



FLEXIBILIDAD LABORAL: FALLAS INSTITUCIONALES EN LA REORGANIZACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO.

Jorge Feregrino Feregrino¹

Rogel Fernando Retes Mantilla²

Gisela Janeth Espinosa Martínez³

Resumen

Los estados en vías en desarrollo, al implementar las reformas laborales con base en las propuestas de los organismos internacionales, no toman en cuenta las principales características del mercado laboral. En este sentido, flexibilizar el salario para eliminar la rigideces en el mercado laboral ha debilitado los derechos del trabajador. El Estado al aplicar esta política rompe con las características institucionales en el mercado de trabajo y desarticula su capacidad para mediar el conflicto de poder entre el empresario y los trabajadores. Es necesario, revisar los aspectos institucionales para comprender las distorsiones provocadas por las reformas laborales en el funcionamiento del mercado laboral

Introducción

¹ Profesor de Tiempo Completo. Tecnológico de Estudios Superiores de Coacalco, TESCo. Área de especialización: Entorno y estrategias empresariales

² Profesor de Tiempo Completo. Tecnológico de Estudios Superiores de Coacalco, TESCo.

³ Profesor de Tiempo Completo. Tecnológico de Estudios Superiores de Coacalco, TESCo.

La flexibilidad laboral desde el punto de vista la organización empresarial, es un proceso natural ante las contingencias presentes en la reorganización de las actividades productivas a nivel global. Los cambios en la acumulación de las ganancias empresariales, han sido resueltos mediante la relocalización de sus actividades y la flexibilidad organizacional para absorber los problemas que enfrentan a nivel global. Desde el punto de vista de los organismos internacionales, la OCDE y el Banco Mundial, la flexibilidad resuelve las fricciones presentes en el mercado laboral. Bajo esta perspectiva teórica, el Estado puso en práctica las reformas en el mercado laboral para promover y agilizar este proceso.

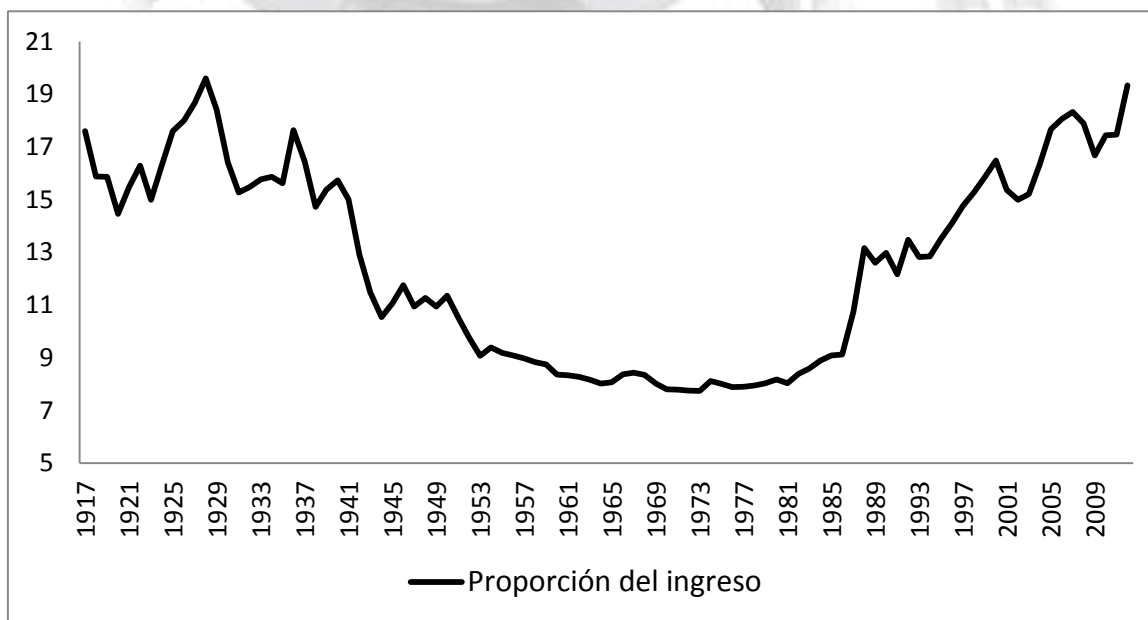
En este sentido, el Estado pretende resolver el problema del desempleo al promover la rotación perfecta de los trabajadores entre diversos espacios de trabajo, tras eliminar las rigideces del mercado laboral. El Estado al proponer una política de flexibilidad e intervenir en el mercado laboral genera distorsiones desde el punto de vista institucional. Estas distorsiones promueven la generación de espacios de trabajo precarios, se acentúan las deficiencias en la distribución del ingreso y se agudiza el conflicto distributivo entre empresarios y trabajadores. La promoción por parte del Estado, de la desaparición de los factores institucionales que norman el mercado de trabajo, es un problema al aplicar las recetas enviadas por los organismos internacionales. En este sentido, los objetivos, de trabajadores y de empleados, sobre el mercado de trabajo no pueden ser regulados por Estado, inclusive ha promovido estos cambios mediante reformas laborales, y crea un desequilibrio de poder con implicaciones serias en términos de la distribución del ingreso y precariedad laboral que limitan la eficiencia de las organizaciones. El trabajo se divide en las siguientes secciones: en la primera, parte se presenta la transición de los esquemas de organización del trabajo desde la crisis del

