

LA FLEXIBILIZACIÓN LABORAL

Leopoldo Gamarra Vilchez

Abogado. Diplomado en Sociología y
Magister en Economía y Relaciones Laborales.
Profesor de Derecho del Trabajo en la UNMSM.

SUMARIO:

1.- Introducción	299
2.- La Flexibilización como paradigma	300
2.1. Ambigüedad del término	300
2.2. Flexibilización y globalización	301
2.3. Modelos de la Flexibilización	302
3.- Problemática de la flexibilización Laboral	304
3.1. Antecedentes	304
3.2. Derecho laboral y flexibilidad	306
4.- Principales instituciones laborales flexibilizadas	308
4.1. Flexibilización de los contratos	308
4.2. Flexibilización de los salarios	310
5.- Límites de la flexibilización	313
5.1. El problema del empleo	313
5.2. El mercado interno del trabajo	316
6.- A manera de conclusión	318
7.- Bibliografía	319

1.- Introducción.

Este artículo tiene por objeto analizar la problemática de la flexibilización laboral. Como sabemos en las 2 últimas décadas varios factores han confluído en la globalización de la economía, entre ellos sobresale la importancia creciente de los mercados internacionales. Y estos abarcan el comercio, la fuerza de trabajo, la información, la organización descentralizada de la producción, la tecnología, etc. Además, la flexibilidad laboral, como receta económica, es la que más énfasis ha recibido en la última década en los países de América Latina, especialmente en el Perú.

Observamos en estos años la sustitución progresiva de un paradigma por otro. Desde un modelo keynesiano de acumulación y un proceso de trabajo taylorista/fordista; hacia la paulatina implantación de las formas liberales de un paradigma de la flexibilidad, que da lugar a la instauración de un complejo conjunto de procesos económicos y sociales.

El artículo comprende cuatro puntos: el primero, trata de la flexibilización como nuevo paradigma; el segundo, la problemática de la flexibilización; el tercero, las principales instituciones del derecho laboral que fueron flexibilizadas; y, finalmente, señalamos los límites de la flexibilización en cuanto al problema del empleo que fue el sustento para aplicar.

2. La Flexibilización como paradigma.

2.1. Ambigüedad del término.

La expresión "paradigma" designa el marco teórico metodológico utilizado por el investigador científico para interpretar los fenómenos en el contexto de una determinada sociedad. Pero es lo suficientemente incompleto como para poder resolver muchos problemas, pese a que incluyen tantas teorías como sus aplicaciones, y los instrumentos de medición que se acostumbra a utilizar en ese momento histórico. En otras palabras, proporciona "modelos" de los que surgen tradiciones coherentes de investigación científica, que pueden ser transmitidas a futuras generaciones. Los modelos constituyen estructuras fácticas y, por lo tanto, tienen un valor heurístico y metodológico: sirven de guía para investigar otras estructuras. "Durante la década de los 80 el término flexibilidad ha hecho fortuna en oposición a la noción de rigidez. Ya desde finales de la década de los 60 se atribuía una excesiva rigidez al modelo basado en la producción en serie de las empresas industriales para adaptarse a una situación de incertidumbre y de fluctuaciones en la demanda en un contexto de crisis económica"¹.

La cuestión es si estamos frente a la emergencia de un nuevo paradigma, conocido como el "paradigma de la flexibilidad"², o si estamos en presencia de una simple ofensiva de regresión social con ropaje ideológico remozado. Es un tema controvertido aun. Por supuesto, este debate tiene mayor antigüedad en los países donde los cambios introducidos por la crisis económica y las nuevas prácticas impulsadas por la globalización, llevan operando más tiempo que en América Latina³.

¹ Antonio Martín Artiles, *Flexibilidad y relaciones laborales, estrategias empresariales y acción sindical*, Madrid: CES, 1995, pág. 41.

² J. Freyssinet, "Definición y medición del desempleo", en J. Gautié y J. Neffa (comp.), "Desempleo y políticas de empleo en Europa y Estados Unidos", Asociación Trabajo y Sociedad-PIETTE-CONICET, Buenos Aires, Lumen-Humanitas, 1998, págs 21-37.

³ Un interesante tratamiento en tal sentido se desarrolló en Argentina, recopilados por M. Panaia en "Trabajo y empleo. Un abordaje interdisciplinario", EUDEBA-PAITE-UBA, Buenos

Mientras el debate académico continúa vigente, con partidarios de una y otra tesis, en el mundo real las organizaciones productivas continúan incorporando cambios tecnológicos en su base técnica, y en la organización del trabajo y la gestión empresarial. La heterogeneidad de las situaciones creadas en las distintas empresas, implica serias dificultades al análisis con pretensiones de generalización de tales complejidades.

2.2. Flexibilización y globalización.

El proceso de globalización, según Coriat⁴, ha puesto a naciones y firmas en grados absolutamente originales de recíproca dependencia, nunca iguales en el pasado. Por poseer numerosas características propias, implica restricciones muy particulares en términos de competitividad, y puede ser considerada como una nueva fase, la tercera, de la expansión de los mercados.

Durante la primera fase, la de internacionalización (desde fines del siglo XIX hasta antes de la Primera Guerra Mundial), los Estados nacionales fueron soberanos, política y económicamente: emitían su moneda, definían la tasa de cambio y realizaban el control aduanero de los intercambios. Varios elementos de esta soberanía económica se perdieron con la globalización. La segunda, la de mundialización, se prolongó hasta la década del 70. En ella, las firmas multinacionales comenzaron a operar a escala mundial, arbitrando sobre una base plurinacional la localización de sus actividades complejas para ciclos enteros de productos, incluyendo las dimensiones comerciales y financieras, y utilizando las diferencias nacionales para optimizar sus equipos y maximizar su producción.

La tercera fase, vendría a ser la actual, que comenzó a insinuarse a fines de los años 70 y se afirmó en los 80, con una aceleración de la tendencia anterior pero también con características nuevas. De éstas, la primera y más importante, fue la de la globalización financiera, con una desregulación general de los mercados de dinero y de los servicios internacionales masivos (telecomunicaciones, transporte aéreo y marítimo, turismo). Los antiguos oligopolios nacionales tomaron posiciones en los mercados de otros, cuya dimensión era suficiente a nivel local pero no internacionalmente, y se desencadenó una carrera para obtener la mayor participación, con la consiguiente desestabilización

Aires, 1996. También A. Bialakowsky y J.P. Hermo, "Puede la sociología del trabajo dar cuenta de las nuevas articulaciones laborales?", *Revista del Trabajo*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Buenos Aires, noviembre de 1995.

