todo y en otras se consideran cuestiones demasiado puntuales cuando se habla de flexibilidad. Por

tanto, este apartado identifica y contrasta las principales concepciones, a fin de definir el concepto más apropiado.

En principio, cabe destacar que si bien este tema fue mayormente abordado por la sociología, en el ámbito económico cada vez adquiere mayor importancia. No obstante, en ambos campos temáticos se puede identificar la ambigüedad que envuelve al concepto de la flexibilidad laboral, dado que no existe una definición unívoca y ampliamente aceptada.

Contreras (2000) y Arancibia (2011), desde un enfoque sociológico, coinciden con la visión económica de Fina (1984), Galindo (2002) y Amendola et al. (2004), al mencionar que la flexibilidad laboral implica diversos aspectos en distintos ámbitos de la organización social del trabajo y su adaptación de éstos a la demanda de las circunstancias. Estos documentos destacan que la flexibilidad es un tema amplio, variable y no del todo claro, por lo que resulta difícil de definir.

Por su parte, De la Garza (2000b) identifica que el concepto tiene tres orígenes: 1) la teoría neoclásica, el cual es el más antiguo, 2) las teorías posfordistas y especialización flexible y 3) las modernas teorías gerenciales de la empresa (toyotismo). Por lo que menciona que, de acuerdo a la fuente conceptual de la que provenga, también será su contenido e implicaciones en políticas laborales.

Sin embargo, a pesar de establecer estas diferencias De la Garza (2000b) reconoce que tanto los postulados neoclásicos como las teorías posfordistas y el toyotismo comparten una hipótesis común: las condiciones del mercado y la globalización constituyen una verdadera camisa de fuerza que impone una serie de condicionantes al desarrollo de los países, de las cuales no se puede escapar. Por tanto, refiere a la flexibilidad laboral como “la eliminación de aquellos obstáculos que impiden que los mecanismos del mercado se encarguen libremente de ajustar los salarios y el empleo a las nuevas condiciones de mercado” (De la Garza 2000b:152) aunque en realidad, la flexibilidad no implica únicamente el ajuste de salarios y empleo, por lo que esta definición resulta insuficiente.

Por su parte, Godoy et al. (2007: 83) señalan que un paradigma flexible básicamente supone nuevas formas de regulación política y social. Por lo que la flexibilidad del trabajo representa “el principal mecanismo de adaptación y maximización de la ganancia del capital en mercados globales, cada vez más complejos, interconectados, volátiles, diferenciados y competitivos”.

En relación a la maximización de la ganancias por parte del capital, Barrera (2006) concuerda con Godoy et al. (2007) al sugerir que la flexibilidad laboral es teóricamente un mecanismo que conlleva acciones de tipo unilateral, ya que permite a las empresas: 1) mayor margen de administración, 2) mayor margen en la disponibilidad de recursos humanos, 3) adecuación de los contratos colectivos y normas de trabajo acorde a las necesidades de la empresa y 4) una redefinición de la acción sindical con objetivos similares a la empresa.

Cabe destacar que la definición que proporciona Barrera (2006) es mucho menos abstracta que De la Garza (2000b) y Godoy et al. (2007), dado que especifica los mecanismos mediante los cuales se da dicha adaptación de los trabajadores a las nuevas condiciones, al señalar la adecuación de los contratos colectivos y la redefinición sindical.

Por su parte, Miguelez (2003) y Jaua (2004) conciben a la flexibilidad como la cara técnica de la lucha contra las incertidumbres que suscitan las formas de la actividad económica y Jaua puntualiza: mediante los ajustes efectivos de mano de obra, salarios, horarios de trabajo, etc.

Como podemos notar en el campo temático de la sociología se enfatiza a la flexibilidad laboral como la adaptación por parte de los trabajadores a las nuevas condiciones, donde bien señalan Miguelez (2003) y Jaua (2004) estas se caracterizan por ser inestables, a la par que se indica que dicho ajuste responde a una estrategia de reproducción de capital.

Ahora bien, desde el punto de vista económico, Galindo (2002) indica que la flexibilidad laboral está circunscrita a la capacidad que tienen los salarios

(nominales) de aumentar o disminuir según la situación del mercado de trabajo. Al respecto, el documento de Kucera (1998), es un ejemplo claro de lo anterior, al señalar que la rigidez del mercado laboral está relacionada directamente con el desempleo y más propiamente dicho con la rigidez salarial.

Sin embargo, Galindo (2002) argumenta que el concepto de flexibilidad laboral no puede ser limitado al comportamiento de los salarios, como lo hace Kucera (1998) y el propio Amendola et al. (2004). Galindo (2002: 12) la define “como el ajuste de las relaciones laborales a las nuevas condiciones económicas”, donde el ajuste de los salarios representan solo una parte de la adaptación.

No obstante que el comportamiento salarial juega un papel importante dentro de la nueva realidad económica, se debe tener claro que éste solo forma parte del contexto global de la flexibilidad laboral, dado que involucra también aspectos de la organización del trabajo, la movilidad de la mano de obra y la formación del capital humano, entre otros factores.

