

FLEXISEGURIDAD*

FLEXICURITY

FLEXISÉCURITÉ

Esteban BERISTAIN GALLEGOS**

RESUMEN: A partir de la última década del siglo XX los países miembros de la Unión Europea acordaron intensificar la cooperación para modernizar y mejorar la protección social, con la pretensión de que el desarrollo económico y el desarrollo social sean paralelos. Surge entonces, en Dinamarca, el concepto de “flexiseguridad” como un neologismo jurídico-político utilizado para identificar las políticas públicas laborales encaminadas a conseguir la adaptación exitosa del mercado laboral a las exigencias económicas actuales, que conglomera los modelos fordistas y flexibles, por lo que el presente artículo aborda el origen, elementos constitutivos, principios, características y componentes de dicho vocablo, así como los modelos laborales que constituyen sus antecedentes inmediatos.

Palabras clave: Fordismo, flexibilidad laboral, flexiseguridad, protección social.

ABSTRACT: From the last decade of the twentieth century the member countries of the European Union agreed to intensify cooperation for modernizing and improving social protection, with the claim that the economic and social development are parallel. Then arises, in Denmark, the concept of Flexisecurity, as a legal political neologism used to identify public policies aimed at achieving business success in the labor market adjustment to current economic demands, which conglomerates fordist and flexible models, so the this article deals with the origin, constituent elements, principles, characteristics and components of that term, and work patterns that are its immediate background.

* Recibido el 24 de julio de 2012 y aceptado para su publicación el 15 de octubre de 2012.

** Egresado de la Facultad de Derecho de la UNAM, México (estebanberistaingallegos@hotmail.com).



Key Words: Fordism, labour flexibility, flexisecurity, social protection.

RÉSUMÉ: À compter de la dernière décennie du XXe siècle, les pays membres de l'Union européenne sont convenus d'intensifier la coopération pour moderniser et améliorer la protection sociale, avec la préten-
tion de que le développement économique et le développement social soient parallèles. Se pose alors, au Danemark, la notion de Flexisécurité, comme un néologisme politico-juridique utilisé pour identifier les politiques publiques professionnelles pour parvenir à une adaptation réussie du marché du travail aux exigences économiques actuelles, qui congo-
mérat les modèles production en chaîne et souples, en ce qui le présent article traite de l'origine, des éléments constitutifs, principes, caractéristiques et des composantes de ce vocable, ainsi que les schémas de travail qui constituent leurs antécédents immédiats.

Mots-clés: Fordisme, souple de travail, flexisécurité, protection sociale.

SUMARIO: I. *Introducción*. II. *Típicas de las relaciones laborales fordistas*. III. *Atípicas de las nuevas relaciones laborales*. IV. *La flexibilidad laboral, pauta de cambio*. V. *Flexiseguridad, modelo ecléctico*. VI. *Conclusiones*. VII. *Bibliografía*.

I. INTRODUCCIÓN

En el actual mercado laboral pueden encontrarse con facilidad expresiones de convivencia entre relaciones laborales típicas y relaciones de trabajo atípicas; las primeras caracterizadas por su diseño fordista y rigidez para adecuarse a las demandas económicas y sociales, las segundas por su flexibilidad en el ajuste de sus elementos a fin de enfrentar necesidades fluctuantes, propias de un mercado dinámico. Coexistencia enmarcada en un orden jurípolítico limitado y rebasado por la praxis económica, delineadora ésta del resto de las esferas regulatorias como la laboral y la social.

Igualmente, como una expresión aglutinante de las dos anteriores se encuentra el neologismo denominado flexiseguridad, utilizado como estandarte para identificar una serie de políticas públicas laborales encaminadas a conseguir la adaptación exitosa del mercado laboral a las exigencias económicas de un mundo globalizado.

En este contexto, el presente artículo tiene como objetivo central el estudio y análisis del paradigma de la flexiseguridad como un capítulo más en la cronología jurídica del derecho social, proceso en el que la vigencia de los marcos jurídicos presenta una función protagónica en el entendimiento de los cambios actuales y el buen desenvolvimiento de la sociedad, pues a través de ella se busca equilibrar las necesidades sociales y económicas a través de nuevas prácticas políticas entre trabajadores, empresarios y responsables de la administración pública, y la adecuación del derecho del trabajo y de la protección social a la economía mundial.

Para ello, en primer lugar, se hace una breve descripción de las relaciones laborales tanto en su expresión fordista como en su más cercana atipicidad flexible. Posteriormente se aborda el tema de la flexiseguridad mediante la identificación de su origen, la descripción de sus elementos constitutivos, sus principios, características y componentes. Por último, las conclusiones reflejan la necesidad del estudio de la lexicología legal, mediante la cual es posible comprender no sólo la evolución del derecho y sus instituciones, sino también la reforma e innovaciones a los marcos jurídicos existentes.

II. TIPICIDAD DE LAS RELACIONES LABORALES FORDISTAS

La doctrina laboral del siglo XX se refleja en el esquema de organización conocido como fordismo, modelo que corresponde a la gran empresa industrial, que realiza una producción masiva, basada en una especialización estrecha de las tareas y de las competencias y en una organización piramidal del trabajo, la cual integraba todas las funciones necesarias para la realización de su productos, enfatizando la búsqueda de mayor productividad y rentabilidad del trabajo asalariado.

La característica fundamental de este modelo es la importancia preponderante de contratos de trabajo por cuenta ajena, a jornada completa, no temporales y estandarizados o típicos, basados en un intercambio entre un elevado nivel de subordinación y de control disciplinario por parte del empresario y de estabilidad y compensaciones en prestaciones sociales para el trabajador.¹

¹ Cfr. Supiot, Alain (coord.), *Trabajo y empleo, transformaciones del trabajo y el futuro del derecho del trabajo en Europa*, Valencia, Tirant lo Blanch, 1999, pp. 35-56.

El fordismo caracterizó al obrero *blue collar* que hasta las décadas de 1970 y 1980, “continuaba siendo el referente totémico, alrededor del cual se construyeron los principales conceptos jurídicos de la disciplina”² y que en la actualidad forman parte de las nombradas relaciones de trabajo típicas, modelo o estandarizadas. Algunas definiciones fordistas de “relación de trabajo” son:

La Ley Federal del Trabajo de 1970, en su artículo 20, establece que “se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario”.

Para Mario de la Cueva, la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que el dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo y éste adquiere la obligación de poner su energía de trabajo a disposición del patrono a partir de la fecha estipulada y en que el empresario obtiene el derecho de utilizarla y asume la obligación de pagar el salario. Por lo tanto, al iniciarse la prestación de trabajo se forma automáticamente la relación de trabajo, la que vivirá dentro de las normas del estatuto laboral.³

Por su parte, Ramón Roberto Muñoz la define como el “vínculo constituido por la congerie de derechos y deberes otorgados e impuestos por las normas laborales, con motivo de la prestación del trabajo subordinado, recíprocamente, al patrón y a los trabajadores, y a éstos entre sí”.⁴

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, estableció en la tesis jurisprudencial 895, de la octava época, que la existencia de la relación de trabajo se acredita si se prueba la obligación del trabajador de prestar un servicio material o intelectual o de ambos géneros, el deber del patrón de pagar a aquél una retribución, y la relación de dirección y dependencia en que el trabajador se encuentra colocado frente al patrón.

