

Uzcátegui, H. (2017). Flexibilidad laboral y precarización del empleo. ANUARIO. Volumen 40, Año 2017. pp 43-57

Flexibilidad laboral y precarización del empleo

Heliane Uzcátegui Amaré

Docente
Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas
Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela.
heliane18@gmail.com

Recibido: 02/03/2017

Aceptado: 09/09/2017

Flexibilidad laboral y precarización del empleo

Resumen

La precarización caracterizada por la inestabilidad en el trabajo, inexistencia de contrato, o por contratos a tiempo determinado se está instituyendo como un fenómeno social de largo plazo; estas situaciones han compaginado con el crecimiento del desempleo, con el aumento de la informalidad y la falta de protección a las clases trabajadoras; el planteamiento de la “flexibilización” como un fenómeno complejo que puede ser interpretado y entendido de acuerdo a las condiciones económicas culturales y sociales del sector productivo, pero con la característica de la redefinición del concepto tradicional laboral, puede ser una condición necesaria para enfrentar la creciente competitividad suscitada por los efectos de la mundialización, pero debe ser acompañada de una protección social adecuada que permita una senda de desarrollo sostenible y evite la precarización.

Palabras clave: flexibilización, trabajo, desregularización, precario, relaciones laborales.

Labor flexibility and pre-care of employment

Abstract

The insecurity characterized by work instability, such as no contract, or determined-term contracts, has been instituted as a long-term social phenomenon, these situations have collated with unemployment rising, informality increasing and lack of protection to the working classes, the approach of the "flexibility" as a complex phenomenon, can be interpreted and understood according to the cultural and social economic conditions of the productive sector, but with the characteristic of redefining the traditional work concept, could be a necessary condition to face the increasing competition, brought by the effects of globalization, but it must be matched by adequate social protection to allow a sustainable development path and avoid the insecurity.

Keywords: flexibility, work, deregulation, precarious (insecurity), employment relations.

Introducción

En la presente investigación se busca abordar el tema de la flexibilización laboral y la precarización del empleo en atención a los constantes cambios que se producen en la fuerza de trabajo y que requieren una adaptabilidad a las circunstancias de modo, tiempo y lugar que proyectan una adecuación en cuanto a la protección social para enfrentar los efectos de la mundialización y la creciente competitividad y de esta manera tratar de buscar impactos que se aparten de la inmediatez y procuren una recuperación de la situación laboral.

Resulta oportuno destacar, que las relaciones laborales son una condición indispensable para que las empresas y la fuerza de trabajo puedan adecuarse al desafío de los cambios, de modo tal que sea viable reformular relaciones de trabajo existentes, disolverlas o, incluso, instituir otras nuevas. Se ha podido demostrar que la flexibilidad aparece en diferentes elementos de la relación laboral en diversas formas y se distribuye en grado diferente entre las partes que la conforman.

La precarización caracterizada por la inestabilidad en el trabajo, inexistencia de contrato, o por contratos a tiempo determinado se instaura como un fenómeno social de largo plazo; incrementando el desempleo, la informalidad y la falta de protección; se debe redefinir la concepción tradicional laboral que permita el desarrollo sostenible y evite la precarización, a través de los paradigmas productivos. Al efecto desarrollaremos puntos importantes relacionados con los paradigmas productivos y precarización del empleo, flexibilidad laboral y precarización del empleo, contradicciones que refleja la flexibilización del trabajo para finalizar con el análisis de la flexibilidad de las relaciones laborales.

Paradigmas productivos y precarización del empleo

Encontramos que Neffa (2010) divide en cuatro etapas las modalidades adoptadas por la fuerza de trabajo y los objetos de trabajo, emergiendo y transformándose en el tiempo, partiendo de lo denominado por Marx como la etapa manufacturera, donde el ritmo de la maquina no sometía al obrero.