fordismo hasta la actualidad; en la segunda, las propuestas de los organismos internacionales la justificación de la política de flexibilidad y los cambios de carácter institucional en el mercado de trabajo laboral mexicano promovidos por el Estado.

1. La flexibilidad laboral en la transición del esquema de producción Fordista.

La transformación de los esquemas clásicos sobre la organización del trabajo, inicia con el estancamiento del esquema de producción Fordista. En este esquema durante los cincuentas los países desarrollados comenzaron a experimentar caídas importantes en sus tasas de ganancias (Aglietta, 2000; Boyer, 2000). Este fenómeno se aprecia en la reducción de la parte proporcional del ingreso correspondiente al 1% de la población con mayor riqueza en EUA⁴(Ver Gráfica 1).

Gráfica 1 Proporción del Ingreso del 1% de la población con mayor riqueza en EUA.



⁴ Los datos sobre la participación del ingreso a nivel mundial se obtuvieron de la (World Income Data Base). (Piketty, 2014)

Fuente: Elaboración propia con datos presentados en Piketty (2014).

La evidencia muestra que durante el período entre 1937 a 1981 la fuerte presencia del Estado, limitó la concentración de riqueza del 1% de la población a niveles del 9%; los datos coinciden con los problemas del esquema fordista.

De igual forma la parte proporcional de las ganancias corporativas representaba el 44% a finales de los años cincuenta y se redujo hasta el 8% a principios de los setentas (Vidal, 2013:460; Kliman, 2012:75). También la evidencia muestra que la capacidad utilizada se redujo debido a la sobreproducción constante generada en el modelo fordista. Las tasas de capacidad utilizada a nivel global fluctuaron entre 87% y 82%, durante los setentas y ochentas y durante la década del dos mil se redujeron a 77%. En respuesta a esta tendencia a global, las corporaciones planearon una acelerada reestructuración de la división del trabajo y la diversificación de la estructura corporativa (Piore & Sabel, 1984); impactando en una disminución de los salarios y en un detrimento de las condiciones de vida del trabajador y de sus familias.

El nuevo régimen de acumulación, utilizado por las corporaciones, fue diseñado en torno a una demanda del mercado focalizada, la internacionalización de las cadenas de bienes intermedios y la flexibilidad de los procesos de trabajo (Vidal 2013). El régimen fordista como hemos visto giraba en torno a las ganancias creadas a partir del consumo en masa y una organización del trabajo con base en la división del trabajo en la línea de producción. Además, el marco institucional se caracterizaba por arreglos contractuales entre los sindicatos y patrones, con una fuerte presencia por parte del Estado.

La transición al régimen de producción Posfordista en las organizaciones se caracterizó por una estructura de producción flexible, y en el caso del mercado del trabajo, en una especialización flexible (Smith, 1989; Piore & Sabel, 1984). La caracterización de

esta transición plantea los primeros elementos para la discusión sobre la flexibilidad en torno a la organización del trabajo. En términos generales durante los años ochentas, se estableció una discusión sobre el marco teórico para explicar la transición de los modelos Fordista y NeoTaylorista hacia la flexibilización de los procesos de producción. El nuevo paradigma Post-Fordista en una perspectiva general tiene las siguientes características: la producción está determinada por la demanda, una diversificación y desintegración vertical, y la diversificación productiva.

1.1 Las características del modelo organizativo actual

El modelo de competencia a nivel global, se caracteriza por una presencia importante de empresas especializadas en servicios financieros, en contraste con la industria de la manufactura que fue concentrándose y perdió presencia en la parte proporcional de las ganancias generadas en la economía. A nivel global los datos muestran que el intercambio de divisas en un solo día paso de 18 millones en 1977 a 5.3 billones de dólares en 2013, de igual manera el 92% de los contratos en derivados se realizaron con instrumentos financieros y 8% con mercancías (Foster & Magdoff, 2009). De hecho, la presencia del sector financiero tiene un impacto importante en la relación contractual entre la empresa y los trabajadores.

La creciente internacionalización de la producción, la sincronía entre los mercados financieros y el crecimiento del rendimiento de las acciones, creó las condiciones para que las presiones del sector financiero tuvieran efectos sobre las relaciones laborales. El nuevo régimen estableció un vínculo entre el mercado financiero y el mercado laboral mediante dos vías: 1) la financiarización del consumo de los trabajadores (Lapavitsas, 2011); y 2) la presión de los accionistas para proteger su margen de rentabilidad al establecer el salario como una variable de ajuste ante cualquier reducción en el margen de rentabilidad de las empresas (Jacoby 2005, Feregrino 2013).