² Raso Delgue, Juan, “Las transformaciones del trabajo”, *Una mirada global sobre el mundo del trabajo*, Montevideo, Instituto de Relaciones Laborales, Facultad de Derecho, Universidad de la República, 2000, disponible en: http://www.rau.edu.uy/universidad/inst_derecho_del_trabajo/raso.pdf.

³ Cueva, Mario de la, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, 19a. ed., México, Porrúa, 2003, t. II, pp. 187, 193 y 194.

⁴ Roberto Muñoz, Ramón, *Derecho del trabajo*, México, Porrúa, 1983, t. II.

La “relación de trabajo” descrita en las definiciones anteriores contiene elementos derivados que responden a descripciones surgidas de organizaciones fordistas, enunciando así los componentes de las relaciones de trabajo tradicionales: los sujetos (el trabajador y el patrón), la prestación del trabajo personal, la subordinación y el salario.

III. ATIPICIDAD DE LAS NUEVAS RELACIONES LABORALES

Los cambios tecnológicos, las políticas económicas, el nivel de competencia industrial y otros factores han llevado a los mecanismos de producción a rediseñar la organización de la fuerza de trabajo, por lo que las relaciones laborales se han adaptado a los nuevos esquemas de empleos atípicos, en los cuales los sujetos, la subordinación, el lugar de trabajo y el tiempo de duración de la relación laboral son tan maleables como lo requieran las condiciones económicas.

Así, las relaciones laborales fordistas del siglo XX, a mediados de la década de 1970, y en los años ochenta y noventa, dejaron de ser dominantes en el mercado laboral, cediendo paso a los llamados empleos atípicos, caracterizados por la distorsión de los cuatro elementos de la relación de trabajo.

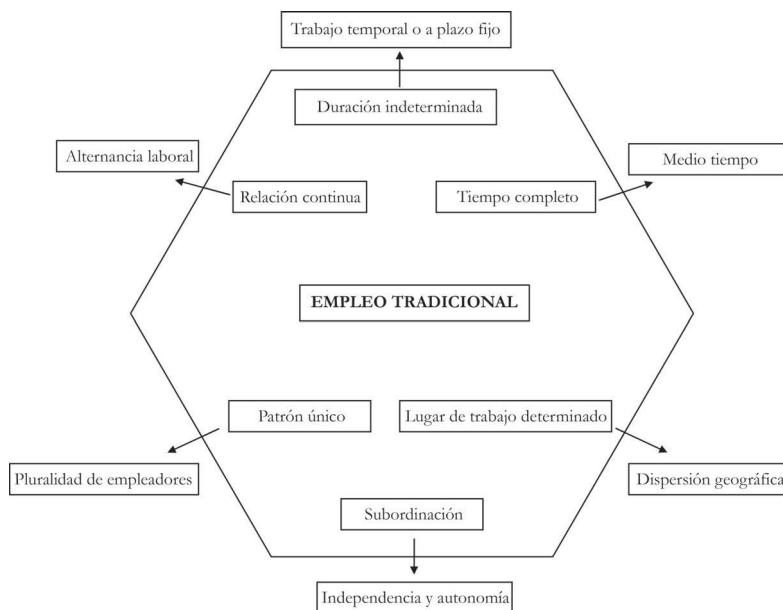
En la actualidad, la OIT define a la relación de trabajo como “un nexo jurídico entre empleadores y trabajadores, existente cuando una persona proporciona su trabajo o presta servicios bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración”.⁵ Sin ser minuciosa en la descripción, posibilita la adecuación del concepto, pues al decir “bajo ciertas condiciones” suprime el principal elemento diferenciador, la subordinación.

Anthony Giles ilustra, en el diagrama que más adelante se muestra,⁶ las diferencias entre los empleos típicos y los atípicos, en el cual las relaciones laborales típicas eran propias de un empleo estable que se desempeñaba “de

⁵ Organización Internacional del Trabajo, “La relación de trabajo”, *Diálogo social, legislación y administración del trabajo*, disponible en: <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/ijpdial/areas/legislation/employ.htm>.

⁶ Cfr. Giles, Anthony, “The Standard Employment Model and New Forms of Employment”, *New Forms of Employment*, citado por Kurczyn Villalobos, Patricia (coord.), *Relaciones laborales en el siglo XXI*, México, STPS-UNAM, 2000, p. 9. Traducción personal del inglés al español.

por vida”, bajo la dirección de un patrón fácilmente identificable, y en la mayoría de las veces el trabajo era desempeñado dentro de las instalaciones de la empresa o fábrica y en cumplimiento de una jornada laboral.



Alain Supiot dice que en el derecho del trabajo actual, la idea de subordinación jurídica se suaviza⁷ para dar lugar a la “parasubordinación”.⁸

En la organización fordista, la cadena de producción se concentraba en una misma unidad; sin embargo, la tendencia actual es la subcontratación de empresas que pueden absorber parte de la cadena productiva. La subcontratación de personal genera confusión e incertidumbre respecto de la persona del patrón, lugar de trabajo y estabilidad laboral.

El incentivo de mayor productividad a menor costo afecta de igual manera la organización de las empresas, quienes modifican los sistemas salariales, las

⁷ Supiot, Alain, *Derecho del trabajo*, Buenos Aires, Heliasta, 2008, p. 75.

⁸ Alfredo Sánchez-Castañeda se refiere a la parasubordinación como la presentación de una “especie de combinación entre el trabajador independiente y el asalariado sujeto a un régimen de subordinación” clásica. Sánchez-Castañeda, Alfredo, *Las transformaciones del derecho del trabajo*, México, UNAM, 2006, pp. 29-174.

jornadas de trabajo y la funcionalidad de los trabajadores, entre otros aspectos, lo que origina el fenómeno de la flexibilización laboral, que otorga un entendimiento distinto de las relaciones de trabajo, deja atrás el modelo fordista y obliga a otorgar al derecho del trabajo una nueva ingeniería.

IV. LA FLEXIBILIDAD LABORAL, PAUTA DE CAMBIO

Eduardo Lora dice que las normas laborales promulgadas “con el ánimo de asegurar la estabilidad laboral y proteger al trabajador frente a los riesgos propios del desempleo, la enfermedad y la vejez”,⁹ ya no son compatibles con las nuevas directrices que responden a las necesidades de supervivencia económica, pues una legislación laboral, caracterizada por normas rígidas de cumplimiento obligatorio, es señalada como responsable de generar desempleo e informalidad, de modo que exige su flexibilización bajo el argumento de favorecer el empleo y la competitividad.