Posteriormente ubica una segunda fase correspondiente al empleo de máquinas multiplicadoras de la fuerza de trabajo, denominada por Marx como la fase “de la gran industria”

para fabricación de bienes durables o no durables de consumo local y que en opinión de Toffler (1980) en su obra la tercera Ola, no sólo cambia la forma de producir bienes, sino la organización del mundo. El desarrollo de nuevas tecnologías hizo que se crearan gigantescas máquinas electromecánicas. Entre los factores más relevantes que dieron origen a esta era están la máquina a vapor y la imprenta, ambos reemplazaron el trabajo manual.

En una tercera fase que va desde finales del siglo XIX, se originan nuevas formas de organizar el trabajo y la producción basada en la “organización científica del trabajo.” Haciendo un recorrido por los modelos de producción se observa que el Taylorismo fue un método de organización industrial, cuyo fin era aumentar la productividad y evitar el control que el obrero podía tener en los tiempos de producción, buscaba lograr mayor eficiencia para aumentar la productividad y obtener mayor cantidad de productos en un menor tiempo.

Taylor elaboró un sistema de organización racional del trabajo ampliamente expuesto en su obra *Principles of Scientific Management* que data del año 1912. Según Taylor, el principal derroche de la época era el del trabajo humano, a causa de los errores, buscaba la supresión del ocio y de la vagancia sistemática ofreciendo un modelo de visión “teórica”, con la intención de interpretar el ámbito de la organización según esquemas sacados de la ciencia moderna (en concreto, de la física clásica), a diferencia del Fordismo que ofrece un modelo de observación práctica, orientado esencialmente a la acción.

Posteriormente encontramos el modelo fordista caracterizado por una serie de normas regularizadoras del trabajo, que se desarrolló concentrando la producción en grandes establecimientos, produciendo en series productos homogéneos a fin de lograr reducción de costos unitarios, el incremento de los salarios reales y economías a escala; resultando interesante destacar las discrepancias que autores como Williams y Haslam(1994) hacen sobre los conceptos organizativos del modelo, aun recalcan que todas las prácticas de la compañía Ford en cuanto al uso de la mano de obra y máquinas, iban encaminadas a privilegiar la utilización del trabajo.

Apunta Neffa y de la Garza (2010) el fordismo implicó una nueva forma de producir, la mecanización de las cadenas de montaje, acompañada de nuevas normas de consumo masivo, acceso a bienes de consumo durables por parte de los asalariados y nuevas normas de vida de los trabajadores urbanos.

El método de producción fordista implica la combinación del taylorismo con la creciente mecanización de grandes empresas con muchas líneas productivas, asociadas con la aplicación de la cadena de montaje, la selección uniforme de los componentes y de los productos finales.

Una idea principal del fordismo es que los medios de trabajo requieren para funcionar correctamente que las piezas o partes estén fabricadas con precisión y uniformidad para que sean intercambiables. El término fordismo se refiere al modo de producción en cadena que llevó a la práctica Henry Ford; fabricante de automóviles de Estados Unidos, combinando organización general del trabajo altamente especializada y reglamentada a través de cadenas de montaje, maquinaria especializada, salarios más elevados y un número alto de trabajadores en plantilla, utilizado posteriormente en forma extensiva en la industria de muchos países.

Cuando el sistema económico keynesiano y el sistema productivo fordista dan cuenta de un agotamiento estructural después de la crisis del petróleo de 1973, existe un viraje que apunta al modelo al modelo japonés; que transforma la industria japonesa a escala de potencia mundial.

Así encontramos que, Montero (1997) simplifica los cambios que se han producido desde la crisis de la productividad fordista en tres modelos: taylorista- racionalizado, flexible integrador y sistémico-descentrado. Destacando que este último aparece como consecuencia de “la globalización del comercio y de la producción” gracias a las tecnologías de la información que permiten “una gestión sistémica de un proceso productivo horizontal (redes)”.

