



Artículo original

La flexibilización laboral en Europa. La construcción del canon de un concepto

*Claudio Llanos Reyes**

*José Antonio González Pizarro***

*Yenny Pinto Sarmiento****

RESUMEN

Este artículo examina el desarrollo histórico del concepto de flexibilización laboral en Europa occidental, especialmente durante las décadas de 1970 y 1980. A través de la revisión y análisis de investigaciones sobre la flexibilización laboral y sus implicaciones, nuestro objetivo es enriquecer la comprensión histórica de las transformaciones en el mundo del trabajo. Desde la década de 1970, la crisis de los sistemas laborales en Occidente desafió los modelos de protección al trabajador y la seguridad social. Las disparidades existentes entre los países europeos en lo que respecta a la flexibilización laboral y sus múltiples repercusiones en el ámbito social pueden atribuirse a diversos factores, tales como la influencia de los sindicatos, las regulaciones laborales y las políticas gubernamentales. Explorar la evolución histórica de la flexibilización laboral como concepto es esencial para entender cómo ha llegado a convertirse en un marco conceptual que guía las reformas y cambios en el ámbito laboral.

Palabras claves: flexibilización; trabajo; Europa; conceptos; leyes

Flexibilização do trabalho na Europa. A construção do cânone de um conceito

RESUMO

Este artigo examina o desenvolvimento histórico do conceito de flexibilização laboral na Europa Ocidental, especialmente durante as décadas de 1970 e 1980. Através da revisão

* Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Valparaíso – Chile. E-mail: claudio.llanos@pucv.cl. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7612-5497>.

** Universidad Católica del Norte, Antofagasta – Chile. E-mail: jagonzal@ucn.cl. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4030-0353>.

*** Universidad Católica de la Santísima Concepción, Concepción – Chile. E-mail: ypinto@ucsc.cl. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8703-1958>.

e análise de pesquisas sobre a flexibilização laboral e suas implicações, nosso objetivo é enriquecer a compreensão histórica das transformações no mundo do trabalho. Desde a década de 1970, a crise dos sistemas laborais no Ocidente desafiou os modelos de proteção ao trabalhador e segurança social. As disparidades existentes entre os países europeus em relação à flexibilização laboral e suas múltiplas repercussões no âmbito social podem ser atribuídas a diversos fatores, como a influência dos sindicatos, as regulamentações trabalhistas e as políticas governamentais. Explorar a evolução histórica da flexibilização laboral como conceito é essencial para entender como ela se tornou um quadro conceitual que orienta as reformas e mudanças no âmbito laboral.

Palavras-chave: flexibilização; trabalho; Europa; conceitos; leis

Labor Flexibility in Europe. The Construction of the Canon of a Concept

ABSTRACT

This article examines the historical development of the concept of labor flexibility in Western Europe, particularly during the 1970s and 1980s. Through the review and analysis of research on labor flexibility and its implications, our goal is to enrich the historical understanding of transformations in the world of work. Since the 1970s, the crisis of labor systems in the West has challenged models of worker protection and social security. Disparities among European countries regarding labor flexibility and its multiple repercussions in the social sphere can be attributed to various factors, such as the influence of unions, labor regulations, and government policies. Exploring the historical evolution of labor flexibility as a concept is essential for understanding how it has become a conceptual framework guiding reforms and changes in the labor sphere.

Keywords: Flexibility; Labor; Europe; Concepts; Laws

En el contexto de la pandemia por Covid-19, a nivel internacional, se desplegaron un conjunto de discursos y medidas que, propusieron nuevas formas de regulación del trabajo que provocaron discusión.

Las propuestas de flexibilizar el empleo tomaron energía ofreciendo nuevas formas de relación laboral, contractual y de derechos (HODDER, 2020, p. 262-275)¹. La pandemia generó importantes incrementos en los niveles de desempleo a nivel internacional (PETROPOULUS, 2021, p. 13-15), acrecentando en diversos países, las condiciones de trabajo informal, trabajos eventuales (VAZZANO, 2022, p. 137-170; BUSTAMANTE *et*

¹ Como ejemplo de estos cambios el “trabajo desde el hogar” debido a la pandemia, involucra una forma de flexibilización laboral que es presentada desde diversas perspectivas.

al., 2022). En este horizonte, con la pandemia, la flexibilidad del trabajo, se transformó en una noción ampliamente difundida.

Este artículo persigue aproximarnos al significado histórico de la flexibilización laboral y su conceptualización específicamente en Europa, considerando este concepto como un eje central de los debates sobre el empleo y las transformaciones que se aprecian en las condiciones de trabajo.

Desde la segunda mitad del siglo XIX hasta avanzado el siglo XX, la reducción de la jornada de trabajo (FEURER; PEARSON, 2017), es decir la reducción del tiempo dedicado al trabajo asalariado se planteó asociado a diversos objetivos: condición necesaria para una mejor distribución del empleo, de las relaciones de la vida familiar y el consumo y – en el caso de la República Federal de Alemania – una “humanización” del mismo, que permitiera el mayor desarrollo social (KLEINÖDER *et al.*, 2019).

Con el despliegue del neoliberalismo, las regulaciones y derechos de los trabajadores fueron presentados como alteraciones al “normal” funcionamiento de la economía. Las organizaciones de trabajadores eran calificadas como fenómenos monopólicos, que alteraban el valor del trabajo y al mismo tiempo generaban “rigideces” en el mercado del trabajo (STEINER, 2009). Estas ideas iniciaron su implementación en los años 1970, que pusieron en cuestionamiento las recetas keynesianas y la centralidad del empleo pleno como objetivo de la acción económica del Estado.

En este encuadre, se hizo notar tempranamente que en la interpretación del fenómeno de la flexibilización laboral pugnaban dos corrientes. Una, ligada al pensamiento heterodoxo en economía, desde la institucionalista hasta la neomarxista, donde el concepto debe “ponerse en relación con las mutaciones de los mercados de productos y la organización del trabajo”, propiciando en su visión “una conexión más fluida entre los diferentes participantes en el proceso productivo y la otra, del pensamiento neoclásico, indica que el mercado es el mecanismo que ajusta el consumo y la producción, para lo cual, es necesario el “desmantelamiento de todas aquellas instituciones que promueven una inflexibilidad laboral”, que afecta el mecanismo de funcionamiento del mercado (RECIO, 1994, p. 58).

Génesis de un concepto

Koselleck (1993) advirtió que las nociones no solo hay que comprenderlas en su época, en cuanto a sus construcciones pivotaes en las ciencias, sino en su resignificación en la evolución de las sociedades. Siguiendo a este autor, los “estratos del tiempo” (KOSELLECK, 2001) refieren de experiencias – que en este caso es la historia disímil de cada país – que aportan las situaciones socio-económicas como las políticas que existían cuando se introdujo la mentada noción.

Para entender lo que ha significado la flexibilización laboral, es importante observar las explicaciones en torno a las condicionantes de su aparición. Se han señalado cuatro factores que, en gran medida, agrupan las diferencias entre las naciones en cuanto a su desarrollo económico y social, como también a la normativa laboral existente y el papel de los sindicatos.

Una primera explicación recae en la construcción del marco normativo laboral que se gestó en el transcurso de las décadas 1950 y 1960, donde los beneficios empresariales lograron grandes utilidades, pero que condujo a los estados a implementar cambios que posibilitaran una institucionalidad de protección al mundo del trabajo y a los sectores sociales más desventajados, traducido en la protección contra el despido injustificado, el desempleo etc., favoreciendo el aumento salarial durante dos décadas; no obstante, tal política rigidizó tanto al mercado del trabajo como fortaleció al sindicalismo afectando los beneficios de las empresas.

Un segundo factor, apunta a los cambios del contexto económico mundial. Aquello se explicaría tanto por el elevado proteccionismo, el fortalecimiento del mercado interno, el gasto público como instrumento de creación de empleos, que acrecentó el endeudamiento y el fortalecimiento de las empresas estatales, acciones que buscaron solucionar el empleo, pero fueron ineficientes. Fueron variables del progreso económico durante dos décadas, pero llevaron a su decadencia al sector productivo.