⁴ Benjamin Coriat, "Los desafíos de la competitividad", en Seminario organizado por el PIETTE-COMICET-UBA, Buenos Aires, 22 al 24 de noviembre de 1994.

y licuación de rentas de localización. La nueva consideración del espacio y del tiempo hizo desaparecer restricciones previas, que también operaban como protección: las ventajas comparativas se debilitaron frente a las competitivas.

La segunda característica ha sido la de la regionalización. Las empresas se concentraron en su saber productivo principal y también sobre sus mercados más importantes ya que, con el intercambio de amenazas, la llegada de otros obliga a remarcar el territorio propio. Así, surgió la "tríada" con los bloques norteamericano, europeo y asiático; y más tarde, ante la formación de la Comunidad Económica Europea, los EEW crearon el NAFTA, y el Japón se acercó más al área asiática. El ejemplo en América Latina es el MERCOSUR y la Comunidad Andina.

La última característica de la tercera fase, estaría dada por el fin de la hegemonía del modelo estadounidense de organización de empresas, de la producción masiva de mercaderías estandarizadas de bajo costo, la economía de escala.

2.3. Modelos de Flexibilización.

Con la globalización llegaron al mercado mundial nuevas culturas empresarias, nuevos *savoir faire* y nuevas "escuelas" de organización que, en ciertos segmentos productivos, resultan más eficaces que el americano. Además del "modelo" alemán en los años 70 y 80 tuvieron notoriedad los "modelos" sueco, japonés e italiano.

El "modelo italiano" estaría convenientemente localizado en la región centro norte oriental de Italia (la llamada Tercera Italia), principalmente en Emilia Romana donde se concentran las PYMEs de las ramas metal-mecánica, textil, cuero, mobiliario, que en los años 70 practicaron una serie de innovadoras experiencias en materia de relaciones interempresariales y de organización del trabajo. Se destaca el hecho de que los proyectos de organización del trabajo hayan sido elaborados por los propios sindicatos, para negociarlos con empresas, excediendo las metas de productividad, garantizando el control de la producción por los trabajadores y la preservación de su conocimiento práctico⁵.

El "modelo sueco" se refiere, en sentido amplio, a la propia práctica de la social democracia en Suecia, popularizada como paradigma del Estado Be-

⁵ Ver José B. Figueiredo (comp.), "Las Instituciones Laborales frente a los cambios en América Latina". Ginebra: Instituto Internacional de Estudios Laborales, 1996.

nefactor. En sentido estricto, alude más específicamente a las experiencias realizadas por grandes empresas del sector automotor desde principios de la década del 70, con la finalidad de superar dificultades de equilibrio, calidad y productividad de la línea de montaje tradicional y, al mismo tiempo, afrontar problemas de comportamiento, tales como ausentismo y falta de motivación de los trabajadores. En tal sentido, se registran diversas alternativas de reorganización de la producción y del trabajo, especialmente en la producción en series medianas. Algunas plantas de la Volvo y de la Sanh-Seania se destacaron por sus experimentos más avanzados y exitosos en el área del montaje de vehículos pesados (ómnibus y camiones) entre los cuales tuvieron notoriedad las fábricas de Kalmar y de Uddevalla, ambas de la Volvo.

El "modelo japonés" representaría la modalidad del cambio organizacional con una gestión totalmente original. En sentido amplio, se define como un nuevo modelo de relaciones industriales, de organización de empresas y de gestión del trabajo; capaz de atender - al mismo tiempo - exigencias de flexibilidad, calidad y productividad. En lo particularmente referido a la organización productiva y a la gestión de recursos' el "sistema Toyota" se hizo ampliamente conocido por su arsenal de técnicas y herramientas gerenciales (just in time, kanban, círculos de control de calidad) adaptadas o recreadas por Ohno, Shingo, Ishikawa y otros especialistas japoneses, partiendo inclusive de los postulados de la administración científica y redescubriendo algunos postulados de la Escuela de Relaciones Humanas⁶.

Pero todos los modelos demuestran que la flexibilización neoliberal ha llevado a una redistribución más inequitativa del producto y de los sistemas de producción de bienes y servicios. En México, la participación de los asalariados en el BIP cayó del 35.7% en 1970 al 29.1% en 1996; en Argentina del 40.9% en 1970 al 29.1% en 1993; en Perú del 35% en 1970 al 20.8% en 1996; en Venezuela del 40.4% en 1970 al 21.3% en 1995; en Filipinas del 37.1% en 1970 al 26.1% al 18.8% en 1988; en Nigeria del 25.2% en 1973 al 10.7% en 1993, y así sucesivamente. Tuvo efectos adversos para los trabajadores y para los pobres incluso en algunos países centrales como en Inglaterra e Italia. Pero las pérdidas en estos países fueron inferiores a las de la Periferia y desde niveles más altos.

Varios países del "Grupo de los Siete" se mantuvieron e incluso aumentaron la participación de los asalariados en el Producto Interno Bruto de 1980 a 1996, aunque en años más recientes aparecen signos cada vez más amenaza-

⁶ Ver Denis Sulmont "Reflexiones sobre el sentido del trabajo", PUC, junio de 1990.

dores como el desempleo estructural, el crecimiento del trabajo informal, o las crisis generales como la que en 1998 amenaza al Japón. De todos modos en Estados Unidos y los países industrializados, los que eran pobres en 1979 eran significativamente más pobres en 1989. Considerando un período más amplio desde fines de los sesenta declinaron los salarios en Estados Unidos. En la Unión Europea pasaron de ser el 76% del Producto Interno Bruto a ser el 69%. De mediados de la década de los ochenta a fines de la misma, el hambre en estados Unidos aumentó 50% hasta alcanzar a 30 millones de habitantes.

3.- Problemática de la Flexibilización Laboral.

3.1. Antecedentes.

La crisis económica surgida afines de los 70 y acentuada en los años 80 en el mundo⁷, "hizo doblar las campanas de las políticas Keynesianas"⁸; es decir, del quehacer estatal que se hizo cargo de la gestión directa de la fuerza de trabajo a través de la fijación del marco jurídico y legal; de la intervención en el control de los sindicatos y organizaciones sociales; de políticas populistas, etc. El paradigma Keynesiano se centró en el terreno de la demanda y el salario: propuso estimular el capital mediante el gasto público con efecto multiplicador en el consumo a través de la creación de empleos y niveles salariales⁹. Estos cambios económicos se desarrollaron paralelamente al proceso de globalización que afectaron el funcionamiento de los Estados nacionales, las empresas y los sindicatos.

En términos generales en América Latina, el Estado creció durante décadas y pasó del terreno de la producción de servicios al plano de la inversión productiva, a través de impuestos y deuda pública, que se constituyeron en profundas limitaciones estructurales. El pago de la deuda externa profundizó la crisis y aceleró el desgaste del Estado protector. Entonces se responsabilizó a la intervención estatal de la espiral inflacionaria y de la baja productividad, por lo que se propuso la contracción del Estado en la economía y el desmantelamiento de las políticas sociales.