En la década de los noventa se produjo una crisis recesiva que exteriorizo las limitaciones del precitado modelo, tal y como afirma Robert Boyer, Michel Freyssenet (2000) la historia avanza rápido. “El "sistema que iba a cambiar el mundo" no evitó que el país donde se dice apareció cayera en una crisis larga y profunda, y algunas de las firmas que supuestamente lo encarnaban se vieron obligadas a establecer alianzas con grupos extranjeros, inclusive pasar a sus manos, para reestructurarse y aprender de ellos, que sin embargo se suponían menos eficientes”.

Tal y como señala Neffa (2010) la crisis de los paradigmas o modelos productivos provocada por los factores macro y microeconómicos, producen un proceso de paralización económica, inflación, transformación del rol protagónico de la industria dentro del sistema productivo, tercerización de la producción y del empleo, y todos los cambios en la localización de las empresas. “*La caída de la parte de los asalariados en la distribución del ingreso, unido a la “moderación salarial”* estimuló la baja de la demanda. “*La caída de la demanda solvente y el*

proceso innovativo provocan un rápido incremento del desempleo, del subempleo y del trabajo por cuenta propia o no asalariado". En este sentido y con el fin primordial de disminuir los costos, "cambian las formas de la competencia en el mercado".

La OIT utilizó el concepto de precariedad por primera vez en el año 1974, y era definida por la inestabilidad en el puesto de trabajo, ya sea por la inexistencia de contrato, o por contratos por tiempo determinado.

En la misma dirección, Cynthia Pok (1992) identifica la precariedad laboral como "una inserción endeble de los asalariados en el sistema productivo", caracterizado por diversas modalidades: tiempo de trabajo intermitente, temporario o por tiempo determinado, a tiempo parcial, sin garantías de estabilidad ni derecho al preaviso y la indemnización en caso de despido.

Robert Castel, citado por Neffa (2010) señala que "tanto el desempleo y el subempleo como la precarización del trabajo-empleo son síntomas de un deterioro de la integración social que se había construido progresivamente a lo largo del último siglo bajo el impulso de la relación salarial caracterizada como los "empleos típicos", "verdaderos empleos" o la "relación salarial fordista"

En opinión de Neffa (2010) Desde una perspectiva meramente jurídica el trabajo precario puede ser definido de manera general como aquel que se aparta de las formas "típicas" del empleo asalariado estable y de tiempo completo. A partir de las experiencias Latinoamericanas la precariedad se caracteriza como el empleo inestable, menos protegido socialmente y con el cual no se pueden obtener recursos suficientes..." El trabajo precario es la contracara de los "verdaderos empleos" o "empleos típicos", es decir aquellos donde la relación salarial adoptaba las formas denominadas "fordistas".

La organización productiva se orienta hacia pequeños y medianos sujetos de naturaleza descentralizada, que establecen relaciones de subcontratación con otras empresas de mayor o igual tamaño. Resulta cada vez más difícil crear y mantener nuevos puestos de trabajo con la característica de contratación a tiempo indeterminado, estable y a tiempo completo.

Flexibilidad laboral y precarización del empleo

La precarización del trabajo se está instituyendo de manera estructural a largo plazo, intensificándose en función de la aplicación del desarrollo de la técnica y de la ciencia al proceso

productivo y de trabajo, la cuestión acerca de si las innovaciones tecnológicas están destruyendo más puestos de trabajo que los que crean, tal y como lo afirma Rifkin (1.995), y la precarización del empleo es una situación que ha venido compaginándose con el crecimiento del desempleo. La dificultad económica mundial y sus secuelas colocan las relaciones laborales ante una figura prolongada de disminución de empleos, agravación de la pobreza, desigualdad, la precarización del trabajo, falta de oportunidades.