El tercero apunta a la crisis del sistema fordista, derivado de los cambios en las necesidades y gustos de los consumidores. De productos estandarizados, la sociedad procuró productos diferenciados y con nuevas especificaciones. La robótica y la informática propiciaron cambios en un menor tiempo y los procesos productivos debieron ser ajustados constantemente. Las empresas debieron adoptar nuevas estrategias de competitividad.

También se han esgrimido los cambios en los patrones productivos y en la necesidad de las grandes empresas de retomar el control absoluto de las primordiales decisiones económicas, donde la maximización de los beneficios sería lo medular, teniendo en su contraparte, a los sindicatos, el principal obstáculo (IBARRA; GONZÁLEZ, 2010, p. 33-52).

Se ha considerado en la literatura pertinente, situar la transformación de la modalidad laboral en el escrito de Alan Flanders sobre los “Acuerdos de Fawley sobre productividad” de 1964. Caracterizó a tales acuerdos, el pacto en materias de productividad, donde la empresa accedió a un aumento de remuneración en un 40% a cambio de que los sindicatos aprobasen las reformas implementadas en la práctica laboral (OZAKI, 2000, p. 5).

A nivel internacional, el periodo que va desde la década de 1930 hasta mediados de los años 1970, fue escenario de importantes expansiones de los derechos laborales (NULLMEIER; KAUFMANN, 2010, p. 81-101) y de la capacidad de los sindicatos de influir en la política, por su relación con las organizaciones políticas, particularmente la izquierda, la socialdemocracia y sus gobiernos (ELEY, 2002, p. 169-170, p. 313-314). Las crisis económicas de los años 70’

permitieron las críticas a la acción del Estado en la economía, a sus políticas de bienestar y las regulaciones laborales.

Los países capitalistas industriales, comenzaron a perder la preponderancia sobre la industria manufacturera internacional, con los cambios a nivel tecnológico y productivo que tomaron forma en el “*just in time*” del modelo Toyota (NEWMAN, 2012, p. 181-201) que desplazó al modelo fordista. A esto, se añadió la inversión y externalización de producción en mercados con menos regulaciones laborales, que las existentes en los países centrales del capitalismo occidental, aunque ese proceso continuó manteniendo a las potencias capitalistas (particularmente Europa) como las que recibieron más ventajas de la externalización desigual (LESSENICH, 2017, p. 77). Las crisis y debates político sociales iniciados en los años 70’, experimentaron una creciente relevancia en la década siguiente, que cristalizó las tensiones a nivel político, sobre los problemas que se plantearon en la economía, el trabajo y la flexibilización laboral (AUER; CAZES, 2003, p. 1-10). Se plantearon nociones donde la política no debía dar certezas laborales, toda vez que el mercado no operaba libre de crisis.

La década de 1980 fue un tiempo de cambios de orientación, nivel de políticas y gobiernos, donde en las medidas laborales se desplegaron procesos de desregulación laboral, en gobiernos de diversa orientación (FURÅKER; HAKANSSON; KARLSSON, 2007; ALCANIZ; MONTEIRO, 2016; BARBIERI, 2009; KING; RUEDA, 2008; MIGUÉLEZ; PRIETO, 2009). A nivel internacional, coincidió con la caída de la Unión Soviética. La propia historia, en cuanto disciplina, experimentó diversos cambios, crisis y enriquecimientos temáticos y epistemológicos (FRANCO; LEVIN, 2007; MONTAÑO, 2018, p. 100-112). La década de 1980 se transformó en un tiempo eje, que nos permite mirar a los años previos y posteriores.

Entre los años 1930 y 1970 la forma de producción fue el fordismo acompañado de políticas keynesianas, organizaciones sindicales poderosas, donde el empleo fue relevante con la estabilidad laboral en el capitalismo occidental. Desde 1970, operaron transformaciones tecnológicas, políticas y económicas internacionales.

El interés del empresariado (capital) por imponerse sobre el trabajo (y los trabajadores), en pos de disponer de él en las formas, momentos y costos funcionales a sus intereses tiene una larga data (FEURER; PEARSON, 2017; DE VITO, 2018), en especial dentro de las transformaciones del capitalismo industrial observadas tempranamente por Marx (PETERSON, 2021, p. 1-15). Aun así, es importante puntualizar que la discusión política en lo que corresponde a “flexibilizar” los tiempos y las relaciones laborales, se desplegó de forma relevante desde los 70’ y la década de 1980, con propuestas neoconservadoras y neoliberales (TREU, 1992; CASTEL, 2012)², pasando a configurar parte importante de las realidades del mundo del trabajo hasta la actualidad. Al mismo tiempo, hubo transformaciones de

² La década de 1980 fue el escenario de implementación de importantes reformas que se orientaron a la flexibilización de las relaciones laborales en Francia, Inglaterra, Estados Unidos, Canadá, Australia, Alemania, España etc.

poder e influencia de las organizaciones de trabajadores en varios países capitalistas centrales como Estados Unidos de Norteamérica e Inglaterra (ANDREW; HAMES, 1994, p. 12, 27; JACOBS; MYERS, 2014, p. 752-774).

Mientras en los países desarrollados, en las décadas de 1970 y 1980, el desempleo masculino se incrementó más rápido, en contraste, en países donde las mujeres eran parte de sectores industriales (como la textil) el aumento del desempleo femenino fue significativo, v.gr. España (GÁLVEZ; RODRÍGUEZ, 2013, p. 6-7).

Hay consenso en indicar que, en los años 70', hubo cambios a nivel de tecnologías, transformaciones productivas y laborales, también ligadas al impacto de la crisis del petróleo; en los 80' estos fenómenos se desplegaron en el debate público, generando cambios relevantes en las condiciones y regulaciones sobre los ámbitos del trabajo (CHAVEZ, 2001, p. 57-74; AUER; CAZES, 2003, p. 1-10).

La magnitud de los cambios en los ámbitos del trabajo y su impacto en las condiciones de vida social, pueden ser vistas como una crisis de la modernidad, donde las mejoras productivas no generaban una nueva cultura del trabajo, por el contrario, se observaba que:

las sociedades industrializadas producen cantidades crecientes de riquezas con cantidades decrecientes de trabajo, pero no han producido una cultura del trabajo que, desarrollando “plenamente” las capacidades individuales, permita a los individuos desarrollarse “libremente”, durante su tiempo disponible, mediante la cooperación voluntaria, las actividades científicas, artísticas, educativas, políticas, etc. No existe “sujeto social” capaz cultural y políticamente de imponer una redistribución del trabajo tal que todos y todas puedan ganarse la vida trabajando, pero trabajando cada vez menos y recibiendo, en forma de ingresos crecientes, su parte de la creciente riqueza que es socialmente producida (GORZ, 1991, p. 124).

La flexibilización y la jornada de trabajo se volvieron temas de relevancia política, con presencia previa en la discusión económica (AUER; CAZES, 2003, p. 5). Asociado a la expansión del neoliberalismo (en su segunda ola) (STEDMAN-JONES, 2012), que es otro de los aspectos que caracterizaron a este periodo. Para Georg Menz, “desde finales del decenio de 1980, la adopción de la política neoliberal por los principales partidos políticos, la comunidad empresarial, (...) ha contribuido a introducir políticas que han superado claramente la era del ‘liberalismo integrado’”³ (MENZ, 2005, p. 39). Esto es importante para entender los procesos políticos de transformación en las regulaciones del trabajo, que comenzaron a ser reducidas (Europa occidental) y que operaron en relación a las condiciones de cada país y su integración al capitalismo (SOSKICE; HALL, 2001).

³ Trad. libre de los autores: “since the late 1980s, an embrace of neoliberal policy by the leading political parties, the business community, the media, and parts of public opinion have helped usher in policies that clearly have moved beyond the era of ‘embedded liberalism’”.