Tendencia flexibilizadora identificada por Enrique Garza Toledo, en la cual el Estado permite la autorregulación de los mercados laborales mediante la eliminación de instituciones y reglamentaciones protectoras que dificultan la libre asignación de oferta y demanda de empleo, lo que facilita la movilidad de la fuerza de trabajo durante el proceso de producción.¹⁰

Así pues, es impulsada una serie de reformas legales encaminada a reducir la interferencia gubernamental a fin de lograr mejores resultados económicos que, sumada a las nuevas reglas económicas que incidieron en los procesos de producción y en la organización del trabajo, restan positividad al esquema fordista conforme a la dinámica del mercado internacional, que obliga a los productores a responder eficientemente a las demandas competitivas que implican la apertura comercial; reformas que no son condicionantes para que las relaciones laborales continúen mutando en los hechos.

Ambas tendencias, las modificaciones formales y los cambios fácticos, son identificadas con el término de flexibilidad laboral.¹¹

⁹ Lora, Eduardo, *A Decade of Structural Reforms in Latin America: What Has Been Reformed and How to Measure It*, Washington, D.C., Inter-American Development Bank, 1997, p. 18.

¹⁰ De la Garza Toledo, Enrique, “Flexibilidad del trabajo: discurso y construcción social”, *Región y Sociedad*, Hermosillo, vol. XIII, núm. 19, 2000, p. 34.

¹¹ La expresión de flexibilidad hace referencia al adjetivo de flexible, proveniente del latín

La mayoría de los conceptos de flexibilidad hacen referencia a la adaptación de las relaciones laborales y su normativa a las directrices económicas; pocas son las que abordan el concepto desde una perspectiva más amplia. En la primera postura encontramos definiciones como la de José Luis Monereo Pérez: la flexibilidad “es un concepto que remite al conjunto de respuestas que se exigen a la fuerza de trabajo ante los cambios producidos en el ambiente económico y en los mercados de productos”.¹²

Con un enfoque más amplio, Patricia Kurczyn Villalobos hace referencia a una *flexibilidad convergente*, en la cual se atienda la “necesidad de reforzar las garantías de los derechos colectivos (libre sindicalización, libre contratación colectiva y libre ejercicio del derecho de huelga), así como reforzar la tutela de los derechos individuales, entre los cuales está el derecho al trabajo”. Concilia el aspecto económico con el social bajo la postura de que

...cualquier modificación puede consentirse cuando beneficie al sector trabajador, en lo colectivo y en lo individual, con los ajustes sociales y económicos necesarios para el equilibrio de sus intereses y de los empleadores; por otra parte habrá que considerar que los beneficios no pueden traducirse sólo en aumentos de orden monetario, a los que hay que agregar los de seguridad e higiene en el trabajo, capacitación, adiestramiento, derechos culturales y demás prestaciones de orden social.¹³

La flexibilidad se caracteriza por el uso de contratos atípicos que regulan las relaciones laborales que no encuadran en el esquema tradicional, es decir, no son por tiempo indefinido, no se caracterizan por la subordinación del trabajador a un solo patrón y no especifican tareas determinadas, lo que pone fin al prototipo normativo sobre el que se sustentaba el orden jurídico laboral,

flexibilis-e, doblable, que se adecua fácilmente, que se puede modelar, en oposición a la máxima latina “dura lex, sed lex” (dura es la ley pero es la ley), referente a la obligatoriedad de la norma jurídica, y que aplica en extremo “Lex flexibilis debet ese, sed non laxa” (la ley debe ser flexible pero no laxa). Chávez Valencia, Salvador, *David, novela etimológica*, México, UNAM-ENP, 2000, pp. 109, 111 y 190.

¹² Monereo Pérez, José Luis, *Introducción al nuevo derecho del trabajo*, Valencia, Tirant lo Blanch, 1996, citado por Climent Beltrán, Juan B., *La modernidad laboral*, México, Esfinge Milenio, 2000, p. 61.

¹³ Kurczyn Villalobos, Patricia (coord.), *Relaciones laborales...*, cit., p. 36. La flexibilidad convergente propuesta por la doctora Patricia Kurczyn se aproxima al concepto de flexiseguridad, el cual se abordará en el apartado siguiente.

en respuesta al surgimiento de nuevas actividades económicas y el elevado número de trabajadores autónomos y parasubordinados.

Los ajustes que los empleadores (empresas e industrias) realicen en su planta laboral a fin de eficientar la producción y superar las fluctuaciones económicas pueden ser cualitativos (flexibilidad interna) o numéricos (flexibilidad externa).

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) establece que la flexibilidad interna o cualitativa indica la capacidad de adaptación y de movilidad que las empresas desarrollan con su personal, sin modificar su plantilla ni recurrir al despido o a la externalización. Esta flexibilidad incluye desde la capacidad de asumir distintos trabajos (polivalencia) hasta la distribución del tiempo de trabajo de un modo diferente al tradicional.¹⁴

Por otra parte, la flexibilidad externa es definida por la OCDE como aquella que “se refiere a la facilidad para agrandar o reducir la plantilla del personal con que operan las empresas y al uso efectivo que se hace de la posibilidad de variar el número de trabajadores”.¹⁵ Está basada en la ausencia de estabilidad de la relación laboral; hace uso de contratos por tiempo determinado, trabajo de media jornada y opta por la subcontratación de determinados segmentos del proceso productivo.

V. FLEXISEGURIDAD, MODELO ECLÉCTICO

1. Antecedentes

El concepto de flexiseguridad tiene su origen histórico en el llamado “Pacto de Septiembre”, de 1899, mediante el cual los sindicatos de Dinamarca y la Confederación danesa de empresarios convinieron en reconocer a la central sindical como interlocutor de negociación, mientras que los empleadores obtuvieron el derecho de gestionar la mejor organización de las empresas mediante la contratación y despido de mano de obra.¹⁶

¹⁴ Cfr. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, *La flexibilidad laboral en los países de economías avanzadas y de América Latina. El caso chileno*, Santiago de Chile, 2005, p. 2.

¹⁵ *Idem*.

¹⁶ Comité Económico y Social Europeo, *Dictamen del Comité Económico Social y Europeo sobre el tema “flexiguridad”: el caso de Dinamarca* (2006/C195/12), 18 de agosto de 2006, p. 51.

La puesta en marcha del “Pacto de Septiembre” sentó las bases para el desarrollo de prácticas laborales que hoy se identifican bajo el concepto de la flexiseguridad, mismas que hicieron posible el llamado “milagro danés” cuando Dinamarca logró disminuir su tasa de desempleo de 9.6% en 1993 a 4.1% en el último trimestre de 2006.¹⁷

A finales de la década de 1990 se ubica un segundo antecedente, cuando Holanda¹⁸ redujo la precariedad existente en los contratos de trabajo temporal, sin disminuir la flexibilidad. La modificación al marco laboral se logró mediante un acuerdo global celebrado entre los interlocutores sociales (empresarios y trabajadores), en el cual se contemplaban tres aspectos fundamentales: limitar a tres el número de veces que podían utilizarse de manera consecutiva los contratos de duración determinada (el siguiente contrato debía ser por tiempo indefinido); eliminar los obstáculos a la creación de agencias de trabajo temporal, y reconocer los contratos de duración determinada y los de las agencias de trabajo temporal en el código laboral e introducir una protección y una remuneración mínimas.¹⁹

Consecuentemente, los trabajadores temporales quedarían cubiertos por un convenio colectivo que ofrecía garantías salariales, formación y una pensión suplementaria. El acuerdo se incorporó a la legislación mediante la Ley de Flexibilidad y Seguridad, que entró en vigor el 10. de enero de 1999.