En este contexto, se establecieron los principales cambios en el nuevo marco de la organización del trabajo, entre los cuales podemos considerar varias etapas: en la primera etapa de transición en las relaciones de trabajo, se pasó de las negociaciones colectivas a las negociaciones individuales y los beneficios se condicionaron a tareas específicas. En la segunda etapa, se generó un cambio estructural en la jerarquía y la toma de decisiones (Kalev & Kelly, 2006). Es decir, se dio una transición de la relación interna en el mercado de trabajo a externalizar las relaciones contractuales. En contraste con la estructura burocrática fordista, se presentó un cambio de poder en la relación entre el empleador y el empleado, y las negociaciones de largo plazo en un entorno institucional desaparecieron (Capelli, 1999). Las corporaciones en esta transición fueron nombradas: organizaciones de trabajo de alto rendimiento (Appelbaum & Batt, 1994), organizaciones de trabajo transformadas (Ostermann, 2000), sistemas de producción flexibles (Macduffie, 1995) y prácticas de recursos humanos progresivas (Delaney & Huselid, 1996).

1.2 El mercado de trabajo Post-Fordista desde la visión organizacional

Los administradores desde un punto de vista pragmático promovieron la reestructuración de la organización del trabajo flexible, con el objetivo de crear un esquema administrativo y organizacional sin una jerarquía evidente, mediante la descentralización de las decisiones de contratación y operatividad. De esta forma, se les otorgó una autonomía orgánica a los equipos de trabajo para organizarse de forma eficiente, elevar su respuesta al entorno y enriquecer los programas de trabajo (Osterman, 2000; Kelly, 2003). Los autores que analizaron esta estrategia se refieren a ella de diferentes formas: empresas flexibles (Fombrun, et al., 1984), modelo de producción post-fordista (Pfeffer & Barón,

1988), modelos centro periferia (Atkinson, 1985) organización post industrial (Clegg, 1991) y relaciones de empleo con base en el mercado (Cappelli, 1999).

Desde el punto de vista de las organizaciones, la flexibilidad organizacional del trabajo, fue respuesta natural al entorno de competencia empresarial a nivel global. Los autores que proponen la utilización de esta estrategia señalan 3 beneficios para la empresa: 1) reducción de costos, 2), flexibilidad en los procesos de la empresa, 3) incremento en la competitividad. También la flexibilidad tiene efectos positivos en el trabajador, ya que, reduce el desempleo al elevar la rotación del trabajo y las oportunidades de trabajo (Siebert, 1999; Katz & Krueger, 1999). La flexibilidad se ha analizado desde diferentes ópticas, en la teorías de la organización y la administración caracterizan la flexibilidad mediante distintas formas: 1) funcional y numérica (Atkinson, 1985) interna contra externa (Capelli, 1999) dinámica y estática (Deyo, 1997) y las relaciones de empleo focalizadas a la organización (Tsui et al., 1995).

Las teorías de la organización y la administración también se ha discutido desde una perspectiva crítica en relación a la flexibilidad en las relaciones de trabajo. La contratación contingente de un trabajador afecta la relación de trabajo en el presente y también tiene consecuencias en el largo plazo. Por ejemplo, la utilización del trabajo temporal tiene efectos importantes en la identidad del trabajador, se le impone un ambiente que desafía su entidad idiosincrática y se enfrenta a la adquisición de habilidades nuevas en el corto plazo; estas últimas pueden someterlo a situaciones de stress elevadas. El individuo debe aprender a ser flexible, someterse a evaluaciones y al monitoreo realizado por una agencia

externa y reconocer las demandas específicas de la empresa en los aspectos laborales; estos elementos pueden transformar la vida diaria de un trabajador.

En cuanto a los problemas de información Matusik y Hill (1998) plantean que la utilización de trabajo flexible permite introducir conocimiento público y al mismo tiempo tener un efecto importante en la creación de empleo. En otros casos, empresas con un elevado grado de innovación tecnológica, podrían sufrir robos de conocimiento tecnológico cuando sus trabajadores rotan hacia las empresas competidoras. En este sentido la falta de lealtad y compromiso con la empresa, podría erosionar el poder de mercado en relación a las habilidades específicas adquiridas por la creación de innovaciones tecnológicas con alto valor agregado.

En el caso de la organización del trabajo flexible centro-periferia, se deterioran las relaciones sociales entre los trabajadores que son relegados a realizar tareas periféricas y los trabajadores que realizan las tareas centrales. De hecho, la evidencia muestra que en este tipo de organizaciones los empleadores asignan tareas extras, que reducen el rendimiento laboral (Pearce 1993). La utilización de la subcontratación en este contexto conlleva un elevado grado de responsabilidad en la supervisión del trabajo. La demanda por trabajo especializado requiere una agencia externa que oriente y capacite a los trabajadores en un corto periodo de tiempo.