Es así como, resulta oportuno reseñar la figura de la modernidad líquida de Bauman citado por Guerra, en lo relacionado con el pasaje de una modernidad sólida y estable a otra más voluble cuyas estructuras cambiantes ya no sirven de marco de referencia para los individuos como sucedía en el pasado. Los sentimientos dominantes ahora son los de la precariedad.

Tal y como señala Guerra, la metáfora del líquido refiere a una particular modernidad donde aparecen como centrales aspectos tales como la flexibilidad, la desregulación, el individualismo, la volatilidad de las acciones, la falta de compromiso colectivo y la incertidumbre. A diferencia de una modernidad sólida, con proyectos y metarelatos de cambio social más o menos claros, la modernidad líquida se caracteriza por ser un tiempo sin certezas.

El proceso de mundialización, ha acrecentado y generalizado las condiciones de precariedad en el *modus vivendi* de las personas, tanto en los países desarrollados como en los que están en vías de desarrollo, con el objeto de acelerar la mercantilización global de todas las relaciones humanas (sociales, interindividuales, familiares, grupales, internacionales, etc.)

En este sentido, es importante señalar los esfuerzos realizados por organismos como la Organización Internacional del Trabajo, que proyectan soluciones hacia el futuro, en la 98.a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en el mes de junio de 2009, se planteó una recuperación de la situación laboral, que va más allá de la inmediatez, destacando áreas: como: i) marcos reguladores y de supervisión financiera al servicio de la economía real, las empresas sostenibles y el trabajo decente; ii) comercio y mercados eficientes y bien regulados que redunden en beneficio de todos, sin proteccionismo pero con la debida consideración de la situación de los países de bajos ingresos; iii) la transformación de la economía hacia actividades con baja emisión de carbono y respetuosas del medio ambiente; y iv) una senda de desarrollo sostenible que permita que todos los países — inclusive los países en desarrollo — pongan el

empleo y la protección social en el foco de las políticas económicas, sociales y de disminución de la pobreza, con el apoyo internacional.

Es por ello, necesario analizar el concepto de flexibilización laboral, tal y como acota Smith citado por Donoso (2005). Lo que constituye la base de la vulnerabilidad que produce precariedad es la formalidad/informalidad del empleo. En los estudios de la OIT (2004), esta distinción es precisada a partir de la relación laboral (empleador, empleado, independiente, trabajador sin salario y desocupado), el tipo de empresa o sector (empresa privada grande, empresa privada pequeña, empresa pública o sector público) y el grado de calificación o educación (calificado, no calificado). A partir de estas distinciones, es ineludible asimilar la naturaleza del vínculo laboral y del contrato de trabajo para establecer el nivel de protección social en cuanto a pensiones, seguros de desempleo y salud.

En este orden de ideas, podemos entender el concepto de flexibilización laboral como la relación de intercambio entre los costos de la provisión de protección y la eficiencia del mercado laboral, alegando que cuando se incorpora este concepto en la discusión sobre la precarización del empleo, acrecientan los empleos con menor grado de formalidad, con duración más corta o los empleos part-time. “La ventaja del concepto de la vulnerabilidad reside en que no sólo toma en cuenta el aspecto económico del empleo, sino que también la dimensión institucional, esto es, la medida en que las instituciones están dispensando protección social” Wormald y Ruiz-Tagle (1999, p.12).

Como bien señala la OIT, una articulación adecuada entre flexibilización y protección, además de aumentar la eficiencia económica, incrementa el bienestar social (Panorama Laboral 2004, citado por Donoso (2005). “De igual forma, la flexibilidad laboral puede aportar en la modernización de la economía y la inserción en la economía internacional” (Schkolnik, 1999, p. 67).