En marzo de 2000, los líderes políticos de la Unión Europea, integrantes del Consejo Europeo, se reunieron en la ciudad de Lisboa para establecer un plan de desarrollo para la Unión; como resultado se fijó el objetivo de convertir a la Unión Europea para 2010 en “la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo, capaz de un crecimiento económico sostenible, con más y mejores empleos, mayor cohesión social y dentro del respeto al medio ambiente”.²⁰

¹⁷ *Ibidem*, p. 52 y Salas Lind, Carlos, *¿Se puede aplicar el modelo laboral danés en Chile o América Latina?*, 2008, disponible en: <http://www.carlossalas.com/wordpress/?p=26>.

¹⁸ Rodríguez Piñero, Miguel y Bravo Ferrer, “Flexiseguridad: el debate europeo en curso”, en Escudero Rodríguez, Ricardo, *Aportaciones al debate comunitario sobre ‘flexiseguridad’*, Madrid, La Ley, 2007, p. 6.

¹⁹ Cfr. Comisión de las Comunidades Europeas, *Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Hacia los principios comunes de la flexiseguridad: más y mejor empleo mediante la flexibilidad y la seguridad*, COM(2007)359 final, Bruselas, 27 de junio de 2007, p. 23.

²⁰ Kok, Wim, “Informe del Grupo de Alto Nivel”, *Hacer frente al desafío. La Estrategia de*

Los Estados miembros, para lograr dicho compromiso, conformarían un conjunto de reformas interdependientes; el objetivo general y las acciones para su consecución fueron identificados como la “Estrategia de Lisboa”, tercer antecedente de la flexiseguridad.

La agenda legislativa establecía la necesidad de emprender acciones para conciliar el dinamismo económico, progresar en la cohesión social, la equidad y la protección medioambiental. Se buscaba elevar el gasto en la investigación, educación y cualificación a fin de incrementar el capital científico, tecnológico y humano; fomentar el comercio y la apertura al mercado único de sectores protegidos (telecomunicaciones y energía), así como la mejora de las circunstancias para la inversión empresarial.

Las políticas laborales y sociales, así como las reformas jurídicas, conforme a la estrategia, deben garantizar el modelo social europeo y mayor flexibilidad y adaptabilidad del mercado laboral, a fin de lograr incrementar la productividad y el crecimiento económico. Asimismo, los sistemas de seguridad social deberán ser modernizados a favor de su sustentabilidad.

En el contexto de la “Estrategia de Lisboa”, la Comisión Europea propuso en noviembre de 2006 un debate sobre el denominado Libro Verde, cuyo título es *Modernizar el derecho laboral para afrontar los retos del siglo XXI*.²¹ Éste es el primer documento en el cual se institucionaliza, a nivel de la Unión Europea, el concepto de flexiseguridad.

El Libro Verde “aborda la función que podría desempeñar el derecho laboral para promover una flexiguridad (flexiseguridad) que propicie un mercado de trabajo más equitativo, más reactivo y más inclusivo, y conduzca a una Europa más competitiva”.²² Para ello se determinó que mediante el método abierto de coordinación los Estados, atendiendo a las particularidades nacionales y regionales, así como a las diferencias entre sectores industriales, establecerán itinerarios y líneas de acción enfocados a disminuir las problemáticas del mercado laboral y adaptabilidad a la globalización; dictarán

Lisboa para el Crecimiento y el Empleo, 2004, disponible en: <http://www.la-moncloa.es/NR/rdonlyres/1D896EA-E-B43B-494F-956B-352C2EF6C842/74752/InformeKOKNov2004.pdf>.

²¹ Cfr. Escudero Rodríguez, Ricardo (coord.), *Aportaciones al debate comunitario sobre “flexiseguridad”*, Madrid, La Ley, 2007, p. 1.

²² Comisión de las Comunidades Europeas, *Libro Verde: modernizar el derecho laboral para afrontar los retos del siglo XXI*, Bruselas, 2006, p. 4.

líneas de acción particulares pero circunscritas a los principios comunes de la flexiseguridad.

2. *Concepto de flexiseguridad*

Flexiseguridad es un neologismo compuesto por la fusión de dos palabras (flexibilidad y seguridad) con significados autónomos y aparentemente opuestos desde el punto de vista jurídico laboral, pero que al ser fusionadas dan origen a una nueva unidad cuyo significado revoluciona la teoría del derecho del trabajo y de la seguridad social.

La expresión en el idioma inglés corresponde a los vocablos *flexicurity* o *flexisecurity*, cuya traducción refiere las voces *flexiguridad* y *flexiseguridad*. Comúnmente, las instituciones de la Unión Europea utilizan *flexiguridad*, pero la doctrina hace uso indistinto entre ambas acepciones.

En este artículo se optó por la palabra *flexiseguridad*, ya que el significado e implicaciones se conservan en ambas unidades sustantivas y en consideración a las reglas de la morfología léxica, conforme a la cual la flexiseguridad es una voz derivada por prefijación, que consta de una raíz (*seguridad*), la cual aporta el significado léxico, y un afijo (*flexi*), que agrega información de diverso tipo. Así pues, flexiseguridad conserva el sentido protector de la raíz y únicamente adiciona el prefijo que le otorga sus características distintivas, que en este mismo capítulo se estudiarán.

La flexiseguridad se refiere a un marco normativo y estilo de comportamiento que otorga a los interlocutores sociales la posibilidad de reaccionar y adaptarse ante la dinámica económica actual para el mejor aprovechamiento de sus fluctuaciones, sin comprometer el Estado de bienestar alcanzado y encaminando sus esfuerzos para el mejoramiento de las condiciones económicas y laborales actuales.

La Unión Europea otorga a la flexiseguridad el significado de “modelo de Estado de bienestar dotado de una política de mercado laboral anticipadora” que “aporta una mayor facilidad de contratación y despido (flexibilidad para los empresarios) combinada con prestaciones elevadas para los desempleados (seguridad para los trabajadores)”.²³

²³ *Guía explicativa de la jerga de la Unión Europea*, disponible en: http://europa.eu/abc/eurojargon/index_es.htm.