Y es así que en Fernández et al. (1984: 184) la flexibilidad laboral significa que “la sociedad debe adaptarse con facilidad, rapidez y eficiencia a tipos de empleo diferentes, a nuevas formas de cualificaciones de relaciones entre empresas y trabajadores, y a un modo más maleable de organización de las empresas”. Este concepto proporciona una idea más clara y precisa de lo que representa la flexibilización de las relaciones laborales en la actualidad.

En relación a lo anterior, Boyer (1987:7) señala que la flexibilidad laboral se ha basado en formas muy diferenciadas, debido a esto postula cuatro definiciones: 1) la flexibilidad laboral como la mayor o menor adaptabilidad de la organización productiva, 2) como la aptitud de los trabajadores para cambiar de puesto de trabajo, 3) como las mayores o menores restricciones jurídicas que regulan el contrato de trabajo, y 4) la posibilidad que tienen las empresas de librarse de una parte de las deducciones sociales y fiscales, y en general de las regulaciones públicas que limitan su libertad de gestión.

Al respecto, es importante mencionar que la aplicación de una estrategia de flexibilidad laboral implica que la relación y el papel de los agentes sociales (sindicatos, empresarios y gobierno) involucrados en la producción de bienes y servicios se modifican. Generalmente, estos cambios van acompañados de una transformación del entorno institucional y legal que norma las relaciones entre ellos (Chávez, 2001).

De la misma manera que los tres anteriores autores, Bancaja-Ivie (2012) coincide al señalar que la flexibilidad laboral significa hacer referencia a un conjunto de medidas contractuales, arreglos organizativos, y actuaciones dirigidas a la adaptación, por parte de las empresas, ante demandas cambiantes tanto externas como internas, asimismo implicaciones en las cualificaciones y competencias de los trabajadores.

Por otra parte, la OCDE (1986: 112) conceptualiza a la flexibilidad del mercado de trabajo como “la capacidad que tienen los particulares e instituciones de salirse de las vías establecidas y adaptarse a las nuevas circunstancias”. Respecto a esta definición, podemos decir que de manera similar a la mayoría de las anteriores, sobresale la nombrada “adaptación”, sin embargo, ésta resulta ser aún más general que las anteriores, a excepción de Godoy et al. (2007) y Miguelez (2003), ya que en éstas no se restringe el ámbito en donde debe tener lugar el ajuste por parte de los particulares e instituciones.

No obstante, la definición elaborada por la Oficina Internacional del Trabajo (OIT, 1986: 78) sí considera lo anterior al referirse a la flexibilidad “como la capacidad del mercado de trabajo de adaptarse a las nuevas circunstancias económicas, sociales y tecnológicas”.

La presente definición, a diferencia de la proporcionada por la OCDE, no solo especifica el ámbito en que debe suscitarse el ajuste a las nuevas circunstancias, sino que también expresa, de manera implícita, cómo las políticas de empleo

deben adaptarse a las variaciones del ciclo económico, entornos sociales y al cambio tecnológico.

Bajo una perspectiva específica de la flexibilidad, Atkinson (1985) refiere a ésta como la flexibilidad de los recursos humanos de la empresa o bien del diseño del trabajo. Para el autor ésta consiste en el uso de trabajadores primarios y secundarios dentro del proceso de producción con la finalidad de incrementar la eficiencia y disminuir los costos productivos.

Clar et al. (2007) conciben a la flexibilidad laboral simplemente como la desregulación de los mercados laborales y, en particular a la flexibilidad salarial, como la velocidad con que el salario real reacciona a condiciones macroeconómicas. Ambas definiciones muestran claramente el trasfondo neoclásico que da origen al término de la flexibilidad, al manifestar abiertamente la no intervención del Estado en el mercado de trabajo, cuestión que puede ser observada cuando solo se habla de adaptabilidad de los trabajadores a las nuevas condiciones.

Monastiriotis (2006:4) señala que el resultado del mercado laboral es determinado por las propias fuerzas del mercado, por lo que un mercado laboral totalmente flexible “es uno donde no hay impedimentos financieros, lingüísticos, políticos y culturales”. Por tanto, al igual que Clar et al. (2007), Monastiriotis destaca a la desregulación como el eje principal de su definición, sin embargo, no solo se refiere a ella en la cuestión económica, sino también a la social.

Ahora bien, vale la pena destacar que en la definición de la flexibilidad laboral, ya sea vista bajo un enfoque sociológico o económico, en general se sugiere que son los trabajadores quienes deben adaptarse a las nuevas condiciones de la empresa.

Lo anterior es subrayado oportunamente en Yañez (1999:3), al señalar el enfoque empresarial que se le ha dado a la flexibilidad laboral, por lo cual la define “como el conjunto de las medidas adoptadas para que las empresas puedan responder al

constante proceso de cambio, dando una respuesta en forma oportuna en tiempo, calidad y costo a fines de aumentar la eficiencia económica”.

Sin embargo, para Recio (1997) representa lo contrario, al señalar que las prácticas laborales deben adaptarse a las necesidades de la vida social y económica, lo que constituye una visión alternativa y relevante, dado que pone en el centro de la flexibilidad no nada más a la empresa sino también a las necesidades de las personas, reconociendo que la sociedad en las últimas décadas ha sufrido modificaciones que es pertinente reconocer y atender.