Desde los años 1980 la flexibilización comenzó a tener dimensiones económicas, el empleo se ajusta a las necesidades del mercado, lo que en lo político y social implica “debilitar al trabajador individual por cuanto desde el momento en que se sienta inseguro sus demandas serán menores (...) también significa debilitar al trabajador como sujeto colectivo y a su expresión – el sindicato (...) – porque supone debilitar su base” (MIGUELEZ; PRIETO, 2009, p. 279).

La reducción de las horas trabajo fue una bandera de las organizaciones de trabajadores, mientras otras formas de flexibilización, como la de los contratos y despidos surgieron de posiciones de gobiernos y empresarios. Los cambios legislativos laborales en los 80’ provocaron un importante aumento de los trabajos a tiempo parcial y contratos temporales, en que los salarios se caracterizaban por su “pobreza” y “precarios beneficios, seguridades sociales y derechos laborales. Las mujeres fueron un sector importante en este tipo de contratos, pero esta situación “no implica que prefirieran trabajos part-time, con precarios niveles de protección a beneficios” (KING; RUEDA, 2008, p. 284). Un elemento interesante del debate, fue que tiempos de trabajo y flexibilización se discutían y estudiaban en los momentos de despliegue.

La década de 1980 fue un periodo de cambios relevantes para el trabajo, los trabajadores y sus organizaciones. Se hicieron extensivas y claras las políticas monetaristas de orden neoliberal, medidas de reducción de las jornadas de trabajo, (en parte orientadas a reducir el desempleo), todo esto en el marco del “declive del Estado de bienestar” (SASSOON, 2020, p. 77-106). Desde la historia política se observa que los años 80 se caracterizaron por una orientación hacia políticas neoconservadoras, proclives al mercado (STEDMAN-JONES, 2012, p. 23-24). Así, la implementación de procesos de flexibilización, fue parte de debates políticos internacionales que reorientaron y ajustaron las relaciones laborales, a las diversas formas de adaptaciones productivas e industriales desplegadas desde los años 1970 (PIORE; SABEL, 1990). Concluían los 100 años previos, que “se caracterizaron por procesos de regulación y formalización de las relaciones laborales” (KOMLOSY, 2018, p. 41). Transformaciones, que coincidieron con la expansión de las finanzas, externalización de la producción y una importante presión sobre los costos de mano de obra, que exigieron a las empresas y los trabajadores mayor flexibilidad y adaptabilidad (BLOSSFELD *et al.*, 2012, p. 367-368). Todo esto implicó que en los años 1980 estaba en marcha “una Gran Mutación” (BEAUD, 2013, p. 360).

Desde una lectura histórica económica, la “flexibilidad” desde los años 1970, es un concepto clave de la “segunda ruptura industrial” (PIORE; SABEL, 1990, p. 15). En los 80’, la “flexibilización” pasó a ser parte de reformas en las políticas laborales (AUER; CAZES, 2003; GALBRAITH; ROYCHOWDHURY, 2007; BUCHHOLZ; KURZ, 2005). Otros avances en el conocimiento han correspondido a las transformaciones de las condiciones laborales, la situación de las organizaciones sindicales etc. (VAN DER LINDEN, 2019;

ANDREW; ROSS, 1999). Desde el siglo XIX, se constata esta tensión entre el capital y el trabajo, en los marcos del despliegue de las transformaciones industriales y el desarrollo del movimiento obrero y sus demandas (FEURER; PEARSON, 2017).

La flexibilización laboral, se erige como uno de los conceptos complejos, aun cuando los organismos internacionales, como la O.I.T., han procurado un esfuerzo de canonizar⁴ (CARRASCO, 2008) la noción. Para esta organización la definición se configura desde la perspectiva del empresariado, en lo concerniente a: a) ajustar el nivel y el calendario de los insumos de trabajo a los cambios de la demanda, b) modificar el nivel de salarios según la productividad y la capacidad de pagos, c) emplear a los trabajadores en tareas que atiendan las variaciones de la demanda (OZAKI, 2000).

En 1998, la OIT se abrió a considerar de modo positivo la flexibilización laboral en el mundo de la empresa y del trabajo. Tales prácticas podían acrecentar las perspectivas de productividad y empleo en los rubros de las industrias mecánicas, eléctricas y electrónicas, y un elemento que se iba a asociar de modo controversial, el mejor funcionamiento de las empresas vinculado al descenso de los costes salariales y la reducción de las horas laborales. Eran los rasgos beneficiosos. No obstante, reparaba en los efectos negativos que estaba acarreado la introducción de la nueva noción. Los más sensibles apuntaban a reducir lo conseguido en negociaciones colectivas, como ser, la reducción de la retribución de las horas extraordinarias, el aumento del trabajo a tiempo parcial, la inestabilidad en el empleo y el acrecentamiento de las llamadas “horas insociales”, identificando al trabajo nocturno, al de los fines de semana o largos turnos durante periodos de mucho trabajo⁵. Aquello graficaba el debate, como lo reconocía el organismo internacional, entre el ajuste del empleo y los salarios y sus repercusiones en los mercados del trabajo en los EE.UU. y la Europa Occidental⁶.

La flexibilización laboral se asoció a una nueva forma de relación laboral, de adaptabilidad a las necesidades de la economía, con lo cual se configuró un canon para entender el trabajo remunerado. Configuró lo ideológico y lo controversial de su política.

Para organismos internacionales, el Banco Mundial y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), la flexibilidad consiste en eliminar o desregular el mercado laboral con el objetivo de acabar con las rigideces causantes de un alto índice de desempleo, así como de un sector informal creciente. En el informe evacuado por

⁴ Entenderemos la canonización, como aquel consenso que procura, ante un texto, un proceso de selección, valoración o reconocimiento sociocultural, con la finalidad de ser estudiado en sus rasgos diferenciales como en la modalidad de su inteligibilidad.

⁵ OIT – Comisión de Empleo y Política Social. Código del proyecto OIT 98/37, 1998. Disponible en: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008509/lang--es/index.htm. Acceso el: 24 ene. 2023.

⁶ OIT – Comisión de Empleo y Política Social. *Para Debate y Orientación*. Combinar flexibilidad y seguridad en la perspectiva del trabajo decente. GB.306/ESP/3/1 306, nov. 2009. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_116306.pdf. Acceso el: 24 ene. 2023.

el sociólogo alemán Ralf Dahrendorf – conocido como “Informe Dahrendorf” – se asume que la flexibilidad sería la “capacidad de los individuos en la economía y en particular en el mercado de trabajo de renunciar a sus costumbres y de adaptarse a nuevas circunstancias” (DAHRENDORF, 1986).

La implementación de tales directrices, v.gr. Alemania y España, nos recuerda lo que aseveraba Koselleck, sobre los estratos de tiempo, pues en la década de 1980 se constata, por un lado, el reordenamiento de los procesos productivos, en sociedades que han visto afectado su crecimiento por el impacto de la crisis del petróleo en la década anterior y, por otra, el agotamiento de una estrategia del estado en las sociedades del bienestar social y la preservación de la cobertura hacia el mundo del trabajo.⁷ La vinculación – y lealtad – de las grandes centrales sindicales con el estado de bienestar social, después de la postguerra, obedeció a la necesidad de controlar la incertidumbre y el riesgo del desempleo, por medios de tales pactos sociales (QUIÑONES, 2012, p. 311).

Cabe indicar una dimensión dual y paradójica en el planteamiento de la flexibilización vinculada con la crisis del trabajo. No es solamente el cuestionamiento a la protección del trabajo, por las leyes laborales y la presencia de sindicatos, sino que en la tradición occidental el trabajo estuvo vinculado al tema identitario de sujetos sociales. Mientras el tema del trabajo asociado con la identidad, llevó a cierta atención a nivel de *management* por las empresas y una reflexión activa por parte de las confederaciones sindicales, no fue tópico en el pensamiento de la economía neoliberal, afirmaría el sociólogo Enrique de la Garza. Para él, el punto focal del debate, había que situarlo en el contraste en su dimensión histórica, entre el “trabajo” y el “no trabajo”, pues lo fundamental, sería:

Su articulación en ciertas relaciones sociales de subordinación, cooperación, explotación o autonomía. Esta ubicación permite, junto a otros niveles de la cultura y el poder, conferir además significación social al trabajo, definir qué es trabajo frente a lo que no lo es, valorar el trabajo en términos morales y también valorarlo en términos económicos (DE LA GARZA TOLEDO, 2001, p. 14).