2. La reorganización laboral propuesta de los organismos internacionales, desde la visión económica del mercado laboral.

En el caso de los análisis económicos sobre el impacto de la flexibilidad en las relaciones del mercado de trabajo, plantean que los principales problemas provienen de la rigidez en los salarios. La flexibilidad del trabajo al eliminar las rigideces en el salario permiten que el mecanismo de mercado funcione correctamente, se logre una asignación eficiente de los recursos y se consiga llegar al pleno empleo de los factores. En este sentido los enfoques económicos sostienen que las fricciones o imperfecciones en el mercado laboral son generadas por algunos factores institucionales, como el seguro de desempleo y el salario mínimo. (OECD, 1994; Nickell, 1997; IMF, 2003). Así mismo, las rigideces en el mercado laboral están asociadas al poder del sindicato, a los contratos de trabajo de largo plazo y a los salarios institucionales. (Hall and Ludwig, 2008).

El desempleo en los enfoques convencionales sólo es un problema administrativo de asignación de recursos, y se resuelve al eliminar las rigideces institucionales en los mercados de trabajo. En este sentido, los postulados político-sociales contenidos sobre una sociedad democrática basada en la armonía, donde la libre competencia entre iguales genera bienestar para todos, deja de lado los factores políticos y sociales que determinan el desempeño del mercado laboral. Estas medidas deberían reducir los costos de contratación y de rotación de trabajadores de las empresas, pues la flexibilidad laboral elevaría la velocidad de ajuste de la plantilla de trabajadores ante cambios en el ritmo de la actividad productiva.

La reforma estructural en el mercado laboral se ha propuesto, desde mediados de los 90's con las recomendaciones de los organismos internacionales la OCDE (1994) y el Banco Mundial (1997). De hecho, se considera una solución

al estancamiento económico actual, ante la crisis hipotecaria de 2007 y los problemas de la deuda en Europa. Esta propuesta presentada por el Staff del FMI Bartkbu, et al. (2012) y en otros trabajos relevantes respecto a las reformas como los de Fiori et al. (2012) y Berger et al. (2007), plantean un esquema de subcontratación para mejorar el mecanismo de ajuste de precios sin alterar la dinámica del mercado de trabajo.

Estos elementos contrastan con el punto de vista organizacional, hemos señalado en la primera parte que la flexibilidad laboral es parte del proceso de globalización de la economía en general, y de los procesos de producción en particular. La complejidad de estas transformaciones no permite distinguir los cambios en la estructura del mercado de trabajo de las modificaciones institucionales en el poder de negociación de los agentes en dicho mercado.

En este sentido, las recomendaciones de los organismos multilaterales, como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y el Banco Mundial (BM), para que se introdujeran las reformas en el marco institucional laboral tendientes a flexibilizar los mercados de trabajo, se adelantaron a las controversias teóricas sobre la relación entre el desempleo y la inflación, la rigidez en los salarios, el conflicto distributivo y la política monetaria de metas de inflación.

Desde mediados de la década de los 90's, la OCDE y el Banco Mundial reformularon su concepción sobre la política monetaria para alcanzar la tasa natural de desempleo, esto es, la tasa de desempleo que no genera inflación. En este sentido, presentamos una síntesis de la posición de la OECD (1994) y el Banco Mundial (1997) donde proponen eliminar:

- i) los pagos de despido,
- ii) la negociación de contratos de trabajo colectivos,
- iii) los contratos laborales ley,
- iv) las cláusulas de exclusión,
- v) el reparto obligatorio de utilidades,
- vi) las restricciones a contratos temporales de plazo,
- vii) la desaparición de las cláusulas de capacitación
- viii) la eliminación de las promociones por antigüedad

Las propuestas plantean eliminar cualquier mecanismo de protección de los trabajadores para amortiguar los efectos en la reducción del nivel de empleo. Ante esta situación es necesaria la presencia institucional para limitar conflicto entre los agentes en el mercado de trabajo.

2.1 El mercado de trabajo desde el punto de vista institucional

Las instituciones, entendidas como acuerdos, convenios y contratos formales o reglas no formalizadas, de acuerdo a Veblen (1898), desempeñan un papel importante en el mercado de trabajo, porque regulan el ingreso y la permanencia en el trabajo. De la misma forma, los hábitos, costumbres, factores culturales, y sociológicos influyen en las transacciones del mercado laboral. Los factores institucionales formales e informales, según Veblen (1898), desarrollan las acciones colectivas controladas que permiten la liberación y expansión de la elección individual. En este contexto, los objetivos de los trabajadores son: obtener un empleo cuyo pago les permita cumplir con su nivel de consumo, condiciones óptimas en términos operativos, duración, seguridad y un costo de

desempleo bajo. Por su parte, los empresarios tienen diversos objetivos, oportunidades de inversión, disminución de costos, expansión del mercado e incremento de las ganancias.