En este sentido, la manera en que se define a la flexibilidad laboral en Monastiriotis (2006) y Recio (1997) nos permite dar cuenta que la flexibilidad no tiene por qué circunscribirse a las necesidades de las empresas por adaptarse a las nuevas circunstancias, si no que esta desregulación de la que ya hablaba Adam Smith tendría que extenderse a todos los aspectos que tienen lugar en la relaciones laborales, como bien menciona Monastiriotis de índole lingüístico, político y cultural. Propiciando así la optimización de los recursos tanto por el lado de la oferta como de la demanda laboral.

En este sentido, Ibarra y González (2010) destacan la importancia que la implementación de dicha flexibilidad se dé tanto bajo argumentos económicos como sociales, ya que de no ser así los problemas serían mayores a las posibles ventajas que ésta podría llevar a la economía y sus distintos agentes.

Por último, para Chávez (2001:57) la controversia sobre el concepto mismo ha logrado una importancia hegemónica, a tal grado que ha adquirido un valor de fetiche, para arribar a la modernidad que desvía la atención del centro del debate, es decir, que la flexibilización no es más que “un eufemismo que encubre la precarización de las condiciones de trabajo de los asalariados”.

En suma, lo expuesto hasta aquí, pone de manifiesto la ambigüedad y complejidad que el uso del término flexibilidad conlleva y la dificultad de llegar a una única definición; no obstante, apoyado en la discusión previa, es posible establecer

algunos elementos que permitan una mejor comprensión del fenómeno y por tanto de la definición.

Un primer punto a destacar es que no obstante el mayor énfasis de la flexibilidad laboral desde la óptica de la demanda, el concepto también debe incorporar la perspectiva de la oferta si se quiere que éste tenga una visión amplia e integral.

Por el lado de la demanda, teóricamente el concepto tiene multiorígenes que comparten hipótesis en común al remitir a un nuevo paradigma económico caracterizado por mercados globales, interconectados, volátiles, diferenciados y competitivos, donde las empresas deben luchar por maximizar las ganancias del capital en este nuevo escenario.

Desde la oferta, debe reconocerse la transformación de la sociedad, expresada en una mayor participación en el mercado laboral de grupos demográficos específicos, como mujeres, jóvenes y adultos mayores, con necesidades de compatibilizar actividades que permitan el logro de diferentes objetivos individuales y sociales y donde la flexibilidad laboral puede ser una alternativa viable.

Desde esta perspectiva el concepto de flexibilidad laboral puede concebirse como: *una modificación o ajuste en las relaciones laborales que permita a los diferentes agentes del mercado laboral responder a las nuevas circunstancias económicas, sociales, culturales y tecnológicas.*

En el logro de este propósito, puede ser necesario llevar a cabo transformaciones del entorno institucional, impactando sobre el funcionamiento de los sindicatos, la organización de la empresa y el papel regulador y mediador del gobierno.

Por el lado de la demanda (empresa) la flexibilidad laboral dotaría a las empresas de mayores elementos que les permitan ser más competitivas y, por tanto, contar con mayor viabilidad en este nuevo entorno; pero por el lado de la oferta, también debe permitir generar las condiciones para que los diferentes grupos de

trabajadores puedan encontrar mayor compatibilidad en el logro de diferentes objetivos (laborales, sociales, familiares, etc.) y evitar que la flexibilidad laboral sea percibida como el encubrimiento de la precarización de las condiciones de trabajo de los asalariados, aunque es relevante reconocer que este fenómeno puede dar pie al surgimiento o fortalecimiento de nuevos grupos de trabajadores, como pueden ser los trabajadores por cuenta propia o autónomos, quienes establecerían relaciones laborales no tradicionales con los diferentes sectores económicos.

La presente definición tiene la ventaja de establecer los elementos fundamentales que dan origen al fenómeno, establece el ámbito de influencia y queda abierta a las diferentes formas de expresión que la misma puede tomar.

Es importante destacar que la aplicación concreta de la flexibilidad laboral será diferente en cada país, debido al cúmulo de elementos que configuran cada modelo nacional de empleo: institucionales, particulares, culturales, políticas, sociales, de especialización productiva, etc. En este sentido, lo que se entiende por flexibilidad en Europa por una parte, y en América Latina por otro, es diferente (Recio, 2007 y Pollert, 1994).

Ahora bien, está claro que la flexibilidad no significa lo mismo entre las diferentes economías, dadas las condiciones económicas y sociales de cada nación o región, por lo que ésta adquiere diversas formas de expresión, propósito que es abordado en el siguiente apartado.

IV. Formas de flexibilidad laboral

De la misma manera, que resulta difícil obtener una definición única del término flexibilidad, sucede lo mismo cuando se intenta distinguir entre los tipos de flexibilidad que existen. Al respecto Galindo (2002), Chávez (2001) y Arancibia (2011) señalan que existen tantas formas de flexibilidad como componentes hay en la relación de empleo, razón por la cual este apartado tiene como propósito

identificar los tipos de flexibilización convencionales que tienen lugar a nivel internacional.