En esta perspectiva, la flexibilización comportaría los rasgos que asume el nuevo paradigma tecnológico, como la centralidad en la información, la alta incidencia de la tecnología en todas las áreas del conocimiento humano, la lógica de redes en las interacciones empresariales y sociales, y la integración en todos los procesos de negocio en consonancia con los requerimientos del mercado (HERNÁNDEZ, 2005, p. 257).

⁷ KONGSHØJ MADSEN, Per. *Denmark: Flexibility, Security and Labour Market Success*, Employment and Training Papers 53. Genova: Employment and Training Department International Labour Office, 1999, p. 10-12. Disponible en: http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_120388.pdf. Acceso el: 24 ene. 2023.

A la formulación del nuevo paradigma tecnológico, emergieron dos nuevas nociones que fijaron el marco donde se desenvolverían los diversos mecanismos de incorporación de la flexibilidad laboral: la “tesis de la euroclerosis” (MATTOS, 2005, p. 23) o la “hipótesis de la histéresis” (BLANCHARD; SUMMERS, 1987; ZAMBRANO, 2013, p. 3)⁸. La flexibilidad, entonces, se desplegó como fenómeno opuesto al conjunto de regulaciones y derechos de los trabajadores, exhibido como “rigideces” del mercado de trabajo, que impactarían en los costos de producción y desincentivan la contratación. En este sentido, el pensamiento neoliberal llevó adelante una intensa crítica a las organizaciones de trabajadores y sus demandas (STEINER, 2009, p. 191-202).

Formas de flexibilización y adaptabilidad

En el caso de la flexibilización laboral, la polisemia del concepto deriva también de las condiciones objetivas de cada país – Dinamarca, Alemania o España – donde fueron diferentes la introducción de la negociación como los efectos advertidos por las confederaciones sindicales, para concluir en cierta sinonimia de la flexibilización laboral con otras nociones que han lastimado el concepto de trabajo.

La complejidad de la definición queda recogida en las acepciones siguientes:

- a) la capacidad de *ajuste de los equipos* para hacer frente a una demanda variable de volumen y composición (equipamientos flexibles);
- b) la adaptabilidad de los trabajadores para *realizar tareas distintas*, complejas o no”;
- c) la posibilidad de *variar el volumen del empleo y la duración del trabajo* en función de la coyuntura local o global;
- d) la *sensibilidad de los salarios* con relación a la situación de las firmas y del mercado de trabajo, y
- e) *la supresión de los dispositivos legales desfavorables al empleo* en materia de políticas fiscales y sociales (SECO, 2022).

No obstante, se ha podido construir en los procesos de aplicación de la flexibilidad laboral y su incidencia en el mercado laboral e impacto en la sociedad, una tipología que

⁸ Noción introducida por Blanchard y Summers (1987). En general, se vincula la histéresis con la inflexibilidad normativa del trabajo “asignando responsabilidades a los altos costos de contratación y despido, elevados y prolongados seguros de desempleo que incrementan la duración del paro, fuerte presión sindical y desequilibrios entre tasas de actividad y tasas de creación de empleos”. Cf. Zambrano (2013). El planteamiento es que los *insiders* presentan mayor eficiencia y poder de negociación que los *outsiders* (desempleados) en la determinación de los salarios. Las negociaciones se realizan a un nivel salarial que ignora a los *outsiders* y protege los intereses de los *insiders*.

apunta a los énfasis y efectos, donde en la clasificación de la O.I.T, se ha distinguido entre la *flexibilidad numérica externa*, descrita en el trabajo temporal y trabajo por contrata e irregular, de la *flexibilidad numérica interna*, consignada en el trabajo a tiempo parcial, y una mixtura entre ambas (OZAKI, 2000, p. 11). En la relación entre trabajo precarizado y flexibilización, se ha desplegado otra taxonomía de esta última (HERNÁNDEZ, 2005, p. 272-273), lo que nuevamente pone en evidencia, escribe Jürgen Weller (WELLER, 2007), la correlación entre países con un aumento del PIB y su productividad a un incremento salarial y aquellos países con altos niveles de inflación apuntarían a un decrecimiento de los salarios.

Una mirada de conjunto, se ha planteado por Ibarra y González, en Tabla 1. De acuerdo a estos autores la flexibilidad cubriría un espectro polisémico; taxonomía que acoge Rial (RIAL, 2017).

Tabla 1: Tipología de la flexibilidad laboral

Flexibilidad externa, numérica o cuantitativa	Flexibilidad interna, funcional o cualitativa	Flexibilidad salarial
Subcontratación	Polivalencia	Política de moderación salarial
Empresas trabajo temporal	Rotación de personal	Eliminación del salario mínimo
Contratos de formación y aprendizaje	Horas extras	Eliminación de prestaciones por desempleo
Empleo temporal	Modificación jornada laboral	Modificación de escalas salariales
Movilidad geográfica	Trabajo tiempo parcial	
	Teletrabajo	

Fuente: Ibarra y González (2010, p. 40)

Para otros autores, la *flexibilidad laboral* se refiere “a la capacidad de las empresas de tener un mayor control sobre las decisiones de personal (contratación y despido, horas de trabajo y uso de contratos no estándar) que la fuerza laboral”⁹ (PULIGNANO; DOERFLINGER; DE FRANCESCHI, 2016). Queda de manifiesto el retorno del control de la mano de obra a la empresa, no solo sobre su jornada, sino del contrato que más se aviene a los intereses empresariales.

También se ha mencionado la *flexibilidad regulada*, donde gravita el entorno institucional, como también la *flexibilidad de alta capacitación y alta productividad (high skills/high productivity approaches to flexibility)* (TÜSELMANN, 1996, p. 28-49).

⁹ Trad. libre de los autores: “to the ability of firms to have greater control over staffing decisions (hiring and firing, work hours, and use of nonstandard contracts) than does labor”.

Para determinar el tipo de flexibilización aplicada en el mundo europeo, se debe reparar en la relación entre el Estado, los sindicatos y los acuerdos sobre el trabajo previamente al impacto de la decisión de la flexibilización a implementar y la nueva situación que quedó la dimensión laboral (AUER, 2002, p. 81-103).

Habría que indicar que el modelo más exitoso europeo ha sido el de Dinamarca, resultado de una tradición fluida entre el empresariado y los sindicatos, donde los salarios y las condiciones de trabajo se regulaban en amplias negociaciones colectivas, donde el gobierno, intervenía muy poco y rara vez.¹⁰ Son los llamados “interlocutores sociales” por antonomasia. Y esto se refleja en el reconocimiento mutuo que refuerza el fuerte compromiso de lo acordado. La propia institucionalidad laboral, surgió en 1910 – tribunal laboral – donde los sindicatos y confederaciones de empresas son consultados por el ministerio para la propuesta de electividad de jueces.¹¹

En Dinamarca se forjó la noción de “Flexicurity”, flexiguridad, donde confluyen la flexibilidad del mercado del trabajo con la red de seguridad. Se destacan en el modelo danés tres aspectos: a) la decisión amplia por el empresario para contratar y despedir, sin mayores costos en esta última resolución, donde los litigios son poco comunes; b) los trabajadores o empleados se afilian y pagan cuotas de suscripción para un *A-kasse* (que es el fondo de seguro de desempleo), por la que logran dos años de *dagpenge* (beneficio de desempleo), al perder su puesto de trabajo; c) el gobierno danés complementa, mediante programas de educación y reconversión y de servicios de asesoramiento, para que los/as desempleados/as puedan reincorporarse al mercado laboral lo más pronto. Además, el Estado proporciona otros subsidios, *køntanthjælp* (pagos de subsistencia), favoreciendo a los que pierden su sustento por enfermedad, divorcio o desempleo y que pueden acceder a planes de bienestar social, v.gr. pensiones o apoyo por desempleo¹².