En la teoría económica convencional, el mercado de trabajo está organizado en torno a las fuerzas libres del mercado laboral, esto es, la oferta y demanda de trabajo, determinan el salario real. Desde una perspectiva institucional el salario del trabajo es el resultado de la negociación de un contrato de trabajo entre empresarios y trabajadores. En dicho mercado se presenta una dicotomía, la determinación del salario y el nivel de trabajo se realizan en espacios independientes; las decisiones que toman los agentes en el mercado laboral no se dan en un espacio homogéneo (Kerr, 1950).

En este sentido, el mercado laboral es un espacio multidimensional, porque está constituido por instituciones, influido por el poder de mercado, la planeación y organización de la producción, la movilidad de trabajadores y el desarrollo de conocimientos científicos y tecnológicos. Por un lado, el salario está expresando en términos nominales dada la relación entre los agentes económicos al establecer el contrato. Por el otro, el trabajo es heterogéneo porque los trabajadores tienen características heterogéneas y están determinadas por factores económicos, políticos y sociales.

De lo anterior se desprende que en el mercado laboral los agentes tienen objetivos asimétricos y para cumplirlos ejercerán cada uno su poder de mercado. Ello se reflejará en la distribución del ingreso, pues cada uno querrá asegurar la proporción del ingreso, que considere le corresponde.

De acuerdo con esta perspectiva, los empleadores buscarán establecer y mantener su poder de mercado para asegurar su jerarquía y poder socioeconómico; limitando el poder de los trabajadores en las negociaciones salariales. Esto genera un conflicto distributivo, que el empleador buscará resolver a su favor (Hibbs 1977) a través de la negociación del salario y su demanda de trabajo. Dicho conflicto se manifiesta de varias formas, algunas de ellas son desempleo, inflación, disputas industriales y cambios en la distribución funcional del ingreso entre ganancias y salarios (Korpi 2002). La magnitud del conflicto se mide por el grado de control que ejercen los agentes; siendo el empleador dominante en la relación jerárquica. Esto significa que la estructura del mercado de trabajo es asimétrica, pues existe desigualdad entre el poder de empleadores y trabajadores. El conflicto distributivo que se deriva de esta asimetría determina la dinámica y estructura del mercado de trabajo.

2.2 La libre asociación entre individuos en el mercado de trabajo.

En un mercado laboral donde se ha limitado el carácter institucional de la negociación salarial para controlar el conflicto distributivo, es necesaria la asociación política en cámaras industriales y sindicatos, para tener un poder de negociación mayor y, de esta forma, elevar poder de mercado. Ello explica que el trabajador realice acciones colectivas con el propósito de elevar su poder de negociación en la determinación del salario (Korpi 2002). En el caso de los trabajadores que no están organizados, su poder de negociación sobre el salario y las condiciones laborales dependerá únicamente de las alternativas de trabajo, como lo que hoy se vive con la flexibilidad laboral.

Los empleadores asumen que los sindicatos tienen como objetivo controlar las fuerzas del mercado y determinar el movimiento de los salarios, señalan que dichas fuerzas actúan en favor de los trabajadores. El sindicato puede exacerbar el conflicto distributivo si eleva arbitrariamente el salario de mercado y el costo del trabajo por

aumentos en las prestaciones económico-sociales. Las imperfecciones del mercado de trabajo, también se agudizan si el sindicato restringe la entrada de nuevos trabajadores a la empresa o rama industrial.

Simons (1944), plantea que los grupos en conflicto buscan soluciones para resolver este problema de forma heterogénea, el empleador asume una actitud individualista compulsiva, mientras que el trabajador buscará la participación del Estado mediante los sindicatos. En este punto, los empleadores plantearán que la presencia del Estado sea sustituida por un control privado de trabajo. Al respecto, Simons sostiene que el apoyo estatal a los sindicatos debe desaparecer, porque destruye la libertad del mercado. Esta interpretación, resulta incongruente, ños sindicatos son resultado del ejercicio del derecho básico de asociación que tienen los individuos, como lo es la asociación de los empresarios en cámaras industriales o comerciales, o la asociación de los grupos sociales bajo la figura que elijan para ello. Al respecto, Commons (1934) señala que el marco institucional debe ser objeto de estudio de la economía, por ello se requiere establecer espacios institucionales bajo normas congruentes con el derecho de asociación del individuo. Además, desde el punto de vista de la teoría económica clásica la intervención del Estado mediante los sindicatos, es necesaria para evitar estas fallas de mercado.