IV. 1 Flexibilidad numérica

En general esta forma se expresa a través de la modificación del número de trabajadores; al flexibilizar tanto la entrada (contratación temporal, a tiempo parcial, subcontratación, trabajadores autónomos) como la salida de los trabajadores (reducción de trabajadores, cambios en el número de horas trabajadas y variación en las jornadas de los trabajadores actuales). Dentro de esta forma de expresión se pueden identificar distintos mecanismos de flexibilización que pueden considerarse del tipo numérico, al permitir la modificación de la duración del trabajo, del ordenamiento interno del trabajo y de la contratación laboral.

En relación a “la duración del trabajo”, muchos planteamientos flexibilizadores destacan que las rigideces relativas a las horas laborales reflejan las dificultades que enfrentan las empresas cuando procuran adaptar rápidamente las horas de trabajo al nivel de actividad requerido por la coyuntura (aumentar las horas cuando los pedidos se incrementan y disminuirlas cuando bajan).

La reglamentación del trabajo limita ambas posibilidades, ya que si bien se permite la realización de horas extraordinarias, no es posible trabajar por encima de un máximo, dada la existencia de prohibiciones/limitaciones respecto al trabajo nocturno, en días feriados y domingos, y además está el hecho que deben pagarse con una bonificación. Referente a la segunda posibilidad, la reducción de los horarios de trabajo, se halla aún más limitada.

Al respecto, Bronstein (2005) y Miguelez (2003) señalan que sobre todo en los países industrializados la flexibilización de los horarios de trabajo, que se produjo en los últimos treinta años, ha tenido como trasfondo la reducción del tiempo

laboral, de 14 ó 15 a 8 horas diarias, luego de 44 a 40 horas semanales. Asimismo, destacan que tal reducción obedeció fundamentalmente a dos factores: 1) al progreso técnico y 2) como respuesta al crecimiento del desempleo.

Con base en lo anterior, la *anualización* se presenta como la posibilidad de organizar los horarios de manera tal que se laboren menos horas de trabajo en periodos de baja actividad y más horas en épocas de alta coyuntura, sin necesidad de remunerarlas con una bonificación, mediante la introducción de un contrato por un cierto número de horas anuales, las cuales se distribuyen a lo largo del año, de tal forma que el trabajador puede realizar diferentes horarios a lo largo del año.

No obstante, la dificultad o inconveniente para anualizar la jornada, por parte de los trabajadores, refiere a que ésta implica un empeoramiento de las condiciones laborales. Bajo esta idea Lusa et al. (2008) sugieren que las condiciones bajo las que se implante la *anualización* y el modo en el que se planifique el tiempo de trabajo determinarán en gran medida las ventajas y desventajas que se derivarán tanto para las organizaciones como para los trabajadores.

Otro mecanismo, el cual opera bajo la idea de la flexibilización del “ordenamiento interno del trabajo”, es el *horario flexible* o *variable*. Los horarios variables dejan a los asalariados la libertad de elegir sus horas de llegada y de salida del trabajo, dentro de un marco preestablecido, a condición de que no se modifique el número total de horas de trabajo dentro de un período determinado. Para muchos trabajadores este mecanismo puede representar un elemento positivo de su empleo, al permitirles administrar su vida laboral de acuerdo a sus necesidades y preferencias personales.

Por otro lado, “la flexibilidad en la contratación laboral” representa otra forma de modificación de las relaciones laborales y responde a la necesidad que tienen las empresas para adaptar rápidamente el nivel de trabajo al de su actividad. Dado que las posibilidades de un ajuste pronto tropiezan con una reglamentación del

trabajo que establece un sistema de protección contra el despido que dificulta o, inclusive, imposibilita la movilidad de la mano de obra. Por lo que para superar esta rigidez se han introducido mecanismos tales como: *los contratos de trabajo atípicos, el empleo a tiempo parcial y los procedimientos para los despidos colectivos*.

Los *contratos atípicos* son una amplia gama de contratos de trabajo que carecen de uno o varios de aquellos atributos de los contratos tradicionales, dichas atipicidades puede referirse a diferentes elementos: 1) contratos en que los horarios y la duración del trabajo son diferentes a los horarios o duración regulares (por ejemplo, a tiempo parcial, intermitente), 2) contratos de trabajo que no prevén una protección particular contra el despido (por ejemplo, de duración determinada), 3) trabajos prestados fuera del recinto de la empresa y 4) otras formas de trabajo, como son el autónomo o clandestino.

Siguiendo la idea, una de las principales fuentes de la flexibilidad numérica es la de los recursos humanos. Al respecto, se encuentra el modelo de empresa flexible de Atkinson (1985). En dicho modelo ésta se consigue mediante grupos de trabajadores con contrato a tiempo parcial, temporales, autónomos, subcontratados, etc., agrupados en torno a un conjunto estable de trabajadores que dirige las tareas específicas de la organización. En otras palabras, el nuevo diseño del trabajo plantea una combinación de dos tipos de trabajadores (segmentación laboral), uno primario (estables) y otro secundario (atípicos), la cual permite aumentar la eficiencia y reducir los costos productivos.

Al respecto Berkhout et al. (2013) señalan que en la mayoría de los países occidentales los contratos de duración determinada han funcionado especialmente con los jóvenes durante su periodo de formación o al entrar al mercado laboral, ya que además de permitir que las empresas adapten el tamaño de su plantilla a las condiciones económicas, les facilita la adecuación al puesto, gracias a la experiencia laboral inicial de los trabajadores.