⁷ Nos referimos a los profundos cambios que vive el mundo y que esta llevando a un proceso de transformaciones inspiradas en la apertura y liberalización de la economía.

⁸ John M. Keynes, *Teoría General de la ocupación, el interés y el dinero*, Ed. Fondo de Cultura Económica, México.

⁹ Jean Bunel, *El Sindicalismo sometido a la prueba de flexibilidad*, en Fernando Valdés Dal-Ré (Coord), *Sindicalismo y cambios sociales*, Madrid: Consejo Económico y Social, 1994, pág. 39.

Se argumenta que el Estado genera gastos improductivos y se plantea retornar al Estado garante del libre mercado. Se sostiene que, en la medida que el Estado se haga a un lado, funcionará la economía; se "propone la universalización de las leyes económicas, la exigencia de la internacionalización de las economías para la modernización de las sociedades..."¹⁰ y el libre juego de las leyes de la competencia mediante el restablecimiento de la responsabilidad individual. O sea, la representación de la sociedad estará constituida por individuos que interactúan entre sí en un modelo donde la libertad y la igualdad son principios de base; de ahí que se afirme que todos los individuos tienen las mismas oportunidades y su destino dependerá de sus propios méritos.

Por otro lado, se plantea como el medio idóneo para la solución de la crisis socioeconómica y el crecimiento a largo plazo la restitución de los supuestos equilibrios básicos y la oferta-demanda. Se enarbola el principio del individualismo y la negación absoluta de lo social, se propone el mercado como articulador de la vida social, la estabilidad monetaria y de los precios. Es decir, no se considera el bien común sólo el bien propio. Esta transformación del Estado se expresa con claridad, en cuanto a los derechos sociales como los laborales, a través de la política social entendida como la resultante de las relaciones que históricamente se establecen en el desarrollo de las contradicciones entre capital y trabajo, mediadas por la intervención estatal¹¹.

En términos laborales en América Latina "el nuevo contexto económico mundial de comercio y competitividad internacional de introducción de nuevas tecnologías y de nuevas formas de producción en el ámbito nacional, así como de predominio de ideas neoliberales, la regulación de las relaciones laborales se ha ido abriendo a nuevas corrientes doctrinales, aunque el debate entre garantismo y flexibilidad perdura"¹². Además, se busca la reducción de la intervención del Estado en cuanto se infiere a la producción de normas protectoras de los derechos de los trabajadores¹³.

¹⁰ Oscar Ugarteche, *El falso dilema. América Latina en la economía global*. Lima: Fundación Friedrich Ebert-FES, 1997, pág. 20.

¹¹ Ver el libro colectivo *Estado y Políticas Sociales en América Latina*, Sonia Fleury Teixeira (Organizadora), Ed. Fiocruz-ENSP-Universidad Autónoma Xochimilco, 1992. También el libro de Carlos M. Vilas (Coord.) *Estado y políticas sociales después del ajuste, debates y alternativas*, México: Universidad Nacional Autónoma, 1995.

¹² Marleen Rueda-Catry, Juan Manuel Sepúlveda-Malbrán y María Luz Vega-Ruiz, «Estudio comparado: Tendencias y contenidos de la negociación colectiva: Fortalecimiento de las organizaciones sindicales de los países andinos», Documento de la Oficina Internacional del Trabajo, Lima, 1998, pág. 11.

¹³ Al respecto ver el libro de Antonio Martín Artiles, *Flexibilidad y relaciones laborales*, Madrid: Consejo Económico y Social, 1995.

De esta manera se plantea en nuevos términos el debate entre liberalismo y proteccionismo¹⁴; pero, en el fondo va más allá, entre mercado y planificación, que se viene discutiendo desde la década ochenta¹⁵.

3.2. Derecho Laboral y Flexibilidad.

Recordemos que la historia del Derecho Laboral, tanto en el plano internacional como en el nacional, estuvo marcada por la constante intervención estatal o juridificación para regular las relaciones laborales y así "cubrir con su manto protector aquellos sectores del mundo del trabajo que tenían o se suponía que tenían una excepcional necesidad de ello"¹⁶. Sin embargo, por el proceso profundo de transformación como consecuencia del carácter tecnológico de la producción, la composición de la fuerza de trabajo, los cambios políticos y normativos en general. Por ello es que se dice que el Derecho Laboral, por movilidad institucional y normativa, debe adaptarse al nuevo contexto económico y social a través de la flexibilización de sus normas como respuesta jurídica.

Sobre esto, como ya es conocido, existen opciones de flexibilidad de la producción y de la relación salarial¹⁷: flexibilidad técnica (equipamientos flexibles, máquinas y sistemas programables capaces de producir productos y servicios diferentes de acuerdo a la demanda), flexibilidad de funciones (adaptabilidad de los trabajadores a tareas distintas, polivalencia), flexibilidad del empleo (cuantitativa externa: variación del volumen del empleo y duración del trabajo de acuerdo a las necesidades, mediante contratos de corta duración, subcontratación y services. Cuantitativa interna: variación de la duración del trabajo), flexibilidad de remuneraciones (relación entre remuneración y resultados), flexibilidad legal y por reducción de cargas sociales (reducción de regulación y costos sociales en materia de contratación y despido), flexibilidad por externalización (reducción del volumen de inversión fija y de los trabajado-

¹⁴ Ver Guillermo Campero, Angel Flisfisch, y otros, Los actores sociales en el nuevo orden laboral, Santiago de Chile: Dolmen-OIT, 1993.

¹⁵ Ver Revista de Economía Política, Pensamiento Iberoamericano, el tema especial sobre la Crisis y Vigencia de la Planificación, Madrid: No. 2, julio-diciembre 1982.

¹⁶ Juan Carlos Alvarez C. y Francisco Trujillo V., «algunas reflexiones sobre el contenido asistencial de los convenios colectivos tras la Reforma producida por la Ley 11/1994», en Jesús Cruz Villalón (Coord.), Los protagonistas de las relaciones laborales tras la reforma del mercado de trabajo, Madrid: Consejo Económico y Social, 1995, pág. 265.

¹⁷ Según el interesante estudio dirigido por Robert Boyer, La flexibilité du Travail en Europe, Edition La Découverte, Paris, 1996; y el trabajo de Y.F. LIVIAN, Organisation, Dunod, Paris, 1998.

res empleados directamente, recurriendo al trabajo independiente, la sub-contractación y los services).