Para Wilthagen, la flexiseguridad es “un concepto político y estratégico utilizable para inducir innovaciones jurídicas y políticas” que “de modo sincrónico y deliberado, trata de lograr simultáneamente una mayor flexibilidad de los mercados de trabajo, la organización del trabajo y las relaciones laborales, e incrementar la seguridad del empleo y de seguridad social, especialmente en los sectores o grupos más débiles del mercado de trabajo”.²⁴

Wilthagen atribuye la concepción de la flexiseguridad a un miembro del Consejo Científico holandés de Política Gubernamental, el profesor Hans Adriaansens, y al ministro holandés de Asuntos Sociales, Ad Melkert (Partido Laborista). En el otoño de 1995, Adriaansens lanzó esta pegadiza palabra en conferencias y entrevistas, habiéndola definido como una transición de la seguridad del trabajo hacia la seguridad en el empleo. Él sugirió compensar la decreciente seguridad del trabajo (menos trabajos permanentes y despidos más sencillos) mejorando las oportunidades laborales y la seguridad social.

En diciembre de 1995, Ad Melkert presentó una memoria, *Flexibilidad y seguridad*, sobre la relajación de la legislación de protección al empleo de los trabajadores permanentes, siempre que los trabajadores temporales obtuvieran un estatus regular, sin ni siquiera adoptar el concepto de flexiguridad como tal. A finales de 1997 el Parlamento danés aceptó las propuestas de flexibilidad/seguridad y las convirtió en las leyes que entraron en vigor en 1999.²⁵

La Comisión de las Comunidades Europeas define a la flexiseguridad como “una estrategia integrada para potenciar, a un tiempo, la flexibilidad y la seguridad en el mercado laboral”;²⁶ también la conceptualiza como “el marco del proceso encaminado a establecer objetivos nacionales en materia de adaptación y cambio en los ámbitos del empleo, la productividad, la flexibilidad y la seguridad”.²⁷

La misma institución enriquece la descripción y determina que “la flexiguridad es un concepto amplio en el que se integran distintas políticas cuya

²⁴ *Ibidem*, pp. 7 y 10.

²⁵ Tangian, Andranik, “Flexiseguridad europea: conceptos (definiciones operativas), metodología (instrumentos de seguimientos) y políticas (implantaciones consistentes)”, *Lan Harrimanak: Revista de Relaciones Laborales*, Euskadi, núm. 16, 2008, pp. 102 y 103.

²⁶ Comisión de las Comunidades Europeas, COM(2007)359 final, *op. cit.*, p. 5.

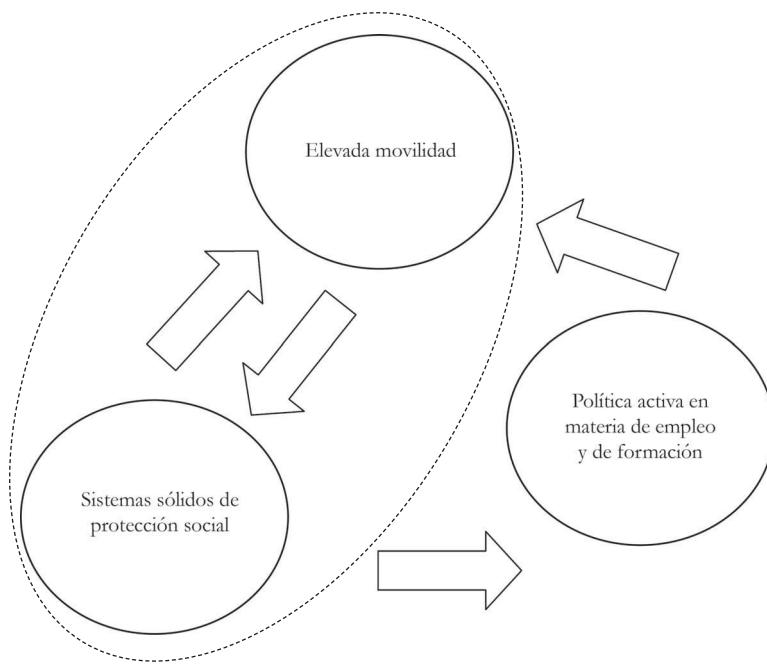
²⁷ *Ibidem*, p. 9.

coherencia mutua se articula mediante una acción política deliberada. Estas intervenciones políticas entrañan cambios del marco regulador de las modalidades contractuales, del funcionamiento del aprendizaje permanente y de las políticas activas del mercado laboral y los sistemas de seguridad social”²⁸

El concepto de flexiseguridad no nace en la esfera académica como un esfuerzo por describir el mundo positivo, más bien se trata de un término propuesto en la teoría política encaminado a lograr una praxis general en el ámbito laboral reciente.

3. Elementos de la flexiseguridad

Los conceptos de flexiseguridad contienen elementos comunes que mediante su estudio permiten delimitar los alcances del neologismo y establecer un marco de referencia sobre el término.



²⁸ Comisión de las Comunidades Europeas, *Anexo a la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Hacia los principios comunes de la flexiguridad: más y mejor empleo mediante la flexibilidad y la seguridad*. Resumen de la evaluación de impacto, SEC(2007)0862 final, Bruselas, 27 de junio de 2007.

Estos elementos comunes son agrupados en “el triángulo de oro”, expresión que describe al esquema danés de flexiseguridad, el cual conforma la plataforma de exportación del mismo hacia el resto de los veintiséis Estados miembros de la Unión Europea.

El “triángulo de oro” ilustra a la flexiseguridad danesa como un equilibrio social en el que se compatibilizan el crecimiento económico, una elevada tasa de empleo y una hacienda pública viable, mediante la adecuada movilidad, elementos generadores de seguridad y una política activa en materia de mercado laboral y de formación, a fin de alcanzar la solidez y flexibilidad que preparen a la colectividad para afrontar los retos del futuro, dentro del contexto del Estado de bienestar.²⁹

Bajo esta perspectiva, la elevada movilidad laboral representa la flexibilidad, mientras que la existencia de sistemas sólidos de protección social se relaciona con la seguridad y estabilidad; ambos elementos opuestos requieren de contrapesos, necesarios para un equilibrio, mismo que se logra mediante el establecimiento de políticas activas de estímulo al mercado laboral, amplias posibilidades de empleo y reinserción, así como de una cualificación continua a la población. La base para lograr la gestión y aplicación de dichas políticas es un diálogo entre las instituciones gubernamentales y los interlocutores sociales.

A. *Movilidad*

La existencia de una normatividad rígida en materia de trabajo protege los empleos existentes pero al mismo tiempo dificulta la reinserción laboral de los desempleados. Por ello, la autorregulación de los mercados laborales mediante la reducción de instituciones y reglamentaciones protectoras facilita el empleo, el desempleo y la distribución de la fuerza de trabajo, conforme a las exigencias de las fluctuaciones económicas. Esta movilidad y libre administración de los recursos humanos, ya sea externa o interna, es uno de los principales elementos de la flexiseguridad, que permite reducir los costos laborales o ajustar la mano de obra conforme a las necesidades económicas de los empleadores.