No obstante, ante esta forma de trabajar algunos autores, como Gálvez (2001), advierten de los riesgos que se desprenden de este tipo de flexibilidad, al señalar que tales grupos periféricos, o flexibles, suelen tener una relación débil con la organización, con lo que su posible falta de motivación y de identificación con los valores de la empresa puede desembocar en elevada rotación laboral, ocasionando bajos niveles de productividad y calidad.

Asimismo, para otros el verdadero significado social de la flexibilidad numérica refiere a la escasa consistencia de la estabilidad contractual, donde dicha inestabilidad es una expresión de la precariedad laboral (Chávez 2001, Miguelez, 2003, Jaua, 2004, y Tokman, 2006). Dado que ésta puede dar lugar a abusos, en cuanto a la amenaza del despido y la no renovación del contrato, constituyendo un factor de poder empresarial, asimismo la flexibilidad de la jornada laboral puede dar lugar a una pérdida de la calidad de vida, la cual incluye desde efectos sobre la salud hasta dificultades en las relaciones sociales y familiares (Recio, 1997).

IV. 2 Flexibilidad numérica

Por otro lado, también podemos distinguir, dentro de las nuevas modalidades del empleo, a la nombrada “flexibilidad funcional”, la cual refiere a la capacidad para redistribuir a los trabajadores entre un amplio rango de tareas, con el fin de hacer frente a los cambios en el producto, en los métodos de producción y en la tecnología con la rapidez exigida por el mercado.

Este tipo de flexibilidad se expresa a través de métodos de reorganización de producción y contenido laboral (multi-habilidades, disminución en las demarcaciones laborales e incremento en la participación del empleado), permitiendo así a las empresas reubicar al personal rápidamente y sin fricciones entre las diferentes actividades y tareas.

De acuerdo con De la Garza (2000) este tipo de flexibilidad es una de las más conciliadoras, lo cual concuerda con Tunal (2002), quien sostiene que esta situación proporciona evidentes ventajas tanto al trabajador como a la empresa, ya que a esta última le permitiría ajustarse rápidamente y sin fricciones a fluctuaciones estacionales y a cambios imprevistos de demanda. También podría absorber más fácilmente los cambios tecnológicos y de mercado ya que podría desplazar a los trabajadores de unas actividades a otras y aún cambiar las localizaciones de tales actividades. En cuanto al trabajador, la posibilidad de acceder a una diversidad de habilidades y tareas le permitiría superar los aspectos negativos de las formas de trabajo tayloristas dado que podría ejercer una mayor iniciativa y disfrutar de más variedad de actividades (Galindo 2002 y Bancaja-Iviev 2012).

Sin embargo, tal flexibilidad frecuentemente no es utilizada convenientemente, a pesar de su importancia para las organizaciones, ya que para dotarlas de la requerida flexibilidad funcional es preciso que éstas inviertan en la formación del capital humano, hecho que con frecuencia no tiene lugar en la medida que sería deseable. Una cualificación insuficiente, además de ser sinónimo de menor productividad empresarial, puede entorpecer el desarrollo de las fórmulas flexibilizadoras, como la movilidad funcional y dificulta la empleabilidad (Arroyo y Rodríguez, 1999).

Aunque resulta una postura conciliadora, habría que considerar que no todos los trabajadores pueden estar de acuerdo con este mecanismo, ya que cuando el capital humano se encuentra sobrecualificado la disposición por cambiar de funciones puede reducirse cuando éstas se encuentran por debajo de su propio nivel de cualificación.

IV. 3 Flexibilidad de costos laborales

Dentro de este tipo de flexibilización se puede identificar a la llamada “flexibilidad salarial”, en donde la idea que subyace es que los mecanismos bajo los cuales operan los ingresos laborales son demasiados rígidos, y ejemplo de ello son los salarios mínimos generales y los convenios colectivos que establecen mínimos profesionales a un nivel relativamente elevado. La existencia de un piso legal impide que los salarios caigan hasta alcanzar el punto de equilibrio teórico entre la oferta y la demanda de trabajo, por lo que la *desindexación* y la *reducción convencional* mediante negociaciones colectivas de concesiones (en las que se reducen los salarios) aparecen como dos de las formas más importantes de flexibilización de las remuneraciones laborales.

Las ventajas asociadas con este tipo de flexibilidad son esencialmente: 1) un desempleo bajo y 2) un mayor grado de competitividad. Dado que bajo este enfoque los salarios se pueden ajustar a la baja, es posible mantener la misma plantilla, evitando así el desempleo. Asimismo, al existir salarios más bajos las empresas pueden ofrecer sus bienes y servicios a un precio más competitivo frente a sus competidores (Ibarra y González, 2010).

Otra forma de expresión refiere a la flexibilidad de los “costos laborales no salariales”, los cuales se consideran adicionales al salario, destacando entre ellos los costos en seguridad social, primas vacacionales, bonificaciones, maternidad y aguinaldo. Tales erogaciones se supone que introducen un gran peso en la pérdida de competitividad de los empleadores, por lo que la tendencia se dirige hacia su franca flexibilización (Fujii, 2003).