Como se puede observar la flexibilidad laboral, tanto externa como interna, no es otra cosa que la revisión de las normas tendientes a una drástica reducción de los niveles de protección para conseguir que las condiciones de trabajo se fijen a través de normas autónomas o heterónomas. La flexibilización del mercado de trabajo que se empezó en América Latina, con el neoliberalismo como ideología y formación socioeconómica, fue extrema, propiamente fue desregulación o desreglamentación, que suponía "una drástica reducción de niveles de protección legal, e incluso colectiva, con supresión de normas, para conseguir que las condiciones de trabajo se fijen con el libre acuerdo de las partes, retornando al juego del mercado de trabajo. En el fondo, lo que late en la desregulación es un deseo de volver a los orígenes, de retorno a los viejos dogmas de la doctrina liberal pura; (...) la desregulación supone poner en duda los principios mismos del Derecho del Trabajo. La desregulación requiere en alguna medida, y de forma paradójica la intervención estatal, a través de las leyes que se limiten a asegurar el libre juego de la autonomía individual..."¹⁸.

Históricamente, esa flexibilización (desregulación o desreglamentación) se empezó aplicar a través de reformas laborales con "dictaduras militares en el cono sur en los años setenta..."¹⁹. En ese sentido, en forma general, se puede hablar de dos modelos: los flexibles regulados y los modelos flexibles desregulados. En aquél la regulación legal es fundamental y se adapta a criterios orientados a la flexibilización pero equilibrada buscando compensaciones entre las partes de la relación laboral a través de convenios colectivos o pactos sociales, lo que supone el rol gravitante de los trabajadores y empleadores con el Estado que reconoce y fomenta dicha participación. El ejemplo emblemático en Europa es España²⁰ y en América Latina se puede ubicar a Venezuela en el primer modelo de flexibilización regulada. En el segundo modelo, sé desregula eliminando las normas protectoras, creando desequilibrio entre las partes, como

¹⁸ Angel Blasco Pelicer, *La individualización de las relaciones laborales*. Madrid: CES, 1995, págs. 31 y 32.

¹⁹ Enrique De La Garza Toledo, *La Flexibilidad del Trabajo en América Latina*, en la Revista Latino-americana de Estudios do trabalho, año 3, No.5, 1997, pág. 129.

²⁰ Para quien esté interesado es cita obligada el texto de Francisco Alemán Páez « La legislación laboral durante la etapa del gobierno socialista (1982-1996)», en la Revista Fomento Social, No. 51, 1996, pág. 237-264. Como también de José Rodríguez De La Borbolla, *De la rigidez al equilibrio flexible*, Madrid: Consejo Económico y Social, 1994. Igualmente el artículo de Philippe Auvergonn y José Luis Gil «La Réforme du Droit du Travail en Espagne», *Droit Social*, No. 2, février 1995, pág. 199-208.

ocurre con la reforma laboral en la mayoría de los países latinoamericanos, especialmente en el Perú²¹.

Ahora bien, hablar de flexibilidad de los derechos laborales es referirse a la institución central del Derecho Laboral: el contrato de trabajo, de donde provienen todos los derechos de los trabajadores. Por ello, el epicentro de la reforma laboral en todos los países fue el contrato de trabajo. Obviamente, también se dieron normas en materia de jornada laboral, facultades del empleador, participación del trabajador en la empresa, sobre derechos colectivos, etc. El contrato de trabajo tiene vocación de permanencia, reflejada en el principio de continuidad, una de las bases dogmáticas del Derecho del Trabajo, cuya máxima plasmación es la denominada estabilidad laboral.

En efecto, el contrato de trabajo en general - o típico - tiene en la permanencia uno de sus elementos fundamentales, y excepcionalmente puede carecer de dicho elemento, en tal caso será atípico. Como es obvio, puede haber diversos contratos atípicos, según cuál sea su causa, es decir, según la razón por la cual el contrato no es permanente. En lo que se refiere a la duración, nos encontramos ante una gama de posibilidades de contratos precarios, y la principal restricción a esos contratos consiste en autorizarlos sólo cuando lo exige la naturaleza accidental o temporal de la obra a ejecutar o del servicio a prestar.

4.- Principales Instituciones laborales flexibilizadas.

4.1. Flexibilización de los contratos.

Dentro de los procesos de flexibilización que están ocurriendo en el Perú y en general en el mundo, la forma más extendida para adaptarse a la situación de incertidumbre es ahorrar en el factor trabajo recurriendo a formas

²¹ Oscar Ermida Uriarte precisa que «la legislación latinoamericana se ha visto afectada por una tensión entre la conservación de un perfil tradicional - protector del trabajador y de fuente preponderantemente heterónoma- y su claudicación ante las demandas de operadores económicos que reclaman la eliminación de aquellas normas ...». Además, señala que los ejemplos más típicos de reformas desreguladoras son «el plan laboral chileno de 1978, la ley panameña de 1986, la colombiana de 1990, la ecuatoriana de 1991 y el proceso de reforma iniciado en el Perú con los decretos legislativos de 1991...» (Revista del Instituto de Defensa Legal IDE-ELE, N° 110, agosto 1998, págs. 55-59). Sobre la flexibilidad laboral en el Perú ver los interesantes artículos de Raúl Saco Barrios, «Flexibilidad Laboral, Derecho del Trabajo y Administración de Personal», en la Revista Análisis Laboral, Vol. XXII, N° 247, enero 1998, Págs. 24-33; y María Luz Vega, «La flexibilidad en el Perú», en la Revista Asesoría Laboral, mayo 1997, págs. 10-17; y Miguel Canessa Montejo, «La Flexibilidad Laboral en el Perú 9 años después», en la Revista Asesoría Laboral, abril 1999, págs 5-18.

flexibles de contratación²². Sus modalidades son diversas, pero por sus consecuencias, se engloban dentro del fenómeno de precarización: "el empleo precario se expresa a través de diversas manifestaciones: el empleo clandestino la más extendida y grave, la subcontratación, los contratos de trabajo a corto plazo, las prácticas de las agencias de trabajo temporal y otros"²³.

Estas prácticas permiten manejar el volumen de la masa salarial de acuerdo a los volúmenes de producción que tienen salida en el mercado. Los ahorros por esta vía no son solamente a través de la racionalización de un personal que se convierte en improductivo al permanecer subutilizado, sino además porque permite ahorrar en prestaciones sociales, ya que los trabajadores eventuales no tienen acceso al salario indirecto. "Con ello la empresa resulta doblemente beneficiada: logra la producción requerida en el momento - lo que genera grandes ganancias- con un personal que le causa costos reducidos"²⁴.

La singularidad actual en el uso de estas formas de contratación reside, por una parte, en la extensión e intensidad que están cobrando y por la otra, en la desregulación del mercado de trabajo. La flexibilización de la normativa laboral, que ha tenido y está teniendo lugar, no facilita solamente las formas de contratación antiguamente "atípicas", sino además elimina barreras que restaban potestad a los patronos para manipular el monto de las remuneraciones. Casi todos los países han introducido correctivos a las leyes laborales en el sentido de ablandar su carácter normativo, eliminando formas de indexación - cuando ellas existían- introduciendo excepciones para la aplicación del salario mínimo y facilitando la reducción del salario por diversas vías.