Los controles institucionales de precios, y en el caso específico del salario, son necesarios, debido a que las libres fuerzas del mercado no aseguran la mejor asignación y retribución de los factores productivos. De acuerdo con esta visión, tanto los controles e intervención del Estado no sustituyen a las libres fuerzas del mercado laboral, por el

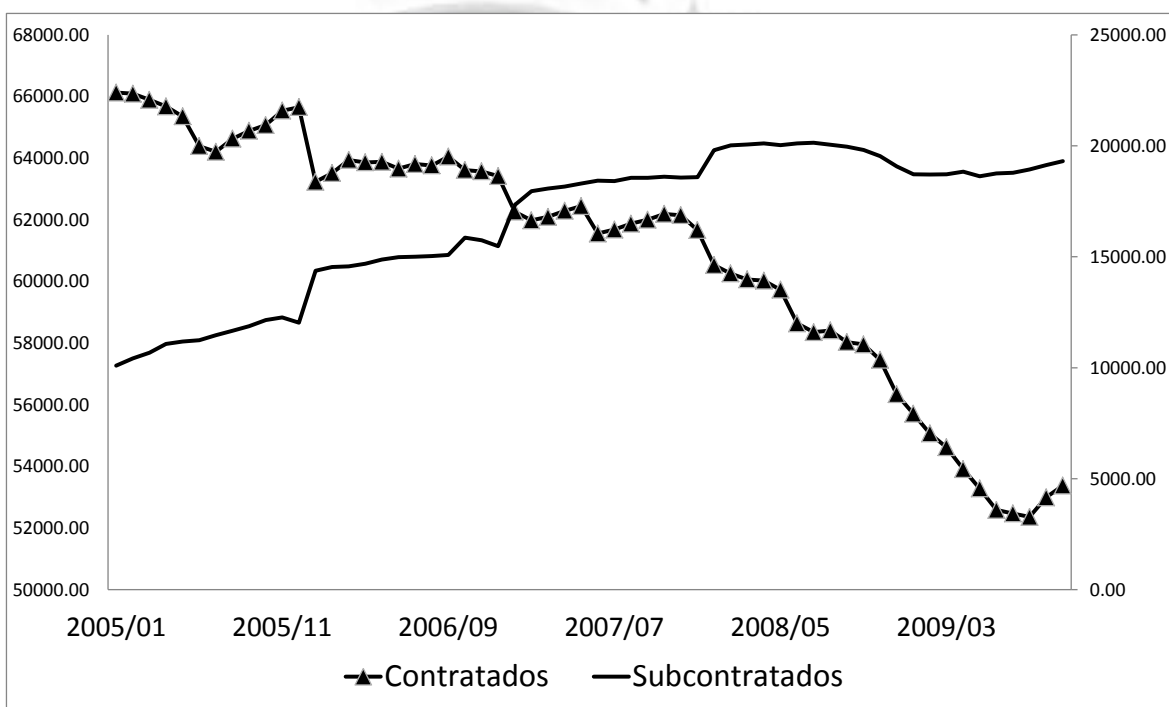
contrario, permiten coordinar las negociaciones entre empresarios y trabajadores y, por tanto, mediar la reorganización del mercado laboral y eliminar las fallas del mercado.

2.3 La Flexibilidad laboral promotora de las fallas institucionales del mercado labora en México

En México, la flexibilidad laboral, como se ha mencionado es una práctica recurrente, operaba a nivel general en las empresas, inclusive, antes de la aprobación y promoción de las reformas laborales del año 2013 en el congreso. El INEGI tiene registro de esta práctica laboral desde 2005 a 2009 mediante el número de obreros subcontratados en el sector de la manufactura.

Al realizar el análisis general de la flexibilidad, los resultados muestran una reducción en la generación de nuevos contratos directos, las contrataciones individuales eventuales o temporales sin prestaciones sociales y económicas; en otras palabras, significa la eliminación de los contratos colectivos, con la consecuente flexibilidad laboral.

Con la flexibilidad laboral el mercado trabajo en el sector obrero se puede dividir en dos segmentos los contratados y los subcontratados. Como se observa en la Gráfica 2 su comportamiento es opuesto y muestra el grado de substitución entre estos dos segmentos. La tasa de crecimiento promedio de los obreros contratados ha sido negativa en 5%, durante el período de estudio y una caída del 8.6% en 2008, Por su parte, el trabajo subcontratado en la manufactura tuvo una tasa de crecimiento del 29% para el año 2006 y una tasa promedio del 11.6% en el periodo.

Gráfica 2 Flexibilidad laboral. Obreros Contratados y Subcontratados^{1/}.

1/ s Obreros Subcontratados (eje izquierdo), Número de empleados, Cifras mensuales.

Fuente: Elaboración propia con datos del INEGI, EIM

En síntesis la flexibilidad laboral ya mostraba evidencia de una tendencia a la precariedad laboral y el desempleo, práctica recurrente documentada desde el 2005, teniendo en consideración que a finales de los 90's los organismos internacionales,

exigieron a los Estados promover la flexibilidad laboral vulnerando los derechos del trabajador y mermando el carácter institucional del mercado laboral.