De acuerdo con la OCDE (1994) y Fina (2001), la flexibilización de los salarios y los costos laborales no salariales ayudarían a reflejar las condiciones locales y los niveles de habilidades individuales, en particular la de los trabajadores más jóvenes.

Finalmente se encuentra la “flexibilidad financiera”, que se manifiesta en cambios hacia sistemas de pago basados en competencias y en la evaluación del desempeño del trabajador y actúa aumentando la intensidad del trabajo y produciendo diferencias entre los trabajadores al establecer compromisos y pagos individuales.

Dicha flexibilidad se supone que conllevaría al aumento de la productividad dentro del proceso de trabajo, al condicionar los pagos a la intensidad del trabajo del individuo (De la Garza y Bouzas, 1997).

Tal y como sucede en el caso del pago por destajo o por metas, cuya remuneración se pacta con base en las unidades, obras o labores que el trabajador realice en una jornada determinada, mejorando así la productividad del trabajador a la vez que la empresa racionaliza los gastos laborales, por cuanto sólo paga por lo que el trabajador haga efectivamente.

Sin embargo, una problemática de este tipo de remuneraciones es la fijación de estándares erróneos, por lo que una gran mayoría opta por establecer un salario base más pagos por destajo, ello supone fijar unos estándares de producción que cubren el salario base y a partir de los cuales se generan los incentivos por unidad.

De acuerdo con autores como De la Garza (2000), Galindo (2002) e Ibarra y González (2010), los tipos de flexibilidad laboral que resultan preferibles entre los trabajadores son la numérica interna a la empresa (duración del trabajo) y la funcional, ya que la primera es considerada como benéfica tanto para los trabajadores como para los empresarios, en tanto puede contribuir a conciliar sus intereses. Además, la reducción de la jornada de trabajo, resulta ser un mecanismo eficaz para hacer frente al desempleo, al distribuir los puestos disponibles entre un mayor número de trabajadores (política de reparto de empleo).

Siguiendo la idea, otra interrogante que se presenta es si la flexibilidad laboral empresarial que se orienta en objetivos de eficiencia económica contiene puntos de convergencia entre las necesidades empresariales y de los trabajadores. Relativo a la flexibilidad externa sería importante indagar si algunas de las relaciones laborales atípicas, como las contrataciones por honorarios, trabajo en régimen de subcontratación, trabajo a domicilio y trabajo independiente, contienen aspectos que atenderían preferencias de diferentes grupos de ocupados que no surgen de presiones vinculadas al mercado, sino constituyen motivos originarios de estos trabajadores relacionados a sus proyectos de vida, etapas en el ciclo vital y reproductivo, entre otros.

No obstante, para muchos otros el problema central de la flexibilidad laboral externa o numérica es la erosión de la relación laboral normal o tradicional y su remplazo por el empleo atípico, llevando así a la mencionada precarización laboral.

Con base en lo anterior se deslinda que el problema de los mercados laborales no refieren únicamente a la creación de nuevos empleos, a través de mecanismos flexibilizadores, los cuales deben ser introducidos bajo una concertación social, sino a la calidad de éstos, con mejores sueldos y condiciones de trabajo que incentiven verdaderamente la productividad de los individuos, por lo que la implementación de una correcta y eficiente política económica en materia de empleo deberá ocuparse de ambos elementos en forma paralela, si lo que se busca resolver es el problema de fondo.

Ahora bien, respecto a la flexibilidad del tipo funcional, ésta puede abrir nuevas posibilidades en términos de recalificación del trabajo, relaciones laborales cooperativas y replanteamiento, que no se contraponen a la eficiencia económica, sino, por el contrario, pueden jugar un papel importante en las nuevas estrategias gerenciales que valoran el factor humano como elemento decisivo para el éxito del negocio.

V. Conclusiones

A partir de lo presentado es posible establecer cuatro elementos en relación con la flexibilidad laboral: i) el fenómeno tiene su origen durante la década de los ochentas como un elemento que pretendió dar respuesta a los problemas de desempleo que se presentaron desde los setentas, particularmente en Europa y donde una de las causas principales de los elevados niveles de desocupación es la rigidez del mercado laboral que no permitía que la mano de obra se adapte al cambio tecnológico, los sistemas de producción y entornos económicos imperantes. ii) Aun cuando la flexibilidad laboral es un concepto de uso muy común en la terminología laboral en el campo de la sociología y economía, no existe una definición única, lo que lleva a que comúnmente resulte una expresión confusa y ambigua, que no necesariamente refiere a lo mismo dentro de cada una de las economías. A partir de la revisión de distintas definiciones y la discusión de la naturaleza del fenómeno, el concepto de flexibilidad laboral puede concebirse como: *una modificación en las relaciones laborales que permita a los diferentes agentes del mercado laboral responder a las nuevas circunstancias económicas, sociales, culturales y tecnológicas.*


Destacando que la flexibilidad debe ser vista e implementada considerando de manera integral a los distintos agentes económicos que participan en la producción de bienes y servicios, esto implica que si bien la flexibilidad debe responder al entorno económico imperante de cambio tecnológico, competencia y globalización, para que las empresas tengan viabilidad económica, también debe reconocer las transformaciones sociales y culturales, así como la existencia de derechos fundamentales que permitan una mayor participación de la mujer en el mercado laboral, la presencia de mayores espacios para la inserción de los jóvenes al trabajo y el reconocimiento a los adultos mayores de su contribución a la generación de valor, todo ello dentro de un entorno de justicia que permita un fortalecimiento de la unidad básica de la sociedad y la cohesión social.