En todos los países de América Latina se implementó ese modelo, con excepción de Venezuela; es decir, en el caso venezolano esta tendencia no ha

²² En cuanto a la evolución y tendencias de las Relaciones de Trabajo en Europa frente a la crisis, a la reestructuración económica y la globalización, ver el libro Georges Spyropoulos, La relación del trabajo en Europa: tendencias actuales y perspectivas futuras, Buenos Aires: Asociación Trabajo y Sociedad, 1997. Y para América Latina, como texto general globalización, ciudadanía y política social en América Latina: tensiones y contradicciones, Andrés Pérez Baltodano (Edit., Venezuela: Nueva Sociedad, 1997).

²³ Pedro Galín: «El empleo precario en América Latina» en la flexibilización laboral en Venezuela. ILDIS, Nueva Sociedad, 1991, pág.13. También puede constatar en cuatro países de América Latina: Argentina, Colombia, Chile y Perú, en el libro de Víctor Tokman y Daniel Martínez (Editores), La Flexibilización en el margen: la reforma el contrato de trabajo, Lima: OIT, 1999.

²⁴ OIT-CTM/CSES-CESCP: Modernización productiva y participación sindical. Material de estudio. Mimeo, México, 1990, pág.53.

sido tan fuerte puesto que la nueva Ley del Trabajo hasta "refuerza el esquema garantista tradicional del Derecho del Trabajo Latinoamericano".

En el caso peruano, como decíamos en líneas arriba, en noviembre de 1991, se estableció el marco jurídico de los contratos de trabajo a través del Decreto Legislativo 728 "Ley de fomento al empleo", con el que se inició la reforma laboral. Con este dispositivo se introducen, como norma, los contratos temporales ampliando su ámbito (con determinación del plazo), que antes constituían la excepción que confirmaba la regla. El D.Leg. 728 sostiene que "la normatividad vigente aún mantiene en marco formal rígido e ineficiente, que representa un verdadero obstáculo para las mayorías nacionales que carecen de empleo". Es decir, se parte de considerar que el problema de la escasez de empleo depende de la rigidez del contrato de trabajo. Se sostendrá, a lo largo de la reforma, que flexibilizando las normas de contratación se logrará mayor empleo. Para ello, se faculta al empleador a usar contratos de trabajo sujetos a modalidad y de formación-promoción.

Y, lo más grave, se permite la intermediación laboral incondicional e irrestricta. Legalmente se normó la intermediación dizque para labores de tipo complementario, temporal y/o especializado, pero en la práctica se utilizó esta ley para todo trabajo remunerado en empresas privadas, eventual o permanente, a través de empresas ("services") y cooperativas de trabajo para "colocar" trabajadores que laboran real y efectivamente para otras empresas denominadas usuarias. Esto trastocó la necesaria flexibilidad del mercado y del contrato de trabajo. De esta forma, en el Perú se conoce hasta ahora varias figuras de contratos temporales sujetos a modalidad, según el artículo 53 del D.S. 003-97-TR (Texto Único Ordenado del D.Leg. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral).

4.2. Flexibilización de los salarios.

De acuerdo con lo que hemos venido planteado la flexibilización de los salarios tiene dos orígenes: uno de carácter micro y otro macro. El primero, de carácter micro, viene derivado de la puesta en práctica de nuevas formas organizativas que no se corresponden con la segmentación del trabajo que caracterizó el sistema taylorfordista y que permitía asignar la remuneración de acuerdo a un puesto de trabajo determinado y sobre la base de una norma individual de producción. La nueva práctica productiva supone, por una parte, una forma distinta de entender la productividad y el rendimiento y por la otra, la existencia de un nuevo perfil de trabajador.

La productividad deja de ser medida a partir de la sola productividad laboral para abarcar la eficiencia en el uso de todos los recursos (humanos y productivos) y la reducción del tiempo total de fabricación. De tal manera que para la economía del tiempo de producción ya no se trata de alcanzar el mayor volumen individual por trabajador, sino de garantizar reducir al mínimo los defectos de un flujo continuo, lo que exige corregir y hasta prever los problemas antes de que éstos surjan.

Este sistema requiere, por tanto, un nuevo perfil de trabajador, el cual debe reunir un conjunto de características acordes con la nueva filosofía organizativa. En primer lugar, debe ser un trabajador polivalente, multicalificado, capaz de movilizarse por diversos puestos de trabajo en atención a las necesidades del proceso. En segundo lugar, en condiciones de abordar tareas que vayan más allá de la simple repetición mecánica de instrucciones aprendidas a fin de controlar él mismo la calidad y responder frente a situaciones inesperadas: debe ser por tanto un individuo dispuesto a colocar su capacidad creativa en función del buen desarrollo del proceso y de la empresa. En tercer lugar, debe saber trabajar en equipo y ser capaz de autorregularse, sin necesidad que su actividad sea controlada en forma permanente.

En síntesis, es un perfil de trabajador que responde a una nueva cultura productiva, "definida por un conjunto de conocimientos, hábitos, códigos de identificación y formas de comportamiento que definen un sistema de valores, el cual define a su vez, el carácter fundamental de una organización. Se pretende que los obreros y la gerencia de la empresa tengan una nueva identidad que les lleve a trabajar conjuntamente a partir del principio de que son una gran familia que tiene que sacar adelante a su empresa en su competencia con otras familias que le disputan el mercado"²⁵.

El segundo origen de los nuevos sistemas de remuneración, de carácter macro, es el que está teniendo mayores consecuencias sobre los ingresos de los trabajadores. La internacionalización de los mercados, como parte de la globalización de la economía, ha conducido a que la expansión de los aparatos productivos se haga en función del mercado externo, rompiéndose, por tanto, la relación que existía anteriormente entre salario y consumo. Es decir, está motorizando la desvinculación creciente del salario con el nivel del costo de la vida y con la productividad de la economía en su conjunto, para ponerlo a depender de los resultados obtenidos por cada empresa.

²⁵ Andrés Hernández y Leonar Mertens: Flexibilidad y sistemas de remuneración. Conferencia Empleo, productividad y ecología. Estrategias sindicales. Mimeo. México, octubre, 1990.

A partir de los factores anotados, las tendencias a la flexibilización del salario se plantean entonces en términos de su estabilidad, su nivel, la capacidad para ajustarlos, sus mecanismos de fijación y la estructura sobre la cual se establecen.