Es importante destacar, el gran parecido que se advierte en la evolución del trabajo, en criterio de Beck: “Estamos asistiendo a la irrupción de lo precario, lo discontinuo, lo impreciso y lo informal en esa fortaleza que es la sociedad del pleno empleo en occidente”. En otras palabras, la multiplicidad, la complejidad y la inseguridad en el trabajo, así como el modo de vida en general se están extendiendo a los centros neurálgicos del mundo occidental. (p.122)

Esto trae como consecuencia, que cuantas más relaciones laborales se desreglan y flexibilizan, más rápidamente se transforma la sociedad laboral en una “sociedad de riesgo” (Beck 1998), el cual no es calculable ni para el modo de vida de los individuos ni para el Estado, asimismo, resulta imperioso estudiar la economía del riesgo desde el punto de vista de sus consecuencias contradictorias para la política y la sociedad.

Resulta complejo suponer la configuración de un cambio sustantivo en la problemática de los modos de producción, de un trabajo digno y decente, y una mejora en la redistribución de la riqueza, si no es en el marco de un modelo alternativo de desarrollo, que en forma proporcionada y comprometida responda a las necesidades y anhelos colectivos, en lugar de ajustarse a los intereses de pocos.

Contradicciones que refleja la flexibilización del trabajo

La flexibilización laboral es un fenómeno muy importante de la sociedad contemporánea, en torno al cual se han generado diversas teorías, entre las cuales destaca Iglesias (2004), que:

“Estamos regresando a condiciones que se podrían denominar como la pauperización del trabajo por parte del capital. Son los trabajadores los que pagan los efectos de las pretensiones de los capitalistas por conseguir por una parte mayores tasas de ganancia y acumulación de capital; y por otra, niveles más altos de productividad. Asimismo se desvirtúan los medios utilizados por los propietarios de los medios de producción para su consecución, alegando que han utilizado estrategias de producción para condiciones sociales históricas diversas, tratando de obtener la mejor parte del trabajo”. (p. 88)

Cuando se realiza el análisis de un proceso social como la flexibilización, surgen varias interrogantes: ¿A quién benefician los nuevos procesos organizativos en la empresa? ¿A quién benefician los progresos tecnológicos? ¿Qué papel juega la formación? ¿Es inevitable la flexibilización? ¿Cuáles pueden ser los resultados de la flexibilización?

Contra todo lo que se pueda pensar, la nueva organización no está beneficiando a los trabajadores, por el contrario los está haciendo más alienados, está rompiendo las solidaridades que existían entre ellos, los está convirtiendo en “guardianes de seguridad”, como lo afirman Sewell y Wilkinson citados por Iglesias (2004, p. 88)

La flexibilización en la producción agudiza la alienación entre el trabajador y su creación desde otra perspectiva, porque ahora de manera muy clara trabaja, no para el mismo, sino para terceros, para consumidores que ni siquiera conoce y, que determinan las características del producto y su calidad, en definitiva es un producto ajeno. Como una filosofía, la producción justo a tiempo significa combinar el proceso productivo con el lugar de mercado; el ideal es el establecimiento de una perfecta simetría entre la demanda y la oferta, dentro y fuera de la fábrica, sin faltantes, sin costosos stocks y sin desperdicio. Como filosofía, el control total de calidad significa construir la calidad (definida como la satisfacción de los requerimientos del cliente) dentro del producto o servicio.

Por lo tanto considera Iglesias (2004) que si estamos ante un modelo global de sociedad y economía, que degrada a las mayorías, marginándolas del mercado de trabajo y desregulando el mismo, y en consecuencia, del ámbito del consumo, de los mercados deseados por el gran capital significa que estamos frente a una nueva etapa de luchas sociales, considerando la movilización global (en tanto que organizaciones de distintas regiones del mundo). De todas maneras, no se trata de ser reactivo frente al problema de la flexibilización, de quedarse en el viejo estado de cosas. (p.90)

En este sentido advierte, de la construcción de una sociedad más justa, distinta de la planteada por el mercado hoy. Recogiendo soluciones como la que ofreció Marx de recortar o disminuir la jornada de trabajo, solución refrendada por Castells para el momento. “Claro que debe ser una salida impulsada desde quienes están viviendo las consecuencias de la flexibilización del mercado de trabajo y consensuada con toda la sociedad”. (p.90)