Reflexiones finales

El Estado al aplicar las reformas laborales, recomendadas por los organismos internacionales, toma en cuenta exclusivamente la rigidez de los salarios. Al tratar de eliminar esta rigidez, desarticula el carácter institucional de los mercados laborales, al permitir los desbalances entre las fuerzas del mercado y por ende una reducción del bienestar del trabajador y de la sociedad en su conjunto.

El estado al implementar las reformas laborales ha limitado su capacidad de intervención como un agente institucional para mediar los conflictos de poder entre las organizaciones y los trabajadores. Por su parte la teoría de la organización plantea que ha sido una evolución natural de las empresas ante las contingencias del mundo globalizado, sin tomar en cuenta el bienestar del trabajador en el largo plazo. En este sentido, posicionamiento teórico del Estado y las organizaciones respecto a la flexibilidad laboral es heterogéneo y esto genera distorsiones en el mercado laboral.

En un contexto global caracterizado por la aguda competencia entre las empresas, y la presencia recurrente de turbulencias financieras, las empresas se adaptan a este entorno a través de la reducción de los costos laborales. De hecho la flexibilidad laboral es una de las características principales de la estructura económica actual y de las formas de organización a nivel global. En la actualidad en el mercado laboral flexible carece de una estructura o espacio donde los trabajadores establezcan una relación laboral; esto es inherente al proceso de negociación para fijar el salario entre el trabajador y el empleador de forma directa. En la mayoría de los casos, las empresas que

subcontratan trabajo no contemplan políticas de fomento de la productividad, y los programas de capacitación o especialización son mínimos.

La aplicación de una política de corto plazo para elevar el empleo a través de la subcontratación de trabajo permite controlar a las organizaciones controlar contingencias presentes en los mercados globales, pero genera distorsiones en el mercado de trabajo El énfasis en la política para flexibilizar el mercado de trabajo es un velo que cubre la existencia del conflicto distributivo entre empleadores y trabajadores. Promover una política de empleo de corto plazo y precario sin elevar el crecimiento económico, incluso con políticas para contenerlo, tiene un costo económico elevadísimo en términos de la distribución del ingreso.

Referencias bibliográficas

Aglietta, M., (2000). *A Theory of Capitalist Regulation: The US Experience..*
London: Verso Classics.

Appelbaum, E. & Batt, R., (1994). *The New American Workplace: Transforming Work Systems in the United States.* Ithac, NY: Cornell University Press.

Atkinson, J., (1985). "Flexibility, Uncertainty and Manpower Management", IMS Report No 89,. Brighton: Institute of Manpower Studies.

Banco Mundial, (1997), *Informe sobre el desarrollo mundial, Banco Internacional de reconstrucción y fomento, Washington D.C.*

Bartbku, B., Rahma, J., and Valdes Rodrigo., (2012). "Fostering growth in Europe now", en IFM Data discussion note, SDN/17/02, June 18,

Berger, H., and Danninger Stephan., (2006) "The employment effects of labor and product markets deregulation and their implication for structural reform", CESIFO Working Paper, núm, 1709, Category 4: Labour markets, May, pp 1-33.

Bhaskar, V., Maning, A., & Ted, T., (2002). "Oligopsony and Monopsonist Competition in Labor Markets", Journal of Economic Perspectives. Vol. 16(2).

Blanchflower, G., Oswald, J., & Peter, S., (1996). "Salarios, beneficios y repartición de la renta", The Quarterly Journal of Economics

Boal, W., & Ransom, M., (1997). "Monopsony in the labor market", Journal of Economic Literature, Vol. 35(1).

Boyer, R., (2000). "Is a finance-led growth regime a viable alternative to Fordism? A preliminary analysis". Economy and Society, 29(1), pp. 111-45.

Brofenbrenner, M, (1956) "Potential monopoly in labor markets", Industrial and labor relations review. Vol. 9(4).

Cappelli, P., (1999). The New Deal at Work. Massachusetts: Harvard Business School Press.

Clegg, S., (1991). Modern Organizations, Organization Studies in the Post-Modern World. London: SAGE.

Commons, R., (1934). *Institutional Economics*. Madison: University of Wisconsin Press.

Delaney, J. & Huselid, M., (1996). "The impact of human resource management practices on perceptions of organizational performance. *Academy of Management Journal*, Volumen 39, pp. 949-969.

Deyo, F., (1997). "Labor and post-Fordist industrial restructuring in East and Southeast Asia". *Work and Occupations*, Volumen 24, pp. 97-118.

Feregrino, J., (2013). "La política de metas de inflación y la flexibilidad laboral: del control de la inflación al desempleo en México". En el libro de la Nueva Macroeconomía Global. Distribución del ingreso, empleo y crecimiento. Mátey, G., y López., T.