Pero la mayor novedad de la flexibilización resulta ser la individualización del salario que constituye el establecimiento de formas de pago que, no estando sujetas a la ocupación de un puesto de trabajo de una función en particular, se asignan primordialmente en consideración de los requisitos que cumplen los individuos que los desempeñan (nivel de calificación, iniciativa, responsabilidad, etc.) Por lo general, la evaluación individual tiene como piso la consideración de las tareas a realizar, el grado de iniciativa o responsabilidad que requieren y la importancia de ellas dentro de la finalidad de la empresa.

De acuerdo a estudios realizados en Europa²⁶ las políticas de individualización se están aplicando en dos planos diferentes en la formación del salario y en el alza de los salarios. El primer caso se refiere a la estipulación del salario en forma particularizada desde el momento de la contratación; esto encuentra un freno en las normas establecidas en la contratación colectiva, pero por diferentes mecanismos pueden establecerse diferenciaciones de pago entre trabajadores que realizan las mismas tareas. El segundo caso se refiere a las formas de establecer los aumentos salariales y constituye la práctica más extendida. Las características más importantes que está revistiendo son: la supresión de la indexación, la sustitución de la noción de antigüedad por la de mérito y la definición de un procedimiento formalizado de evaluación que requiere de la participación de la jerarquía. En primer lugar, reducir los costos salariales al eliminar o restarle peso a la antigüedad adquirida; en segundo lugar, gestionar mejor dichos costos a través del reconocimiento a los más capaces, motivándolos, a fin de atraer y retener la mano de obra más adecuada a los intereses de la empresa, al tiempo que se desestimula a los menos productivos o menos "apreciados". En tercer lugar, permite desvincular el pago de la pertenencia a un puesto de trabajo específico, favoreciendo la polivalencia, la rotación y la asignación de actividades variadas.

Sus mismos divulgadores insisten en la importancia de establecer sistemas pormenorizados y claros para la evaluación de los individuos porque de lo contrario los efectos pueden ser muy contraproducentes para la misma empresa; las arbitrariedades a las que podría dar lugar generarían un clima social de repudio a la gerencia que se revertirá en contra de los objetivos de estímulo e integración. Otro inconveniente que aquellos mismos han señalado es la de-

²⁶ "Reencontré européenne sur les salaires» en Travail et emploi, mayo, 1991.

formación que genera en las escalas de salarios, la cual puede distorsionar el rol de la promoción interna. Una variación de la individualización que se está dando a conocer en América Latina es la del pago por conocimiento. Esta fórmula, si bien va dirigida en la misma orientación de individualizar los criterios de pago, toma como referencia fundamental el nivel de calificación adquirido por el individuo y evoluciona en correspondencia con la progresión de éste.

5. Límites de la Flexibilización.

5.1. El Problema del empleo.

La problemática del "empleo" apareció con mucha fuerza en el eje de las preocupaciones sociales por los efectos de la flexibilización de la relación laboral y, dado que el trabajo humano es considerado como una actividad orientada hacia un fin que posibilita al Hombre satisfacer sus necesidades y desarrollarse como persona, la pérdida y la consecuente reducción de los puestos de trabajo se convierten en serios límites de la flexibilización.

Desde la emergencia de la crisis económica actual a nivel internacional a comienzos de los años 70, el pleno empleo fue perdiendo predominio en los países capitalistas industrializados²⁷. Era propia del régimen de acumulación intensivo: el empleo industrial, masculino, asalariado, con garantía de estabilidad, regulado mediante contratos de duración indeterminada, y a tiempo completo, indexable según la tasa de inflación pasada. Se trataba de un trabajo en relación de dependencia, que consistía en la locación de fuerza de trabajo por un tiempo determinado, cuya remuneración resultaba de la negociación colectiva, o bien de la intervención del Estado, para regular el contrato o fijar salarios mínimos. Eso ha cambiado con la flexibilización de las relaciones laborales y, seguramente, seguirá cambiando aún más en las próximas décadas²⁸. El nuevo tipo de empleo no pone tanto el acento en la estabilidad, en una duración de tiempo indeterminado, en el trabajo a tiempo completo, ni en el sistema de remuneración basado exclusivamente en el tiempo de trabajo.

Si se observa la distribución sectorial de la población en la actividad económica de los países centrales, hace tiempo que ha disminuido la importan-

²⁷ J.C. Neffa, «Transformaciones del proceso de trabajo y de la relación salarial en el marco de un nuevo paradigma productivo. Sus repercusiones sobre la acción sindical», en J. Neffa (comp.), «Nuevo paradigma productivo, flexibilidad y respuestas sindicales en América Latina», Ed. Asociación Trabajo y Sociedad, Buenos Aires, 1994, págs. 223-250.

²⁸ Ver J. Rifkin, «El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era», Ed. Paidós, Buenos Aires, 1996.

cia absoluta y relativa del pleno empleo, se ha estancado o ha disminuido el empleo industrial, y crece sólo el sector terciario y de servicios. En los países en vías de desarrollo, también disminuye el empleo industrial en términos absolutos -decreciendo fuertemente en términos relativos- y, por el contrario, crece muy rápido el empleo en el sector terciario y de servicios. También se observa un estancamiento dentro del empleo público, tanto en las actividades directamente productivas como administrativas y de servicios, debido a los resultados de los procesos de ajuste estructural, que reducen o desalientan el empleo público para disminuir el déficit fiscal, y de los procesos de privatización.

Independientemente de su dinamismo y del grado de desarrollo industrial alcanzado, se está produciendo un rápido proceso de feminización de la fuerza de trabajo asalariada, en todos los países. En los más industrializados, la fuerza de trabajo femenina llega a representar, actualmente, hasta el 40-50 % del total. En los países en vías de desarrollo, el porcentaje ha crecido, y llega fácilmente en nuestros días al 25% del total, pero en la realidad esa proporción es con frecuencia mayor, porque existe un subregistro notorio, tanto en el sector formal como en el informal.

Las diferentes categorías de la fuerza de trabajo no son afectadas de la misma manera ni con la misma intensidad por el fenómeno del desempleo. Éste afecta con mayor intensidad, en primer lugar, a los jóvenes que salen del sistema escolar, no tienen experiencia laboral y buscan su primer empleo; en segundo lugar, a las mujeres, discriminadas esencialmente por causa de sus obligaciones familiares y extra laborales, fruto de la división sexual del trabajo; y finalmente, a los trabajadores de edad avanzada que se han retirado voluntariamente, que han sido despedidos como consecuencia de procesos de reestructuración productiva, que tiene problemas salud ocupacional, o dificultades para reconvertirse profesionalmente, y acceder a otros puestos de trabajo. Esas tres categorías de personas, tienen mayores dificultades que el resto para acceder a un trabajo remunerado, de carácter estable y por tiempo indeterminado²⁹.