iii) Las formas en que se expresa la flexibilidad laboral es muy variada, posiblemente una de las causas de la dificultad para el establecimiento de una definición única; sin embargo, un ejercicio de clasificación permite ubicar estas prácticas en tres tipos de flexibilidad: 1) numérica, la cual refiere a la adecuación de la cantidad de trabajo que mantiene la empresa, como respuesta a las necesidades de ésta, 2) funcional, aquella en la cual significa hacer usos alternativos de la cantidad de trabajo disponible por la empresa y 3) costos labores, la cual consiste en la adaptación de los ingresos laborales y demás pagos adicionales al ciclo económico de la empresa.

Es importante destacar que no todos los mecanismos de flexibilización tienen los mismos efectos en el mercado laboral, tanto desde la perspectiva de oferentes y demandantes, por tanto, estos elementos debe tomarse en cuenta al momento de plantear una reforma laboral que busque ofrecer una mayor capacidad de ajuste del mercado laboral.

iv) La discusión de los efectos de la flexibilidad sobre el mercado laboral permite establecer la existencia de posturas divergentes. Mientras que para unos la flexibilidad ha permitido la incorporación de un mayor contingente de trabajadores al mercado laboral y una reducción de los niveles de desempleo, para otros los mecanismos de flexibilización laboral proporcionan ventajas únicamente para el empleador, dado que este proceso no significa otra cosa más que la erosión de las relaciones laborales a favor de la reproducción del capital. La transferencia del riesgo que propicia una economía globalizada, del empleador a los trabajadores, lo que ha conllevado, entre otras repercusiones, a una alta inestabilidad laboral, disminución del salario y prestaciones laborales, en general una precarización del trabajo.

A partir de lo anterior es posible establecer, que los efectos que la flexibilidad laboral puede tener en el mercado laboral dependerá del tipo y forma en que se lleva a cabo, pero sin duda, la implementación de políticas laborales que consideren de manera integral a los distintos agentes económicos permitirá una

mayor legitimidad y éxito de las mismas, expresado en términos económicos y sociales. 

Agradecimientos

Se agradecen los comentarios y observaciones de dictaminadores anónimos, así como de Gilberto Aboites.

Referencias

- Amendola M., J. Gaffard, y F. Saraceno (2004): “Wage Flexibility and Unemployment: The Keynesian Perspective Revisited”, *Scottish Journal of Political Economy*, 51 (5): 654-674.
- Arancibia F. (2011): “Flexibilidad Laboral: Elementos Teóricos- Conceptuales para su análisis” *Revista Ciencias Sociales* núm. 26 ISSN 0717-2257: 39-55
- Arroyo, S. y J. Rodríguez (1999): “La flexibilidad funcional: Análisis empírico”, *La gestión de la diversidad: XIII Congreso Nacional, IX Congreso Hispano-Francés*, Logroño/coord. Juan Carlos Ayala Calvo, Vol. 1, ISBN 84-95301-10-5: 915-922.
- Atkinson J. (1985): “Flexibility, uncertainty and manpower management”, *IMS*, Report No. 89, Brighton: Institute of Manpower Studies.
- Bancaja-Ivrie (2012): “Capital Humano: La flexibilidad laboral de los jóvenes y sus empleos” Valencia, España, núm. 141: 3-8
- Barrera E. (2006): “Elementos de análisis para la discusión sobre la reforma laboral”, Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública.
- Berkhout, E., A. Heyma y J. Prins (2013): “Informe anual sobre la flexibilidad laboral y el empleo”, Randstad España: 17-20
- Boyer, R. (1987): “Labor flexibilities: Many forms, uncertain effects”, *Labour and Society* 12(1): 107-29.

- Brewster C., L. Mayne y O. Tregaskis (1997): "Flexible Working in Europe", *Journal of World Business*, 32 (2): 133-151
- Bronstein, A. (2005): La Flexibilidad del Trabajo: Panorama General, informe para la OIT, disponible en formato electrónico en la página web de la Organización Internacional del Trabajo: www.oit.or.cr/oit/papers/estudio2.shtml.
- Carnoy M. (2001): "El trabajo flexible en la era de la información", Madrid Alianza Editorial.
- Castells M. (1999): "La era de la información: económica, sociedad y cultura". La sociedad red, Vol. 1, primera edición en español, siglo XX1. Editores. México.
- Castells, M. (2000): "Information technology and global development", Keynote address at the Economic and Social Council of the United Nations, New York: [<http://www.un.org/esa/coordination/ecosoc/itforum/castells.pdf>]
- Chávez P. (2001): "Flexibilidad en el mercado laboral, origen y concepto", *Aportes*, 6(17): 57-74.
- Clar M., C. Dreger C. y R. Ramos (2007): "Wage Flexibility and Labour Market Institutions: A Meta-Analysis" *Kyklos*, 60(2): 145-163.
- Contreras, O. (2000): "Los estudios sobre la flexibilidad laboral en México: algunas observaciones críticas", *Estudios Sociológicos*, 18(54): 727-735.
- De la Garza, E. (2000): "Flexibilidad del trabajo: discurso y construcción social". *Región y Sociedad*, enero-julio, 12(19): 31-81.
- De la Garza, E. (2000b): "La Flexibilidad del Trabajo en América Latina", en *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*, Fondo de Cultura Económica, México: 148-178.
- De la Garza, E. y A. Bouzas, (1997): "Contratación colectiva y flexibilidad de trabajo en México" en *Modelos de industrialización en México*, mimeo UAM-I.
- Dicken P. (2007): *Global shift. Mapping the changing countour of de the world economy*, 5th edition. Guilford Press.