En este orden de ideas, Guerra (1995) sostiene que, “para lograr ponderar en forma rigurosa los efectos de la flexibilidad laboral es necesario hacer un uso más preciso del término que permita reconocer los distintos elementos que se encuentran asociadas a ella”, al efecto plantea que “este debate no puede hacerse en blanco y negro”, sosteniendo una visión más matizada respecto a esta problemática señalando que:

“Si bien participa de la idea que algunos de los diferentes tipos de flexibilidad, sobre todo los que conducen a la desregulación, provocan mayor precariedad en el trabajo, también se debe tener en cuenta que otras experiencias de flexibilidad, podrían conducir a una mayor expresión del factor trabajo en el proceso productivo, lo que en otros términos significaría que el trabajador estaría en

condiciones de asumir un protagonismo que la empresa moderna le ha vedado desde sus orígenes, surgiendo una interrelación positiva”. (p. 27)

Flexibilidad de las relaciones laborales

Resulta importante plantearse el contexto de que las relaciones laborales son una condición indispensable para que las empresas y la fuerza de trabajo puedan adaptarse al desafío de los cambios internos y, de modo tal que sea posible reformular relaciones de trabajo existentes, disolverlas o, incluso, crear otras nuevas. Se ha podido demostrar que la flexibilidad aparece en diferentes elementos de la relación laboral en diversas formas y se distribuye en grado diferente entre las partes involucradas. A tal efecto, sostiene Walwei (1996) que:

“No todos los elementos de la relación laboral deben ser flexibles simultáneamente. Las posibilidades de flexibilidad en un ámbito o en un área del mercado puede compensar la falta de flexibilidad en otros ámbitos. Cuanto más rígidas sean las reglamentaciones en un ámbito de la relación laboral o deban serlo desde el punto de vista de la política social, tanto más flexibles deberán ser los ajustes en otros ámbitos, para proteger la capacidad de funcionamiento del mercado de trabajo” (p. 44)

Es decir que, no todos los componentes de la relación laboral deben ser flexibles concurrentemente. La flexibilidad en algunos ámbitos presupone mayor estabilidad en otros. Así, por ejemplo, la protección contra el despido estabiliza la relación laboral. De esta forma, una relación laboral rescindible pero sin plazo de finalización pasa a ser la norma. La protección contra el despido crea las condiciones para que la fuerza de trabajo reaccione en forma funcionalmente flexible ante nuevos desafíos.

Tal argumento, no pasa entonces por una flexibilidad del mercado laboral máximo y global, sino por una estudiada modernización de las instituciones y reglamentaciones que actúan sobre el mercado de trabajo. En este sentido y refiriéndonos al desempleo, sería prioritaria una mayor elasticidad salarial aceptada por los actores sociales, fortalecer la relación entre las medidas que apuntan a la flexibilización y la disminución de las jornadas de trabajo individual así como integrar formas atípicas de trabajo en el sistema de empleo, como puente hacia relaciones "normales" de empleo. Se asume la necesidad de la flexibilización negociada entre gerencias y sindicatos con beneficios mutuos (De la Garza, Celis Ospina, 2008)

En este sentido De la Garza (2000) sostiene que no pueden atribuirse al concepto de flexibilidad del trabajo un significado unívoco en la polémica teórica, ya que el concepto de flexibilidad tal y como se utiliza en la actualidad tiene tres orígenes principales: el más antiguo, proviene de la teoría neoclásica, otro más actual tiene su origen en las teorías posfordista y en la especialización flexible, y por último, existe una interpretación de la flexibilidad laboral que se origina de las modernas teorías gerenciales de la empresa. (p. 112)

Es decir que, según la opinión anteriormente expuesta, de acuerdo a la fuente conceptual de la que provenga será su contenido y también sus implicaciones en políticas laborales, en particular, debido a que las teorías de la especialización flexible y del toyotismo hacen una interpretación más integral de la flexibilidad laboral que otras corrientes teóricas, entendido éste como una revolución en la producción industrial que fue pilar esencial en el sistema de procedimiento industrial japonés y que comenzó a desplazar al fordismo como modelo referencial en la producción en cadena.