Lo cierto es que según un informe de la OIT titulado "Defendiendo los valores, promoviendo el cambio" que se remota a enero de 1994, el 30% de la fuerza laboral total del mundo estaba desempleada o subempleada; en otras palabras, y a fin de dimensionar correctamente el problema, más de 8200 millones de personas estaban a esa fecha subempleados o trabajaban en em-

²⁹ María Ceballos Acasuso, «Gestión de innovaciones organizacionales en empresas del noreste argentino», en III Simposio Nacional de Análisis Organizacional y I del Cono Sur, Instituto de Investigaciones Administrativas, Facultad de Ciencias Económicas, UBA, Buenos Aires, 16 al 19 de julio de 1997.

pleos que no les suministraban los recursos necesarios para cubrir sus necesidades básicas. Dicho documento hace hincapié en el carácter general de la crisis del empleo y en que la misma afecta por igual a los países ricos y a los países pobres, pero en los casos de las democracias jóvenes, especialmente en el caso de las de nuestro continente, los flagelos del desempleo y subempleo podrían llegar a conspirar contra los avances alcanzados en materia de estabilidad político institucional.

Este cuadro de situación laboral, se enmarca en un modelo de desarrollo económico que postuló y aún lo hace, el reemplazo del Estado por el mercado, la apertura de la economía y la privatización de las empresas estatales. En el ámbito de la organización de la producción, el modelo prescribe la flexibilización de las relaciones laborales y la descentralización de la negociación colectiva, con la intención no confesada, de llevarla en la medida de lo posible lo más cerca de la negociación individual que las circunstancias permitan.

Este modelo sustentó su avance en la crisis del modelo anterior, instaurado a partir de la postguerra y pretende sostenerse en un especial entramado de las fuerzas sociales, con altísima concentración del poder económico, alta permeabilidad del Estado a las presiones corporativas y amplia hegemonía cultural.

Sin embargo, la realidad mundial y especialmente la del espectro latinoamericano, no es para nada auspiciosa. Efectivamente, más de 1200 millones de personas - la quinta parte de la población mundial - viven en condiciones de extrema pobreza. La brecha entre los países industrializados y los países del sur se ensancha día a día, agravada por los efectos recesivos del proteccionismo encubierto y negado de los primeros y por la insoportable carga de la deuda externa en los segundos.

El fracaso del estado de bienestar ha alentado y consolidado gobiernos de inspiración neoliberal que permitieron a los grandes grupos empresarios impulsar y concretar cambios regresivos en las relaciones laborales y en la normativa legal que regula las mismas, con la consiguiente desprotección de los trabajadores y el debilitamiento de sus organizaciones sindicales³⁰.

Ello se plasmó en un retroceso de los sistemas de relaciones laborales, con incremento del desempleo, el subempleo y la precarización de los empleados, con el consiguiente marginamiento y exclusión social de los trabajadores y sus grupos familiares que ello lleva aparejado.

³⁰ El problema de fondo es que la naturaleza del trabajo está cambiando. Recientes declaraciones de Rifkin al diario «Clarín» (18.07.99), volvieron a resaltar su visión catastrofista.

5.2. El Mercado interno de trabajo.

Para sobrevivir en el mundo de la competitividad con el proceso de flexibilización, cada empresa se concentra en sus actividades esenciales y se apoya fuertemente en un núcleo duro de personal cuya presencia resulta básica para el desarrollo del negocio. Esta dualización del mercado de trabajo de la firma hace que haya grupos de trabajadores menos protegidos y peor remunerados por ser más fácilmente reemplazables por la organización; en muchos casos, el mercado externo de la empresa se reduce al mínimo imprescindible, externalizando funciones antes consideradas industriales³¹.

De esta manera, obran en la empresa dos núcleos de labores: el periférico, realizado por trabajadores externalizados a través de mecanismos de sub-contratación o terciarización, y la central, a cargo de trabajadores propios. Las políticas de empleo en general, orientadas a favor de esta visión, han suministrado herramientas para esta clase de gestión flexible del personal a través de -por ejemplo- nuevas modalidades promovidas de contratación de la fuerza de trabajo que sirvieron como mecanismos de externalización.

Entre todas las características de la gestión empresarial actual, la primordial parecería ser la pulsión hacia esa necesaria adaptación a las condiciones planteadas por la flexibilización, y esto resulta, por consiguiente, en una propensión a la innovación en una u otra forma. Para los neo-clásicos, la innovación era una variable exógena, teórica por definición. Estos partían de presupuestos conductuales muy duros que permiten construir elegantes modelos, en los que hay perfecta racionalidad de los agentes, cuyo objetivo era maximizar beneficios, con acceso ilimitado a la información, -así como una ilimitada capacidad para recolectarla y procesarla, y toda la interacción se producía en un mercado de competencia perfecta. En este esquema de pensamiento, los agentes son iguales e intercambiables.

En ese ambiente los profundos cambios y presiones de la competencia mundial influyen de manera crucial en las decisiones de los Estados respecto a los derechos laborales³². Ese modelo funciona bien para la asignación de recursos en situaciones estables.

³¹ Al respecto ver Isabel Yépez del Castillo, *Cambio tecnológico y flexibilidad en el mercado del trabajo*, Lovaina La Nueva: Ed. Universidad Católica de Lovaina, 1989.

³² Al respecto ver Víctor Tokman y Daniel Martínez, *Productividad y empleo en la apertura económica*, Lima: OIT, 1999. También ver Philippe Egger y Norberto García, *Apertura económica y empleo: los países andinos en los 90*, Lima: OIT, 2000.

En un contexto de innovación permanente e inestabilidad, como el actual, se plantean dificultades. Y ya que la innovación es cualitativamente nueva, la incertidumbre creciente, y el entorno es cada vez más complejo e impredecible, el paradigma normal de este tiempo es el de constante cambio. En tales situaciones, desaparece la homogeneidad de racionalidades y se hace imprescindible pensar en términos de la "racionalidad limitada".

Se puede observar la coexistencia de modelos productivos de inspiración taylorista-fordista junto con diferentes modalidades de flexibilización organizativa, aplicadas en la gestión general y laboral. Esto originaba una adaptación incompleta del modelo de especialización flexible (o toyotista) sobre una base técnica de producción rígida. También de modelos de producción inspirados en la especialización flexible, cuya organización del trabajo se gerenciaba con férreos criterios tayloristas de control de la calidad.

Se hace evidente en tales empresas la presencia de un sincretismo productivo que instala incongruencias, al referirse - simultáneamente - a criterios vinculados con uno y otro paradigma (taylorista-fordista versus flexibilidad). Estos criterios han sido empíricamente verificadas en el comportamiento de los actores, y fueron llevados a la acción como orientadores de la iniciativa empresarial, tanto en materia de innovaciones organizacionales y de gestión (en el proceso de toma de decisiones, en la aplicación de mecanismos de control, en la relación con el personal y en las comunicaciones) como en la implantación concreta de tecnologías productivas. En este sincretismo productivo transicional encontramos la culminación de la aceptación de patrones de la informalidad naturalizada, nuevos perfiles de desgaste laboral, nuevos significados del trabajo y de la relación de empleo, instalándose en todos ellos un proceso de mercantilización de los elementos que constituían el salario.