En la comparación de la flexibilidad laboral entre Dinamarca y Suecia, se ha concordado que se puede describir en base de los siguientes indicadores:

el nivel de legislación de protección del empleo y regulación del tiempo de trabajo.

el nivel real de flexibilidad en el tiempo de trabajo y la tasa de rotación laboral en diferentes sectores e industrias.

el nivel de flexibilidad funcional identificado en estudios sobre organización del trabajo.

¹⁰ DENMARK.DK. Working in Denmark. *The Danish Labor Market*. [s.l.n.d.]. Disponible en: <https://denmark.dk/society-and-business/the-danish-labour-market>. Acceso el: 24 ene. 2023.

¹¹ DA - FH - MINISTRY OF EMPLOYMENT. *The Labour Market in Denmark*. DA, Confederation of Danish Employers; FH, Danish Trade Union Confederation; Ministry of Employment, Oct. 2021, p. 14. Disponible en: <https://bm.dk/media/19251/the-labour-market-in-denmark.pdf>. Acceso el: 24 enero 2023.

¹² DENMARK.DK. Working in Denmark. *The Danish Labor Market*. [s.l.n.d.]. Disponible en: <https://denmark.dk/society-and-business/the-danish-labour-market>. Acceso el: 24 enero 2023.

el nivel de desempleo a largo plazo y la movilidad entre diferentes niveles de vinculación al mercado laboral.¹³

De esto se desprende, la centralidad en el marco legal regulatorio para abordar la *flexibilidad del tiempo de trabajo* y la *flexibilidad funcional* para el examen del nivel de circulación o rotación laboral que afecta al trabajador, la propia organización del trabajo y el desempleo extenso y la búsqueda de trabajo.

El modelo danés ha sido tomado como el referente para ser replicado en América Latina¹⁴. La relevancia de la forma aplicada en Dinamarca para la nueva realidad laboral, ha sido validada en diversos estudios empíricos que establecieron el correlato entre la flexibilidad del trabajo y el desempleo (BERNAL-VERDUGO; FUERCERI; GUILLAUME, 2012). La Unión Europea acogió la flexiguridad para su política de empleo.

Alemania exhibe una larga tradición de la protección laboral, con fluidas negociaciones colectivas entre los sindicatos y la confederación de los empresarios, cuya data es de 1920 y prosiguió en la década de 1970 (ABRAHAM; HOUSMAN, 1993).

La cobertura estatal de protección al trabajador alemán, tiene un registro desde 1920 cuando se aprobó la primera ley que exigió dar preaviso para el despido de un empleado, posteriormente en 1972 la ley exigió para empresas con más de veinte operarios que la dirección y el comité de empresas negocien un plan social de desvinculación o, en su defecto, de no arribar a un acuerdo, ir a un arbitraje. Las condicionantes eran diferentes para un trabajador de cuello azul que un trabajador de cuello blanco y la antigüedad en la empresa (ABRAHAM; HOUSMAN, 1993, p. 64).

Entre 1972 a 1985 la exigencia a un empleador de negociar un plan social en causales de despidos era si afectaba al 10% o a más de 30 trabajadores. Para Abraham y Housman: “En 1985, la Ley de Promoción del Empleo aumentó los umbrales a alrededor del 20% de la fuerza laboral o más de sesenta trabajadores. Además, otorgó a las nuevas empresas una exención de cuatro años del requisito del plan social y facilitó la contratación de trabajadores bajo contratos a plazo fijo”¹⁵ (ABRAHAM; HOUSMAN, 1993, p. 64).

¹³ PLOUGMANN, Peter; KONGSHØJ MADSEN, Per. Flexibility, Employment Development and Active Labour Market Policy in Denmark and Sweden in the 1990s. *CEPA. Center for Economic Policy Analysis*, Working Paper 2002-04, N.Y., 2002. Trad. libre de los autores: “The level of labour market flexibility can be described using a number of indicators such as:

- the level of employment protection legislation and working time regulation.
- the actual level of working time flexibility and level of labour turnover across sectors and industries.
- the level of functional flexibility identified in studies of work organisation.
- the level of long-term unemployment and mobility between different levels of attachment to the labour market”.

¹⁴ Weller ha replicado los diversos tipos de flexibilización, ante la volatilidad macroeconómica que caracteriza al continente latinoamericano (WELLER, 2007, p. 59-64).

¹⁵ Trad. libre de los autores: “The Employment Promotion Act of 1985 raised these thresholds to about 20 percent of the work force or more than sixty workers and gave new firms a four-year exemption from the

La legislación alemana, en la Ley de despido individual, distinguió la necesidad de una justificación social o económica del despido, para los empleados o trabajadores de “cuello blanco”, los profesionales o técnicos, un periodo de notificación de seis semanas para los que tenían menos de 5 años en la empresa, de tres meses para los que tenían más de 5 años y de seis meses los que excedían los 12 años trabajando; a los de “cuello azul”, los obreros, dos meses previos de notificación para los que estaban laborando menos de 5 años en la empresa, y tres meses para los que superaban una antigüedad de 20 años. En la Ley de despido colectivo, se consideraba que el “colectivo” era la vigésima parte de la fuerza laboral durante un periodo de 30 días, de acuerdo al tamaño del establecimiento, aunque se elevó este porcentaje en 1985.

También se contemplaron los requisitos de consulta y el aviso adicional, por parte de la empresa a los representantes de los trabajadores, notificando a la oficina local de empleo, del despido que podía retrasarse hasta dos meses.

Respecto a la compensación adicional a los individuos afectados, la ley exigía que el plan social debía negociarse entre el comité de empresa y la dirección y quedar abierto el arbitraje vinculante de no llegar a acuerdo entre las partes (ABRAHAM; HOUSMAN, 1993, p. 61-63).

Uno de los temas debatidos fue si la variación de las horas del trabajo constituyó un incentivo para los empleadores ante la decisión de los despidos. Importante fue la discusión si las regulaciones de seguridad laboral retrasan el ajuste del empleo ante un shock inesperado; de igual manera, se constató que las regulaciones estrictas de seguridad laboral han ido acompañadas de alternativas al despido, como el trabajo compartido.

Desde 1978 el sindicato de IG Metall buscó reducir en la industria del acero la jornada laboral semanal de 40 a 35 horas. Después de la huelga más prolongada de postguerra en 1984 logró la semana de 38,5 horas y aumentar las vacaciones anuales en 6 semanas (ROSDÜCHER; JEIFERT, 1996).

El caso alemán planteó las opciones de la reducción del tiempo laboral en tres dimensiones o contratos: 1) el denominado *‘Konjunkturelle Kurzarbeit’*, *KUG*, el trabajo a tiempo parcial estructural, aplicado en caso de una escasez temporal; 2) *‘Transferkurzarbeit’*, *Transfer-KUG*, el trabajo a tiempo parcial en caso de reestructuración y 3) modalidad *‘Saisonkurzarbeit’*, *Saison-KUG*, el trabajo estacional a tiempo parcial, ejemplificado en el sector de la construcción.

La protección al trabajador se basa en dos medidas preventivas. En primer lugar, la empresa debe considerar otras opciones para evitar la reducción de la jornada laboral, como la concesión de días de permiso o la utilización de días de vacaciones acumulados de años anteriores, así como el 10% del tiempo de trabajo acumulado en el año en curso.¹⁶ En

social plan requirement. In addition, the new law made it easier for employers to hire workers on fixed-term contracts”.