- Fernández A., Parejo J. y Rodríguez L. (1984): *Política Económica*, España. McGraw Hill s.f.e.: 184.
- Fujii, G. (2003): “Apertura comercial, reforma laboral, empleo y salarios”, *Economía Informa*, Facultad de Economía, UNAM, núm. 313: 31-41.
- Fina L. (1984): “La flexibilización de los mercados de trabajo”, *Economistas*, núm. 11, Madrid, España.
- Fina L. (2001): “El reto del empleo”, McGraw Hill, Madrid: 460.
- Galindo D. (2002): “Algunos aspectos conceptuales sobre flexibilidad laboral”. *Banco de Guatemala*.
- Gálvez, Thelma (2001): “Las nuevas modalidades del empleo”, *Comisión Económica para América Latina y el Caribe, y el Banco Interamericano de Desarrollo*.
- Godoy L., A. Stecher y X. Díaz (2007): “Trabajo e identidades: continuidades y rupturas en un contexto de flexibilización laboral”, en Rocío Guadarrama y José Luis Torres (Coords.) *Los significados del trabajo femenino en el mundo global*, ANTHROPOS y UAM: 81-100.
- Guerra, P. (1995): “¿Es necesariamente precaria la flexibilización?” En Agacino R. y M. Echeverría (editores) *Flexibilidad y condiciones de trabajo precarias*, PET, Santiago de Chile.
- Ibarra, M. y L. González (2010): “La flexibilidad laboral como estrategia de competitividad y sus efectos sobre la economía, la empresa y el mercado de trabajo”, *Revista UNAM*, núm. 231: 33-52
- Jaua E. (2004): “Del fordismo a la flexibilidad laboral: supuestos, crisis, y realidades de la regulación social”, *Economía y Ciencias Sociales*. (Documento en Línea) disponible en www.ladb.unm.edu/aux/econ/ecosoc/1997/april/fordismo.htm. (Consulta: 22 de diciembre de 2011)
- Keynes J. M. (2001): “Teoría general de la ocupación, el interés y el dinero”, Fondo de Cultura Económica, tercera edición en español, México.

- Kucera, D. (1998): "Unemployment and external and internal labor market flexibility: a comparative view of Europe, Japan and the United States", Center for Economic Policy Analysis, *Working Paper*, núm. 11: 38
- Lusa, A.; R. Pastor, y A. Corominas A. (2008): "Determining the most appropriate set of weekly working hours for planning annualised working time. International" *Journal Of Production Economics*, 111(2): 697-706.
- Migueluez, F. (2003): "Trabajo flexible, empleo flexible", QUIT- UAB: 23.
- Monastiriotis, V. (2006): "A panel of regional indicators of labour market flexibility: the UK, 1979-1998", In: Caroleo E. y S. Destefanis (eds.) *The European Labour Market: regional dimensions*. AIEL Series in Labour Economics, Springer: Physica - Verlag: 221-244.
- Organización de Cooperación y Desarrollo Económico –OCDE– (1986): "Labour market flexibility". *A report by a high level group of experts to the Secretary General*. Paris: 23.
- Organización de Cooperación y Desarrollo Económico –OCDE– (1994): "The OECD Jobs Study: Facts, Analysis and Strategies", Paris: 50.
- Organización Internacional del Trabajo –OIT– (1986): "Labour market flexibility. Report of an experts group meeting". Ginebra.
- Pollert, A. (1994): "¿Adiós a la flexibilidad?" *Ed. Ministerio del trabajo y Seguridad Social*, Col. Informes y Estudios, Serie Relaciones Laborales, núm. 5, España.
- Ruiz C. (2006): "Reforma laboral y debilidad institucional", *Economía UNAM*, 2(5): 41-55
- Recio A. (1997): "Trabajos, personas, mercados. Manual de economía laboral", Fuhem Economía, Madrid: 324.
- Recio A. (2007): "Precariedad Laboral: del neoliberalismo a la búsqueda de un modelo alternativo", Dep. Economía Aplicad, Universidad Autónoma de Barcelona: 16
- Tokman, V. (2006): "Inserción laboral, mercados de trabajo y protección social", Documento de proyectos CEPAL, Naciones Unidas: 72.

- Tunal, G. (2002): “La flexibilidad Laboral en la contratación colectiva en México”, *Economía, Sociedad y Territorio*, 3(11): 409-440.
- Yáñez, S. (1999): “Consideraciones sobre flexibilidad laboral planteadas desde una mirada de género”, en Ensignia J. y S. Yáñez, editores, *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: 97-110.