Fiori, G., Nicoletti, G., Scarpetta, S., y Schiantarelli, F.,. (2012). "Employments effects on product and labor markets reforms: are the synergies?", en *The Economic Journal*, Vol. 122, núm, 556, February, pp. 79-104.

Fombrun, D., Tichy, D. & Devanna, M., (1984). *Strategic Human Resource Management*. New York: Wiley.

Foster, J., & Magdoff, F., (2009). "The Great Financial Crisis: Causes and Consequences". New York: NY: Monthly Review Press.

IMF, (2003). *World Economic Outlook*. Washington, DC: International Monetary Fund.

Hall, J., and Ludwig, U., (2008), "Neoclassical versus Keynesian approaches to Eastern German unemployment: a rejoinder to Merkl and Snower", en Journal of Post Keynesian Economics, M.E. Sharpe, Inc., vol. 31, núm. 1, September pp. 167-185.

Hibbs, D., (1977). "Political Parties and Macroeconomic Policy" The American Political Science Review, Vol. 71(4) pp. 1467-1487.

Jacoby, S., (2005). The Embedded Corporation: Corporate Governance and Employment Relations in Japan and the United States. Princeton: University Press.

Kalev, E. & Kelly, A., (2006). "Managing flexible work arrangements in US organizations: formalized discretion or 'a right to ask'". Socio-Economic Review, Volumen 4, pp. 379-416.

Katz, L. & Krueger, B., (1999). "The High-Pressure U.S. Labor Market of the 1990s.". Princeton: University Industrial Relations Section Working Paper #416.

Kerr, C., (1950). "Labor Markets: Their Character and Consequences", The American Economic Review, Vol. 40 (2), Papers and Proceedings.

Kliman, A., (2012). The Failure of Capitalist Production: Underlying Causes of the Great Recession.. 1st ed. London: Pluto Press.

Korpi, W., (2002). "The Great Trough in Unemployment: a Long-term View of Unemployment, Inflation, Strikes, and the Profit/Wage Ratio" *Politics & Society*, Vol. 30(3).

Lapavitsas, C., (2011). "Theorizing financialization.. *Work, Employment and Society*", 25(4), pp. 611-626.

MacDuffie, J., (1995). "Human resource bundles and manufacturing performance: organizational logic and flexible production systems in the world auto industry". *Industrial and Labor Relations Review*, Volumen 48, pp. 197-221.

Matusik, S., & Hill, C. (1998). "The Utilization of Contingent Work, Knowledge Creation, and Competitive Advantage", *Academy of Management Review*, Vol. 23(4), pp.680-697.

Nickell, S., (1997). "Unemployment and Labour Market Rigidities: Europe versus North America". *Journal of Economic Perspectives*, Volumen 11, pp. 55-74.

OECD, (1994). *Jobs Study*. Paris: OECD.

Osterman, P., (2000). "Work Reorganization In An Era of Restructuring: Trends In Diffusion and Effects on Employee Welfare". *Industrial and Labor Relations Review*, Volumen 53, pp. 179-196.

Pearce, J., (1993). "Toward an organizational behavior of contract laborers: their psychological involvement and effects on employee co-workers". *Academy of Management Journal*, Vol. 36, 1082-1096.

Pfeffer, J. & Baron, J., (1988). "Taking the Workers Back Out: Recent Trends in the Structuring of Employment". *Research in Organizational Behavior*, Volumen 10, pp. 257-303.

Piketty, T., (2014). *Capital in the Twenty-First Century*. Cambridge Massachusetts : The Belknap Press Harvard University Press

Piore, M. & Sabel, C., (1984). *The Second Industrial Divide: Possibilities for Prosperity..* New York: NY: Basic Books.

Siebert, S., (1999). *The Effect of Labour Regulation on Recruitment*, Josef RowtreeFoundation, York. New York: Josef Rowtree Foundation.

Simons, H., (1944). "Some Reflections on Syndicalism", *Journal of Political Economy*, LII.

Smith, C., (1989). "Flexible specialization, automation and mass production.. *Work, Employment and Society*", 3(2), p. 203–220.

Tsui, A., Pearce, J., Porter, L. & Hite, J., (1995). "Choice of employee-organization relationship: influence of external organizational factors". *Research in Personnel and Human Resources Management*, Volumen 13, pp. 117-151.

Veblen, T., (1898) "The Beginnings of Ownership", *The American Journal of Sociology*, Vol. 4(3).

Vidal, M., (2013). "Postfordism as a dysfunctional accumulation regime: a comparative analysis of the USA, the UK and Germany". *Work, Employment & Society*, 27(3), pp. 451-471.

Wasmer, E., & Philippe, W., (2004). "The Macroeconomics of Labor and Credit Market Imperfections", *American Economic Review*, No. 94(4).