²⁹ Los elementos del gráfico fueron tomado, para su modificación, del *Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema “flexiguridad”: el caso de Dinamarca*, del 18 de agosto de 2006.

La movilidad laboral, para ser sostenible, requiere que la demanda de empleo sea igual o inferior a la oferta; de no estar garantizada la suficiencia en la oferta de empleos, optar por la promoción de reformas en el mercado de trabajo que conduzcan a una flexibilidad interna (tiempo de trabajo, sistemas de remuneración variada, plurifuncionalidad, movilidad ascendente del personal) es más recomendable frente a la opción de incentivar la flexibilidad externa que incrementaría los índices de desempleo.

B. *Sistemas sólidos de protección social*

Elemento subsidiario y limitante de los efectos negativos de la movilidad, que instrumenta una serie de instituciones protectoras al trabajador formal e informal, así como a sus familiares, es el segundo componente de la flexiseguridad. El objetivo de estas instituciones protectoras es que los trabajadores tengan la confianza necesaria para afrontar el dinamismo laboral actual y contemplar los nuevos riesgos a los que se enfrentan los trabajadores del siglo XXI.

a) *Prestaciones de desempleo.* Políticas pasivas consistentes en la prestación que se otorga a los desempleados mediante subsidios y por períodos de tiempo determinados, y condicionados a la búsqueda de empleo y asistencia a capacitación por parte del beneficiario.

Este esquema de protección hace que la posibilidad de abandonar o perder el empleo no signifique un riesgo para la calidad de vida de los trabajadores y tampoco se vean forzados a caer en el empleo informal o en la migración.

Pero no debe representar un incentivo para permanecer en situación de desempleo indefinidamente, por las condiciones tan favorables que pueda generar, por ello debe ser complementada con políticas activas de empleo y formación laboral.

b) *Modelos de seguridad social modernos.* Los modelos de seguridad social, para adecuarse a la nueva organización del trabajo, deberán ampliar la cobertura de riesgos contemplados y modificar el funcionamiento de algunas de sus prestaciones.

c) *Portabilidad de las cuentas de ahorro,* con la finalidad de que el trabajador conserve sus cotizaciones sin que los cambios laborales o períodos de

desempleo afecten directamente el incremento de su saldo y derechos de jubilación.

- d) *Retiro voluntario anticipado.* Mediante este esquema, las personas activas cercanas a la edad de jubilación pueden optar por terminar su vida laboral y pensionarse, de esta forma aumentan las posibilidades de trabajo para la población de menor edad.³⁰
- e) *Prestaciones para la conciliación de las responsabilidades laborales y familiares.* Este esquema describe las políticas, programas o decisiones tomadas con el propósito explícito de que las y los trabajadores dispongan de mayores condiciones para ejercer sus responsabilidades familiares y, de esta forma, promover la integración familiar y coadyuvar a una mejor calidad de vida. La iniciativa de conciliar la vida laboral con la vida familiar debe ser recíproca, tanto del empleador como del trabajador.

En este rubro destaca la ampliación en el número de guarderías, la creación de centros de cuidados para personas de la tercera edad y el otorgamiento de licencias por paternidad.

Al respecto, “la OIT sostiene que mantener un equilibrio trabajo-vida no sólo contribuye al bienestar de las trabajadoras y trabajadores y de sus familias, sino que también estimula la productividad, reduce la pobreza y aumenta la igualdad de género”,³¹ reduce el ausentismo y aumenta el compromiso empresarial.

- f) *Acceso universal a servicios de salud de calidad.* Los sistemas de seguridad social fueron diseñados de origen con prestaciones de asistencia sanitaria limitada a los trabajadores en activo, por lo que el diseño de esquemas de cobertura universal servirá para que el riesgo del desempleo no esté acompañado por la falta de acceso a servicios médicos. Este instrumento facilita la aceptación a un marco normativo altamente flexible y otorga los elementos necesarios para enfrentar una situación de desempleo de larga duración. El carácter de universal desvinculará la relación empleo-prestación y disminuirá las diferencias sociales.

³⁰ La implementación de la misma debe ser diseñada bajo la perspectiva de la dinámica poblacional actual a fin de no comprometer la sustentabilidad en el financiamiento de los sistemas de reparto, para el retiro de futuras generaciones.

³¹ Organización Internacional del Trabajo, *Octava Reunión Regional Europea. Información sobre calidad de la vida en el trabajo*, Ginebra, 2009.

C. Política activa en materia de empleo y de formación

El tercer elemento de la flexiseguridad está constituido por el conjunto de programas y medidas gubernamentales dirigidos a la orientación, empleo y formación, que tienen por objeto mejorar las posibilidades de acceso al empleo por cuenta propia o ajena, y la adopción de la formación y recalificación para el empleo de los trabajadores, como una práctica común.

Norma Samaniego Breach define a las políticas del mercado de trabajo como “un conjunto de instrumentos y programas a través de los cuales el sector público interviene en dicho mercado, con objeto de combatir o evitar el desempleo, mitigar sus efectos y apoyar a la población activa en riesgo de desocupación”.

Por medio de políticas activas o pasivas se pretende “facilitar el enlace entre trabajadores y puestos de trabajo, ayudar a solventar los costos de búsqueda, coadyuvar al mejoramiento de las habilidades de los desempleados y de los ocupados en pequeña o micro empresa, y apoyar directa o indirectamente la creación de fuentes de trabajo o el mantenimiento de las existentes”.³²

Estas políticas toman en cuenta las necesidades de los demandantes de empleo y los requerimientos de los respectivos mercados de trabajo, y a través de los servicios públicos de empleo orientan su gestión para crear nuevas oportunidades de incorporación al empleo antes de que se genere una situación de paro de larga duración.

Ejemplos de programas y medidas gubernamentales que se enmarcan como instrumentos de políticas activas son la información y orientación hacia la búsqueda activa de empleo, programas continuos de formación y cualificación profesional, facilitar la práctica profesional, fomentar y crear empleos decentes, el fomento al autoempleo, la economía social y el desarrollo de pequeñas y medianas empresas, facilitar la movilidad geográfica y la promoción de acciones destinadas a la inserción laboral de personas en situación de riesgo o de exclusión social.

Las políticas de cualificación continua buscan la capacitación y preparación de los trabajadores a fin de que cuenten con la confianza necesaria de ser

³² Samaniego, Norma, “Las políticas de mercado de trabajo en México y su evaluación”, *Macroeconomía del desarrollo*, núm. 18, Santiago, CEPAL, 2002, disponible en: <http://www.eclac.org/publicaciones/xml/2/11632/lcl1834e.pdf>.

altamente contratables, después de una constante actualización de sus capacidades profesionales para satisfacer las demandas del mercado laboral.