¹⁶ Trad. libre de los autores: “that might help to avoid using short-time working, such as granting leave days, use of holiday entitlements of previous years or of 10% of the working time account of the running year”.

segundo lugar, si se opta por implementar una jornada laboral reducida, el empleador debe consultar con el comité de empresa y obtener la aprobación de la Agencia Federal de Empleo. En segundo lugar, si se decide implementar una jornada laboral reducida, el empleador debe consultar con el comité de empresa y obtener la aprobación de la Agencia Federal de Empleo.¹⁷ Ésta contribuía con una asignación de trabajo equivalente al 60% del salario neto faltante. En este sentido, muchos analistas consideran el “milagro alemán” como evidencia de la “hipótesis Krugman” que sugiere que el fuerte crecimiento del empleo en el entorno actual solo es posible con una mayor desigualdad salarial (BURDA, 2016, p. 2).

La flexibilidad laboral también trazó una desigualdad en el incremento del total de horas extraordinarias de trabajo, favoreciendo, en el caso alemán, más a los hombres que a las mujeres, puesto que:

En el caso de las mujeres con hijos, la flexibilidad laboral les permite dedicar más tiempo al cuidado de sus hijos, con un total de tres horas adicionales por semana para aquellas que trabajan desde casa y 1.5 horas adicionales para aquellas con horarios laborales flexibles.

Sin embargo, en el caso de los padres, tener horarios laborales parcial o completamente flexibles resultó en menos tiempo dedicado al cuidado de los niños por semana, mientras que trabajar desde casa no hizo ninguna diferencia.¹⁸

En el caso español, se ha podido detectar que la protección al trabajo, anterior a 1976, estaba prevista en que la contratación a plazo definido debía justificarse en causas temporales. Desde la Ley de Relaciones Laborales de 1976 se normaron tres contratos de duración específica: obra o servicio, eventual e interinidad. Salvo el periodo que media entre 1976 y 1979, se autorizó el contrato temporal para disminuir el desempleo, la regla estuvo en la contratación de trabajadores con contratos indefinidos para actividades permanentes. Desde el Estatuto de los Trabajadores de 1980 se planteó una política dual de contratación temporal: una denominada estructural, basada en la Ley de Relaciones Laborales, y otra coyuntural, que media la autorización gubernamental para implementar contratos temporales de fomento del empleo. La inflexión se manifestó en la reforma laboral de 1984 flexibilizando los contratos temporales estructurales, estimándose que desde esa fecha se descartó la modalidad contractual indefinida a lo largo del decenio (QUIÑONES, 2012, p. 321).

¹⁷ EUROPEAN MONITORING CENTRE ON CHANGE. Germany: Working time flexibility. *EMCC. European Monitoring Centre on Change*, [s.l.], 8 feb. 2022. Disponible en <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/erm/legislation/germany-working-time-flexibility>. Acceso el: 24 ene. 2023.

¹⁸ Trad. libre de los autores: “For women with children, work flexibility sees them spend more time caring for children, a total of three extra hours per week for women working from home and 1.5 hours for those with flexible work times. However, partially or fully flexible work hours for fathers led to less time spent on childcare per week, while home office made no difference”. DEUTSCHE WELLE. Germany: *Flexible Working Conditions Lead to Overtime, Study Shows*. Disponible en: <https://www.dw.com/en/germany-flexible-working-conditions-lead-to-overtime-study-shows/a-47771436>. Acceso el: 24 ene. 2023.

Sin embargo, hubo sectores de trabajo que no fueron cubiertos por la Ley de 1976 y tampoco por su extensión en 1978, que afectó a los trabajadores del servicio doméstico, cerca de un millón, que laboraron, sin ninguna cobertura de protección de trabajo, salario, jornada, seguridad y vacaciones (DE LA BARRIAGUE *et al.*, 2016).

Las condiciones laborales en España, saliendo de un Estado corporativista-autoritario, eran muy distintas a las apreciadas en Dinamarca y Alemania. Los obreros de la construcción también estaban en una situación precaria, que entre marzo-abril de 1977 llevaron a cabo una huelga en Barcelona. El informe de las condiciones laborales fue lapidario:

Resumiendo, las condiciones laborales que encuentran los trabajadores de la construcción son: dureza del trabajo, eventualidad permanente, supeditaciones climatológicas, mínimo de seguridades contra accidentes, trata de esclavos con los prestamistas, inseguridad social (...). Estamos hablando de un sector económico que se nutre, básicamente, de mano de obra procedente del mundo rural, y que se convierte en la solución provisional del paro de los demás sectores (MOTA, 2010, p. 30).

Las organizaciones sindicales, Comisiones Obreras, CC.OO. de filiación comunista, y la Unión General de Trabajadores, U.G.T, de filiación socialista, habían sostenido la lucha antifranquista; sobrevenida la democracia en 1976, plantearon diversas opciones para la solución económica española en el periodo de la transición (ARAYA, 2010).

El impacto de las reformas laborales que difundieron la noción de la flexibilización laboral en España, comenzó en la década de 1980 con el gobierno socialista de Felipe González, después de la profunda y duradera crisis económica de siete años, 1975-1982, alcanzando una tasa de desempleo de un 16,4%. Con el PSOE en el gobierno, se produjo la denominada *fractura* en el mercado laboral, con la reforma del Estatuto de los Trabajadores de 1984, donde se procura la reestructuración del sistema productivo, la especialización productiva y la flexibilización del mercado, que en su conjunto se trató de una “política económica, basada en una *lógica coherente dentro de la estrategia de modernización del gobierno socialista*” (GÁLVEZ, 2003).

En definitiva, como lo planteó para el caso español, la Hermandad Obrera de Acción Católica:

La importancia de un acuerdo entre sindicatos, empresarios y gobierno no radica tanto en los términos de acuerdo firmado, sino en las tendencias que contiene. Lo que verdaderamente importa saber es si la forma de organización social basada en una estabilidad de las condiciones de vida a cambio de un trabajo remunerado se mantiene o ha entrado en crisis y es necesario

construir otro modelo social que haga posible el que las personas y las familias puedan vivir en libertad, con justicia y con dignidad.¹⁹

Conclusiones

La flexibilidad laboral, toca diversos aspectos asociados a la realidad social. Así, la flexibilidad dice relación con la revolución económico social. Es claro que el trabajo se inserta en una relación unipersonal e interindividual, entre empleador y trabajador, que asumía la asimetría técnica, pero que descansaba en una relación duradera.

Las regulaciones del trabajo que pertenecen a la tradición continental, que privilegian el principio de la continuidad laboral y la estabilidad de la relación al interior de la empresa, han debido abordar excepciones a dichas premisas, que se traducen en relaciones más precarias, sea por la vía objetiva (relaciones laborales a plazo o sujetas a obra), bien subjetiva (externalización de servicios, subcontratación). Pero también la flexibilidad laboral se inserta en una sociedad modernizada, en que la tecnología ha impactado al trabajo fuertemente. Este último aspecto social indicado, ha desencadenado especialmente en América latina, los fenómenos de la flexibilidad asociados a la informalidad y la precarización.

En el presente trabajo, se ha explicado que no obstante estos aspectos negativos, la experiencia comparada también ha enseñado que la flexibilidad laboral, como en sus orígenes, puede ser un concepto, traducido en una herramienta normativa, que favorezca a los trabajadores. A pesar de los cambios sociales, económicos y culturales, en algunos sistemas, como el alemán, una sindicalización fuerte y, en otros casos, como el español, por injerencia directamente legal, se ha mantenido el principio de la continuidad en el empleo, de modo que las adaptaciones a las exigencias de los mercados no impliquen reducción automática de empleos, o de condiciones laborales al interior de las empresas. Aun así, se mantiene el complejo problema de la concepción de la flexibilización como noción ligada a la reducción de derechos laborales.

Agradecimientos

Este artículo es parte del Proyecto Fondecyt Regular n. 1220125.

¹⁹ HOAC. La reforma laboral: ¿Es posible armonizar flexibilidad y seguridad?, *PSOE*. Gobernando con Hechos. 2006. Disponible en: <http://web.psoe.es/cristianos/news/92107/page/sobre-reforma-contra-flexibilidad-laboral.html>. Acceso el: 24 ene. 2023.