Se diferencia de su predecesor básicamente en la idea de trabajo flexible, aumento de la productividad a través de la gestión y organización, combinado que supera a la mecanización e individualización del trabajador, elemento característico del proceso de cadena fordista.

Sin embargo, el mismo De la Garza (2000) reconoce que tanto los postulados neoclásicos, como las teorías posfordistas y el toyotismo comparten como una hipótesis común la tesis de que las condiciones del mercado y la propia expansión de la globalización se establecen en una verdadera barrera que asigna una serie de condicionantes al desarrollo de los países de las cuales no se puede escapar. Y finalmente se crea una visión incompatible entre las posturas neoliberales, que entienden la flexibilidad como desregulación, y las teorías posfordistas, que si bien intenta recalcar otros aspectos de la flexibilidad, terminan por aceptar como legítimos gran parte de los supuestos que guían a la lógica neoliberal

En este orden de ideas, se subrayan los objetivos estratégicos destacados en la Declaración de la OIT sobre: “La Justicia Social para una Globalización Equitativa” (Declaración sobre la Justicia Social 2008), Ante la configuración de un prolongado acrecentamiento mundial del desempleo, la pobreza y la desigualdad, así como las constantes dificultades de las empresas, en junio de 2009, la Conferencia Internacional del Trabajo, adopto unánimemente el “Pacto Mundial para el Empleo” ya que la promoción del empleo es un tema

que ha cobrado urgencia e importancia en el contexto de la crisis económica mundial y lo que hace que los países busquen alternativas viables y sustentables que permitan la “gobernanza”, entendiendo esta, como una conceptualización de reciente cronología, utilizada para designar la intervención eficaz del Estado, que proporciona a éste, buena parte de su legitimidad, en lo que a veces se define como una nueva forma de gobernar en términos de mundialización.

Estas Declaración efectuadas en momentos políticos cruciales, reflejan el amplio consenso sobre de la necesidad de una “fuerte dimensión social” y la importancia de las empresas sostenibles para la creación de empleo, tratando de reflejar que la mundialización puede permitir obtener resultados positivos y que éstos se distribuyan de manera equitativa entre todos.

Es por ello, que resulta imperioso considerar el planteamiento formulado por Rodgers (1992) en lo referente a la creación y las necesidades básicas de empleo en el centro mismo de la política internacional de desarrollo mediante una estrategia integrada de “redistribución con crecimiento”

En ese sentido, la flexibilización puede ser entendida como un cambio en las formas habituales de prestar la fuerza de trabajo; ahora bien “la idea de "cambio" hace mucho tiempo que fue banalizada por el discurso más-mediático hasta convertirse en una inocua figura psico-social que media el tránsito entre lo viejo y lo nuevo”, tal y como lo señala Lanz (2001). Es así, como generalidades concernientes al mejoramiento y prosperidad totalmente divorciados de la situación económica, manipulan las perspectivas del sujeto quien se ve estancado en el “estereotipo de ascenso social”; fundado en el pronóstico de "status mejor".

Referencias

- Beck, U. (1998). *La sociedad del riesgo. Hacia una nueva modernidad*. Editorial Paidós. Barcelona. Los modelos productivos.
- Boyer, R. y Freyssenet, M. (2000). *Trabajo y Sociedad*, CEIL-PIETTE, IADE, Lumen-Humanitas, Buenos Aires, www.ceiliette.gov.arg/docpub/docpiette, fecha de revisión 2/07/2011
- De la Garza, E. (2000). *La Flexibilidad del Trabajo en América Latina*. Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo, México, Fondo de Cultura Económica.