Las modalidades de desgaste laboral se intensifican como consecuencia, no sólo en el sentido de un trabajo que implica riesgo de insalubridad, sino que la propia relación social implicada en un tipo de empleo precario, prefigura de antemano un sufrimiento, al estar en juego componente de inestabilidad del puesto, la carencia de vínculo social, la reducción y el debilitamiento del espacio de lo público como defensa del actor, la mitificación y exaltación del mercado, y la ocupación en autoempleo (cuentapropismo, microemprendimiento) como oferta posible. Pareciera que los valores que sustentan esta ideología de la informalidad, al ser puestos como ejes de la subjetividad reúnen una serie de rasgos representativos de la atomización, la privatización del individuo y del conflicto. Esto hace posible la internalización de esquemas subjetivos centrados en la autorresponsabilización y en la retracción al espacio de lo privado, que instituyen al sujeto aislado como soporte de la situación de trabajo,

desestructurándose el proceso de socialización y la matriz social a partir del cual el individuo recortaba su identidad. La fractura de los mecanismos institucionales de construcción de la solidaridad, propios del paradigma anterior, devienen en instancias de socialización para el conjunto de los trabajadores, entre quienes se van generalizando las visiones pragmáticas, inmediatistas, de corto plazo, que son explicadas por el individualismo, la falta de credibilidad y la ausencia de solidaridad³³.

6. A manera de conclusión.

- El proceso de flexibilización laboral pasó desde hace dos décadas por América Latina, del mismo modo que pasó por el mundo entero. La privatización de las funciones del Estado, el comercio libre, el desencadenamiento de los movimientos internacionales de los capitales, la disolución del Estado Social, la entrega de las funciones de planificación económica a las empresas multinacionales, y la entrega de la fuerza de trabajo y de la naturaleza a las fuerzas del mercado, han cambiado definitivamente las relaciones laborales.
- Las teorías económicas y sociales dominantes no analizan el proceso de flexibilización, sino que lo glorifican. El mercado total parece ser el fin de la historia y el conocimiento definitivo de lo que la humanidad tiene que hacer. Parece ser el espíritu absoluto.
- El desempleo y la exclusión social constituyen, sin lugar a dudas, desde la óptica de la cuestión laboral, el más alarmante de los problemas producto de la flexibilización. Hasta no hace más de dos décadas, el pleno empleo era una meta compartida por todo los países, propiciada por los organismos internacionales y muchos eran lo que honestamente la consideraban alcanzable. Actualmente ese objetivo ha sido de lado por los gobernantes ante una realidad que exterioriza una creciente tendencia a la desocupación y subocupación; más aún, muchos economistas creen que una moderada tasa de desempleo es funcional para combatir la inflación y mejorar la competitividad internacional de las economías.

³³ Las instituciones como reglas de juego en una sociedad, y como toda regla impone límite al comportamiento a las personas, dando forma a la interacción humana. (Nort Duglas, Instituciones, cambio institucional y desempeño económico, Cap. I y VIII, México: Fondo de Cultura Económica, 1993)

- Frente a esa situación no es ninguna sorpresa que la teoría de la dependencia vuelve a tener importancia hoy en América Latina. Ella surgió en los años cincuenta y sesenta de este siglo y acompañó la política de desarrollo, tal como fue realizada en el continente desde la II Guerra Mundial hasta la década de los setenta. Este proyecto de desarrollo, que en su tiempo muy exitoso, desde finales de la década de los sesenta entró en una crisis que hizo necesaria su reformulación. La razón de esta crisis estuvo en el hecho de que la industrialización se concentró en los mercados internos, con el resultado de que la creciente cantidad de importaciones de bienes de inversión no podía ser pagada por exportaciones industriales correspondientes.

7.- BIBLIOGRAFÍA.

- Avergonn- Philippe y Gil, José Luis. "La Réforme du Droit du Travail en Espagne" Droit Social, N° 2, Février 1995, pàg. 199-208
- Ardiles Antonio, Martín. Flexibilidad y relaciones laborales, Madrid: Consejo Económico y Social, 1995.
- Aglieta, Michel. Regulación y crisis del capitalismo, Siglo XXI, 344 pag. Madrid: 1979.
- Bunel, Jean. El Sindicalismo sometido a la prueba de la flexibilidad en Fernández Valdés Dal Re (Coord), Sindicalismo y cambios Sociales, Madrid: Consejo Económico y Social, 1994.
- Blasco Pellicer, Angel. La Individualización de las relaciones laborales, Madrid: Consejo Económico y Social, 1995.
- Baylos, Antonio. Derecho del trabajo: Un Modelo para armar, Madrid: Trotta, 1991.
- Calvez, Yean Yves. Necessité du travail, Disparation d' une valeur ou redefinition. Les Editions De ITelier, Paris: 1997.
- De La Villa - Garcia Becedas- Garcia Perrote: Instituciones de derecho de trabajo, Madrid: Ceura, 1991.
- De Coster, Michel y Pichault, Francois. Traité de Sociologie du travail, De Boeck Université, Bruxelles, 1994.

- Ermida, Oscar. Algunas reacciones de la legislación laboral latinoamericana ante las políticas de ajuste económico, en la revista del derecho laboral, Montevideo, 1992.
- Flores Saborido, Ignacio. La contratación laboral como medida política de empleo en España: la creciente flexibilidad en el acceso al empleo, Madrid: Consejo Económico Y Social, 1994.
- Furnhan, Adrian. Personalidad y diferencias individuales en el trabajo, Madrid: Ediciones Pirámide, 1995.
- Gamarra Vilchez Leopoldo y Aleman Paez, Francisco. Dos modelos de reforma laboral: Perú y España, Lima: Edial, 1998.
- Levine Barry B., (comp) El Desafío neoliberal, el fin del tercermundismo en América Latina, Santafé de Bogotá: Norma 1992.
- Palomeque Lopez – Alvarez De la Rosa: Derecho del trabajo, Madrid: Ceura, 1993.
- Romagnoli, Humberto. Si el derecho no existiese lo tendrían que inventar los mismos empresarios, en Martín Carrillo y Leopoldo Gamarra, (comp, Reflexiones sobre el derecho del trabajo y la flexibilidad, Lima: Universidad Nacional Mayor De San Marcos, 1994.
- Rodríguez De La Borbolla, José. De la rigidez al equilibrio flexible, Madrid: Consejo Económico y Social, 1994.
- Tokman Víctor y Martínez Daniel Flexibilización en el Margen: La reforma del contrato de trabajo, Lima: OIT. 1999.