Referencias

- ABRAHAM, Katherine G.; HOUSMAN, Susan S. Does Employment Protection Inhibit Labor Market Flexibility? Lessons from Germany, France and Belgium. National Bureau of Economic Research, Working Paper n. 4.390, Jun. 1993. *En*: BLANK, Rebecca M. (ed.). *Social Protection versus Economic Flexibility: Is There a Trade-Off?* Chicago: University of Chicago Press, 1994. p. 59-94.
- ALCAÑIZ, Mercedes; MONTEIRO, Rosa. *She-austerity*. Precariedad y desigualdad laboral de las mujeres en el sur de Europa. *Convergencia*, n. 72, p. 39-68, 2016.
- ANDREW, Adonis; HAMES, Tim (eds.). *A Conservative Revolution? The Thatcher-Reagan Decade in Perspective*. Manchester: Manchester University Press, 1994.
- ANDREW, Martin; ROSS, George (eds.). *The Brave New World of European Labor: European Trade Unions at the Millennium*. New York: Berghahn Books, 1999.
- ARAYA, Rodrigo. Desenredar lo bien atado. Propuestas sindicales ante la crisis económica del postfranquismo. *Historia, Trabajo y Sociedad*, n. 1, p. 53-78, 2010.
- AUER, Peter; CAZES, Sandrine. No More Stable Jobs? *En*: AUER, Peter; CAZES, Sandrine. *Employment Stability in an Age of Flexibility: Evidence from Industrialized Countries*. Genova: International Labour Office, 2003.
- AUER, Peter. Flexibility and Security: Labour Market Policy in Austria, Denmark, Ireland and the Netherlands. *En*: SCHMID, Günther; GAZIER, Bernard. *The Dynamics of Full Employment. Social Integration Through Transitional Labour Markets*. Cheltenham: Edward Elgar, 2002. p. 81-103.
- BARBIERI, Paolo. Flexible Employment and Inequality in Europe. *European Sociological Review*, v. 25, n. 6, p. 621-628, 2009.
- BERNAL-VERDUGO, Lorenzo E.; FURCERI, Davide; GUILLAUME, Dominique. Labor Market Flexibility and Unemployment: New Empirical Evidence of Static and Dynamic Effects. *IMF Working Paper*, WP/12/64. [S.l.]: International Monetary Fund, 2012.
- BEAUD, Michel. *Historia del capitalismo*. Barcelona: Ariel, 2013.
- BLANCHARD, Olivier J.; SUMMERS, Lawrence H. Hysteresis in Unemployment. *European Economic Review*, n. 31, p. 288-295, 1987.
- BLOSSFELD, Hans Peter; BUCHHOLZ, Sandra; HOFÄCKER, Dirk; BERTOLINI, Sonia. Selective Flexibilization and Deregulation of the Labor Market. The Answer of Continental and Southern Europe. *Stato e Mercato*, v. 96, n. 3, p. 363-390, 2012.
- BUCHHOLZ, Sandra; KURZ, Karin. *Increasing Employment Instability among Young People? Labor Market Entries and Early Careers in Germany since the Mid-1980s (flexCAREER*

- Working Paper, 3). Bamberg: Universität Bamberg, Fak. Sozial und Wirtschaftswissenschaften, 2005. Disponible en: <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-350721>. Acceso el: 23 ene. 2023.
- BURDA, Michael. The German Labor Market Miracle, 2003-2015: An Assessment. *SFB 649 Discussion Paper*, n. 2016-005. Berlin: Humboldt University of Berlin, Collaborative Research Center 649 - Economic Risk, 2016. Disponible en: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/146174/1/849708699.pdf>. Acceso el: 23 ene. 2023.
- BUSTAMANTE, Andrés; CABEZAS, Marcela; GUTIÉRREZ, Andrés; NICULCAR, David; NILO, Joaquín. *Informalidad laboral en tiempos de la COVID-19: análisis del mercado laboral chileno*. OIT Cono Sur – Informes Técnicos, 27, 2022.
- CARRASCO, Iván. Procesos de canonización de la literatura chilena. *Revista Chilena de Literatura*, n. 73, p. 139-161, 2008.
- CASTEL, Robert. *El ascenso de las incertidumbres*. Trabajo, protecciones, estatuto del individuo. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica, 2012.
- CHAVEZ, Paulina. Flexibilidad en el mercado laboral: orígenes y concepto. *Aportes*, v. VI, n. 17, p. 57-74, mayo/ago. 2001.
- DAHRENDORF, Ralf. La flexibilidad del mercado de trabajo. *Colección Informes OCDE*. Madrid: Ed. Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, 1986.
- DE LA BARRIAGUE, José Ignacio; BORONAT, Alfredo; LÓPEZ, Eduardo; CANCHO, María. El Servicio Doméstico y el Sindicato (1978-1986). *Historia, Trabajo y Sociedad*, n. 7, p. 135-185, 2016.
- DE LA GARZA TOLEDO, Enrique. Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo. *En: DE LA GARZA TOLEDO, Enrique; NEFFA, Julio César (coord.). El Futuro del Trabajo. El Trabajo del futuro*. Colección Grupos de Trabajo CLACSO. Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales Editorial, 2001. p. 11-31.
- DE VITO, Christian. Labour Flexibility and Labour Precariousness as Conceptual Tools for the Historical Study of the Interactions among Labour Relation. *En: HEINZ ROTH, Karl (ed.). On the Road to Global Labour History*. London: Brill, 2018.
- ELEY, Geoff. *Forging Democracy*. The History of the Left in Europe, 1850-2000. Oxford: Oxford University Press, 2002.
- FEURER, Rosemary; PEARSON, Chad. *Against Labor: How U.S. Employers Organized to Defeat Union Activism*. Urbana-Champaign: Univ. of Illinois Press, 2017.
- FRANCO, Marina; LEVIN, Florencia *Historia reciente*. Perspectivas y desafíos para un campo en construcción. Buenos Aires: Paidós, 2007.
- FURÅKER, Bengt; HAKANSSON, Kristina; KARLSSON, Jan (eds.). *Flexibility and Stability in Working Life*. New York: Palgrave Macmillan, 2007.

- GALBRAITH, James Kenneth; ROYCHOWDHURY, Deepshikha. The European Wage Structure, 1980-2005: How Much Flexibility Do We Have? *UTIP Working Paper Number 41*. LBJ School of Public Affairs. Austin: The University of Texas, 2007.
- GÁLVEZ, Sergio. La primera etapa de la política laboral del gobierno socialista (1982-1992). La reforma del Estatuto de los Trabajadores de 1984. Algunas hipótesis de trabajo. *Hispania Nova*, n. 3, 2003.
- GÁLVEZ, Lina; RODRÍGUEZ, Paula. La desigualdad de género en las crisis económicas. *Material CIP. Informes*, n. 23. p. 6-7, 2013.
- GORZ, André. *La metamorfosis del trabajo*. Madrid: Sistema, 1991.
- HERNÁNDEZ, Aymara. Flexibilización y organización del trabajo. *Revista de Ciencias Sociales*, v. 11, n. 2, p. 256-276, mayo 2005.
- HODDER, Andy. New Technology, Work and Employment in the Era of Covid-19: Reflecting on Legacies of Research. *New Technology, Work and Employment*, v. 35, n. 3, p. 262-275, 2020.
- IBARRA CISNEROS, Manuel Alejandro; GONZÁLEZ TORRES, Lourdes Alicia. La flexibilidad laboral como estrategia de competitividad y sus efectos sobre la economía, la empresa y el mercado de trabajo. *Revista Contaduría y Administración*, n. 231, p. 33-52, ago. 2010.
- JACOBS, David; MYERS, Lindsey. Union Strength, Neoliberalism, and Inequality: Contingent Political Analyses of U.S. Income Differences since 1950. *American Sociological Review*, v. 79, n. 4, p. 752-774, 2014.
- KING, Desmond; RUEDA, David. The New Politics of “Bread and Roses” in Industrial Democracies. *Perspectives on Politics*, v. 6, n. 2, p. 279-297, 2008.
- KLEINÖDER, Nina; MÜLLER, Stefan; UHL, Karsten (Hg). *Humanisierung der Arbeit. Aufbrüche und Konflikte in der rationalisierten Arbeitswelt des 20. Jahrhunderts*. Bielefeld: Transcript, 2019.
- KOMLOSY, Andrea. Work and Labor Relations. En: JÜRGEN Kocka; VAN DER LINDEN, Marcel (eds.). *Capitalism*. The Reemergence of a Historical Concept. London: Bloomsbury, 2018. p. 33-70.
- KOSELLECK, Reinhart. *Los estratos del tiempo*. Estudios sobre la historia. Barcelona: Paidós, 2001.
- KOSELLECK, Reinhart. *Futuro pasado*. Para una semántica de los tiempos históricos. Barcelona: Paidós, 1993.
- LESSENICH, Stephan. *Neben uns die Sintflut*. Berlin: Hanser, 2017.
- MATTOS, Fernando Augusto. La flexibilización de los mercados de trabajo europeos: una historia más de fracaso del modelo neoliberal. *Investigación Económica*, v. LXIV, n. 252, p.