- De la Garza E. Celis, J. Olivo, M. Retamoco, M. (2008). Crítica de la razón para-postmoderna. Precarización Laboral. Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo, II Época, año 13.
- Donoso, S. (2005). Creación de empleo de calidad, un espacio para el reforzamiento de la gobernabilidad democrática en América Latina. (Universidad de Chile / Departamento de Sociología)
- Guerra, P. (1995). ¿Es necesariamente precaria la flexibilización? Flexibilidad y condiciones de trabajo precarias. Santiago de Chile, PET.
- Guerra, P. (en línea) (<http://www.Kolpinig.org.uy/sites/default>. Fecha de búsqueda: 11/01/2015)
- Iglesias, F. (2004). Reflexiones sobre la democracia en los tiempos de la globalización. Editorial Sudamericana, Montevideo
- Lanz R. (2001). Viejos y nuevos mitos sobre el cambio. Revista Universidad de Carabobo, FACES.
- Neffa, J. Oliveri, Persia J. Trucco, P. (2010). La Crisis de la Relación Salarial Empleo, desempleo & políticas de empleo Publicación del CEIL-PIETTE CONICET. No 1/2010 <http://www.ceil-piette.gov.ar/docpub7revistas/empleo/1crisisrelsalarial.pdf>, fecha revisión 02/07/2011
- Neffa, J. y De la Garza, E. (2010). Trabajo y Modelos de Producción en América Latina. Modelos Económicos, Modelos Productivos y Estrategias de Ganancia: Concepto y Problematización.
- Neffa, J. Los Paradigmas Productivos taylorista y fordista y su crisis. Asociación Trabajo y Sociedad. PIETTE (Conicet) Biblioteca virtual Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales <http://www.clacso.org> Fecha de búsqueda: 04/03/2015
- Montero, C. (1997). Trabajo y desarrollo endógeno: notas para una ética del trabajo en América Latina. Revista Latino-americana de Estudios do Trabalho.
- Pok, C. (1992). Precariedad laboral: Personificaciones en la frontera de la estructura del Empleo.
- Documento presentado en el Primer Congreso Nacional de Estudios del Trabajo Reestructuración económica y reforma laboral.
- Rifkin, J. (1995). El fin del Trabajo. Barcelona, Ed. Paidós
- Rodgers, G. (1992). El trabajo precario en la regulación del mercado laboral. Crecimiento del empleo atípico en Europa Occidental. Madrid, Centro de Publicaciones Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Schkolnik, M. (1999). Trabajos más flexibles o más precarios. En Revista Estadística y Economía, número 18. INE. Santiago de Chile. Ministerio del Trabajo.

- Toffler, A (1980). La tercera ola. Título del original inglés, The third wave. Traducción al español Adolfo Martín. Ediciones Nacionales. Colombia. (<http://cruceshernandezguerra.wikispaces.com/file/view/La+tercera+ola.pdf>. Fecha de búsqueda: 12/09/2015)
- Resumen Ejecutivo La Organización Internacional del Trabajo y la lucha por la justicia social, (2008). Por Gerry Rodgers, Eddy Lee, Lee Swepston y Jasmien Van Daele sitio web www.ilo.org Fecha de búsqueda: 28/04/2010
- Walwei, U. (1996). Flexibilización y regulación del mercado de trabajo. Experiencias internacionales y opciones, Organismo Federal del Trabajo en Nuremberg.
- Williams, C. Haslam, C y Williams, J. (1994). Ford contra el fordismo: ¿el comienzo de la producción en masa? Revista Sociología del Trabajo, nueva época.
- Wormald, G. Ruiz-Tagle, J. (1999). Exclusión social en el mercado del trabajo. El caso de Chile. Santiago, OIT-Fundación Ford.