Las políticas públicas a desarrollar deben atender, fundamentalmente, cuatro prioridades: identificar y anticipar las necesidades de competencias que se requerirán en la nueva organización laboral, la promoción y reconocimiento oficial de la cualificación de los trabajadores en toda la Unión, la orientación e información que facilite una cultura del aprendizaje a lo largo de la vida, y el financiamiento compartido de los costos de implementación de dichas políticas. Adicionalmente, también se debe agotar el requisito previo de contar con un “zócalo base que debe ser adquirido por cada individuo durante su formación inicial”.³³

El éxito en el financiamiento de estas políticas se basa en un diálogo social que logre hacer copartícipes a los empleadores, a los asalariados y al Estado, mediante el establecimiento de aportaciones tripartitas obligatorias que conformen un fondo al que, por propuesta del empleador o del trabajador, se pueda tener acceso con periodicidad para el pago de las capacitaciones necesarias; la celebración de convenios de colaboración entre los interlocutores sociales y las instituciones de educación y de formación a todos los niveles, y gestionar el uso de los recursos disponibles en el Fondo Social Europeo, son tres posibles mecanismos de financiamiento.

El diseño e instrumentación de las políticas activas en materia de empleo, además de complementarse con políticas sociales, también deben ser encaminados a la inserción laboral de mujeres, personas en la tercera edad, jóvenes recién egresados de las universidades, emigrantes y personas que por sus condiciones físicas o de entendimiento requieran de mayores facilidades para incorporarse al mercado de trabajo.

La OCDE conceptualiza a la flexiseguridad mediante un aglomerado de la mayoría de sus elementos:

...legislación de protección del empleo moderada; una alta participación en el aprendizaje permanente; un gasto elevado en políticas del mercado laboral (tanto pasivas como activas); unos regímenes de prestaciones de desempleo generosos, que equilibran derechos y deberes; unos sistemas de

³³ Cfr. CES-UNICE-CEEP, *Cadre d'actions pour le développement des compétences et des qualifications tout au long de la vie*, Bélgica, 2006, disponible en: <http://www.etuc.org/a/586>.

seguridad social que ofrecen una amplia cobertura; y una importante presencia sindical.³⁴

4. *Principios*

La Comisión de las Comunidades Europeas delimitó ocho principios comunes de la flexiseguridad, bajo el criterio de que las medidas que se adopten deben reflejar las diversas situaciones nacionales de los Estados miembros de la Unión Europea, y de que todos afrontan el reto de la modernización y la adaptación a la globalización y al cambio, constituyendo así una referencia útil para lograr mercados de trabajo más abiertos, con mayor capacidad de respuesta y más productivos:³⁵

- a) *Integridad.* La flexiseguridad es una estrategia integrada transectorial, cuyo esquema implica disposiciones contractuales flexibles y fiables, estrategias de aprendizaje permanente, políticas activas de mercado laboral, sistemas de seguridad social modernos y modelos sociales reforzados.
- b) *Equilibrio* entre los derechos y responsabilidades de los trabajadores, empleadores, autoridades públicas y solicitantes de empleo (interlocutores sociales).

En el marco de la flexiseguridad, el equilibrio entre los derechos de los interlocutores sociales origina confianza social y capacidad de diálogo, es decir, los derechos y obligaciones de ambas partes se ejercen en un ambiente de equilibrio real sin que exista un proteccionismo hacia alguno de los interlocutores.

- c) *Adaptabilidad* a los distintos mercados laborales, a las diferentes estrategias de actuación y a los constantes cambios circunstanciales en las relaciones de trabajo.

Las personas deben estar cualificadas para lograr interactuar en los mercados laborales dinámicos; asimismo, los empleadores deben adecuarse a las nuevas demandas de sus consumidores y a las circunstancias económicas fluctuantes.

- d) *Inserción y unificación.* Este principio orienta las acciones gubernamentales que se implementen a fin de disminuir la fragmentación del mercado la-

³⁴ Comisión de las Comunidades Europeas, COM (2007)359 final, *op. cit.*, p. 8.

³⁵ *Idem.*

boral entre los que están dentro y los que están fuera de las prestaciones sociales, como es el caso de un trabajador con empleo estable y formal y otro que únicamente accede a empleos temporales y con prestaciones limitadas.

La unificación de los mercados laborales debe acompañarse con la inserción de jóvenes, adultos mayores, mujeres, personas con capacidades diferentes y emigrantes, a las actividades productivas, mediante instrumentos que garanticen la igualdad de oportunidades en la búsqueda y permanencia en el empleo.

- e) *Flexibilidad y seguridad.* La flexibilidad debe ir acompañada de la acción conjunta de todos los afectados. Los empleadores, interlocutores sociales, los servicios públicos de empleo y las empresas de trabajo temporal deben sumar esfuerzos para organizar las transiciones y evitar que los trabajadores despedidos se conviertan en desempleados.

La implementación de prestaciones sociales adecuadas durante los períodos de transición laboral y una política de formación continua repercutirán en el ánimo de los trabajadores, quienes al tener mayores perspectivas de encontrar un nuevo empleo se sentirían más inclinados a asumir los riesgos asociados al cambio de su fuente de trabajo.

- f) *Igualdad y dignidad.* Igualdad de oportunidades y dignidad en las condiciones del empleo que conduzcan a la materialización del concepto de trabajo decente.
- g) *Confianza, diálogo y participación entre los interlocutores sociales* como base para la producción de políticas e instrumentos aceptados y equilibrados, encaminados a la regulación y a reformar los mercados laborales.
- h) *Distribución de costos y beneficios,* ligada al principio de equilibrio. La flexi-seguridad implica repercusiones presupuestales cuyos costos deben ser asumidos por inversiones públicas y privadas y acompañados por mecanismos de vigilancia y condicionalidad de las prestaciones para garantizar la rentabilidad de las erogaciones.

La aplicación de los ocho principios no debe ser homóloga, aquellos gobiernos que, en acuerdo con sus interlocutores sociales, decidan implementarla, deberán gestar, planear y administrar sus políticas e instrumentos, en respuesta a su propio estado socioeconómico, cultural e institucional.

Finalmente, la flexiseguridad no debe implicar una mayor precariedad del empleo, un número masivo de despidos o inseguridad en los derechos laborales, sino que se debe buscar la combinación óptima de flexibilidad y seguridad y el equilibrio social, a fin de lograr disminuir la segmentación contractual, desarrollar la flexiseguridad en el seno de las empresas, ofrecer seguridad durante los períodos de transición, abordar las diferencias entre la mano de obra en cuanto a capacidades y oportunidades, y mejorar las oportunidades de los beneficiarios de prestaciones y de los trabajadores no declarados.³⁶

VI. CONCLUSIONES

En la actualidad, el sistema concebido para la protección de las condiciones de trabajo y las garantías de la clase trabajadora está migrando hacia el “derecho del empleo”, en el cual el carácter social cede ante la individualidad, en la cual cada persona es responsable de su propio empleo.

Estudiar el origen, la ontología, historia, evolución del derecho del trabajo, y ubicarlo en las condicionantes actuales, pone de manifiesto el deber de conservar su axioma social como instrumento dignificador de la clase trabajadora, pero no por ello debe evitar su evolución positiva para facilitar los cambios estructurales y tecnológicos que requieren de una fuerza laboral adaptable y móvil que responda más a la economía del conocimiento y supere la producción fabril.