21-62, abr./jun. 2005.

MENZ, Georg. *AufWiedersehen*, Rhineland Model: Embedding Neoliberalism in Germany. En: SOEDERBERG, Susanne *et al.* *Internalizing Globalization: The Rise of Neoliberalism and the Decline of National Varieties of Capitalism*. London: Palgrave MacMillan, 2005. p. 33-48.

MIGUÉLEZ, Fausto; PRIETO, Carlos. Transformaciones del empleo, flexibilidad y relaciones laborales en Europa. *Política y Sociedad*, v. 46, n. 1-2, p. 275-287, 2009.

MONTAÑO, Eugenia Allier. Balance de la historia del tiempo presente. Creación y consolidación de un campo historiográfico. *Revista de Estudios Sociales*, n. 65, p. 100-112, 2018.

MOTA, José. La huelga de los 21 días de 1977: conflictividad en la construcción de Barcelona durante la transición. *Historia, Trabajo y Sociedad*, n. 1, p. 29-52, 2010.

NEWMAN, Diego Álvarez. El toyotismo como sistema de flexibilización de la fuerza de trabajo. Una mirada desde la construcción de productividad en los sujetos trabajadores de la fábrica japonesa (1994-2005). *Si Somos Americanos*, v. 12, n. 2, p. 181-201, 2012.

NULLMEIER, Frank; KAUFMANN, Franz-Xaver. Post-War Welfare State Development. En: CASTLES, F. *et al.* (eds.), *The Oxford Handbook of the Welfare State*. Oxford: Oxford University Press, 2010. p. 81-101.

OZAKI, Muneto. *Negociar la flexibilidad*. Función de los interlocutores sociales y del Estado. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2000.

PETERSON, Jordan. Trabajar menos para trabajar todos. Lavorare meno, lavorare tutti. Travailler moins pour vivre mieux. Una ojeada a las propuestas del pasado. *Pasos a la Izquierda*, n. 21, p. 1-15, mar. 2021. Disponible en: <https://pasosalaizquierda.com/trabajar-menos-para-trabajar-todos-lavorare-meno-lavorare-tutti-travailler-moins-pour-vivre-mieux-una-ojeada-a-las-propuestas-del-pasado/> Acceso el: 12 feb. 2024.

PETROPOULOS, Georgios. Automation, Covid-19, and Labor Markets. *ADB Working Paper Series*, n. 1229. Tokyo: ADBI, 2021.

PIORE, Michel J.; SABEL, Charles. *La segunda ruptura industrial*. Madrid: Alianza Universidad, 1990.

PULIGNANO, Valeria; DOERFLINGER, Nadja; DE FRANCESCHI, Fabio. Flexibility and Security within European Labor Market: The Role of Local Bargaining and the “Trade-Offs” within Multinationals’ Subsidiaries in Belgium, Britain and Germany. *IRL Review Cornell University*, v. 69, n. 3, ene. 2016. Disponible en: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0019793916628862>. Acceso el: 24 ene. 2023.

QUINONES, Sergio Arturo. La flexibilidad laboral en España y Perú: análisis de ciertos aspectos diferenciadores. *Derecho PUCP: Revista de la Facultad de Derecho*, n. 68, p. 309-

334, 2012.

QUINTANA, José Manuel. ¿Flexibilidad laboral, flexiseguridad o flexplotación? *Revista de Relaciones Laborales*, n. 26, p. 133-134, 2012.

RECIO, Albert. Flexibilidad laboral y desempleo en España (reflexiones al filo de la reforma laboral). *Cuadernos de Relaciones Laborales*, n. 5, p. 57-74, 1994.

RIAL, Noemí. La flexibilidad laboral y sus consecuencias. *Pensar en Derecho*, n. 11, p. 23-32, 2017.

ROSDÜCHER, Jörg; JEIFERT, Hartmut. Reducción de la jornada laboral en Alemania Occidental y su repercusión para la política del empleo. *Ekonomiaz*, n. 34, issue 1, p. 56-67, 1996.

SASSOON, Donald. *Síntomas mórbidos*. Anatomía de un mundo en crisis. Barcelona: Crítica, 2020.

SECO, Ricardo Francisco. Flexibilidad laboral en Argentina, contraataques protectores. ¿De nuevo a la carga?. *IDEIDES-UNTREF*, 4 ene. 2022. Disponible en: <http://revista-ideides.com/flexibilidad-laboral-en-argentina-contraataques-protectores-de-nuevo-a-la-carga/>. Acceso el: 24 ene. 2023.

SOSKICE, David; HALL, Peter. *Varieties of Capitalism*. Oxford: Oxford University Press, 2001.

STEDMAN-JONES, Daniel. *Masters of the Universe: Hayek, Friedman, and the Birth of Neoliberal Politics*. New Jersey: Princeton University Press, 2012.

STEINER, Yves. The Neoliberals Confront the Trade Unions. En: MIROWSKI, Philip; PLEHWE, Dieter (eds.). *The Road from Mont Pèlerin*. The Making of the Neoliberal Thought Collective. Cambridge: Harvard University Press, 2009.

TREU, Tiziano. Labour Flexibility in Europe. *International Labour Review*, v. 131, n. 4-5, 1992.

TÜSELMANN, Heiz-Josef. The Path towards Greater Labour Flexibility in Germany: Hampered by Past Success? *Employee Relations*, v.18, n. 6, p. 28-49, 1996.

VAN DER LINDEN, Marcel. The Social Question in Western Europe. Past and Present. En: BREMAN, Jan *et al.* *The Social Question in the Twenty-First Century: A Global View*. Oakland: University of California Press, 2019. p. 23- 39.

VAZZANO, Paola. Organización del trabajo, digitalización y pandemia de COVID-19. *Entramados y Perspectivas*, v. 12, n. 12, p. 137-170, 2022.

WELLER, Jürgen. La flexibilidad del mercado de trabajo en América Latina y el Caribe. Aspectos del debate, alguna evidencia y políticas. *CEPAL, Serie Macroeconomía del Desarrollo*, Santiago de Chile, n. 61, dez. 2007. Disponible en: https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/5429/S0701070_es.pdf. Acceso el: 12 feb. 2024.

ZAMBRANO JURADO, Juan Carlos. Aproximación al fenómeno de histéresis en el mercado laboral para siete áreas metropolitanas en Colombia. *Documentos de trabajo*, Cidse/Univalle, n. 148, 2013. Disponible en: <https://biblioteca-repositorio.clacso.edu.ar/bitstream/CLACSO/4102/1/doctra148.pdf>. Acceso el: 12 feb. 2024.

Recebido: 26 de janeiro de 2023 — Aprovado: 16 de maio de 2023

Editores responsáveis:
Paulo Fontes e Luiza Larangeira