La flexibilidad es el modelo económico-laboral al que el sector público y el privado recurren con mayor frecuencia para hacer frente a las demandas de los mercados actuales, en el ánimo de mantener su competitividad y reducir los costos de producción mediante la disminución de pasivos, como las prestaciones de seguridad social, y la modificación de esquemas proteccionistas que resultan rígidos frente a los rápidos cambios económicos.

La ciencia del derecho debe encontrar el justo medio entre las estructuras que brindan protección al trabajador y las que otorgan libertad al empleador, a fin de desarrollar el orden jurídico que dé respuesta oportuna a la realidad y contexto actual. La flexiseguridad es el concepto pragmático que en un ejercicio de eclecticismo se refiere al modelo de políticas públicas y acciones

³⁶ Cfr. Comisión de las Comunidades Europeas, “Itinerarios tipo de la flexiseguridad”, COM(2007)359 final, *op. cit.*

laborales que abiertamente no se identifican con un esquema liberal ni protecciónista, sino que buscan el equilibrio entre ambos extremos.

Por lo que su uso debe ser como un tecnisimo de las ciencias sociales que identifica los modelos de políticas públicas que no pueden ser enmarcadas ni en una tendencia liberal ni protecciónista. Es un término amplio que surge en el mercado laboral, pero con implicaciones y alcances horizontales en el entorno educativo, social, fiscal y económico, por lo que su regulación jurídica representa un objeto de estudio multidisciplinario.

El mercado laboral flexiseguro presume la existencia de trabajos decentes, aborda la actuación pública, privada y de la clase trabajadora, y refiere una nueva cultura laboral sustentada en trabajadores fortalecidos por el acceso a la cualificación constante, altamente empleables; al mejoramiento del clima organizacional; promueve la igualdad de oportunidades para las mujeres y hombres y empatiza la vida profesional con la familiar.

Las reformas a los marcos jurídicos existentes y la innovación de los faltantes son indispensables para la viabilidad de un modelo de flexiseguridad; sin embargo, el principal factor de éxito es la capacidad de negociación entre trabajadores y patrones, así como el ánimo de los tomadores de decisiones.

La flexiseguridad es un adjetivo calificativo para las prácticas laborales en las que predominan el entendimiento y la voluntad de negociación, anteponiendo intereses colectivos. La flexibilización de las relaciones de trabajo y el abandono de derechos laborales difícilmente pueden ser compensadas mediante subsidios de la seguridad social y ventajas sociales, por lo que la aceptación de la misma implica el convencimiento probado de la base trabajadora, dispuesta a renunciar a sus perspectivas profesionales, por los constantes cambios laborales.

En la actualidad, la flexiseguridad aún no cuenta con un marco regulatorio o un mapa que trace su rumbo, por lo que se encuentra en un vacío práctico y doctrinario que fácilmente la confunde con la flexibilidad.

VII. BIBLIOGRAFÍA

BENAVIDES DE CASTAÑEDA, Luisa, *La flexibilidad: nuevo paradigma de las relaciones laborales*, Venezuela, Universidad de Carabobo, s.a., disponible en:
<http://servicio.cid.uc.edu.ve/derecho/revista/idc26/26-7.pdf>.

BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL DE CHILE, *La flexibilidad laboral en los países de economías avanzadas y de América Latina. El caso chileno*, Santiago de Chile, 2005.

BUEN LOZANO, Néstor de y MORGADO VALENZUELA, Emilio (coords.), *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social*, México, UNAM-AIADTSS, 1997.

CAMPOS MONGE, Jerry, “La flexibilidad laboral en el trabajo”, *Revista de Derecho y Tecnologías de la Información*, Costa Rica, núm. 3, 2005.

CAZES, Sandrine y NESPOROVA, Alena, *Flexicurity a Relevant Approach in Central and Eastern Europe*, Ginebra, OIT, 2007.

CES-UNICE-CEEP, *Cadre d'actions pour le développement des compétences et des qualifications tout au long de la vie*, Bélgica, 2006, disponible en: <http://www.etuc.org/a/586>.

CHÁVEZ VALENCIA, Salvador, David, *novela etimológica*, México, UNAM-ENP, 2000.

CLIMÉNT BELTRÁN, Juan B., *La modernidad laboral*, México, Esfinge Milenio, 2000.

COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS, *Anexo a la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Hacia los principios comunes de la flexiguridad: más y mejor empleo mediante la flexibilidad y la seguridad. Resumen de la evaluación de impacto*, SEC(2007)0862 final, Bruselas, 27 de junio de 2007.

_____, *Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Hacia los Principios comunes de la flexiguridad: más y mejor empleo mediante la flexibilidad y la seguridad*, COM(2007)359 final, Bruselas, 27 de junio de 2007.

_____, *Libro Verde: modernizar el derecho laboral para afrontar los retos del siglo XXI*, Bruselas, 2006.

COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO, *Dictamen del Comité Económico Social y Europeo sobre el tema “flexiguridad”: el caso de Dinamarca (2006/C 195/12)*, 18 de agosto de 2006.

_____, *Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema “la flexiguridad” (dimensión de la flexibilidad interna, la negociación colectiva y el papel del diá-*

- logo social como instrumentos para la regulación y reforma de los mercados de trabajo)* (2007/C 256/20), Bruselas, 27 de octubre de 2007.
- CUEVA, Mario de la, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, 19a. ed., México, Porrúa, 2003, t. II.
- DE LA GARZA TOLEDO, Enrique, “Flexibilidad del trabajo: discurso y construcción social”, *Región y Sociedad*, Hermosillo, vol. XIII, núm. 19, 2000.
- , “La evolución reciente de los significados del trabajo en los enfoques contemporáneos, pensar el trabajo, debate y actualidad”, *Revista de Trabajo*, Buenos Aires, Nueva Época, año 3, núm. 4, enero-noviembre de 2007.
- ESCUDERO RODRÍGUEZ, Ricardo (coord.), *Aportaciones al debate comunitario sobre “flexiseguridad”*, Madrid, La Ley, 2007.
- Guía explicativa de la jerga de la Unión Europea*, disponible en: http://europa.eu/abc/eurojargon/index_es.htm.
- KAPLAN, Marcos (coord.), “Ciencia, Estado y derecho en las primeras revoluciones industriales”, *Revolución tecnológica, Estado y derecho*, México, Pemex-UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1993, t. IV.
- KOK, Wim, “Informe del Grupo de Alto Nivel”, *Hacer frente al desafío. La Estrategia de Lisboa para el Crecimiento y el Empleo*, 2004, disponible en: <http://www.la-moncloa.es/NR/rdonlyres/1D896EAE-B43B-494F-956B-352C2E-F6C842/74752/InformeKOKNov2004.pdf>.
- KURCZYN VILLALOBOS, Patricia, *Las nuevas relaciones de trabajo*, México, Porrúa-UNAM, 1999.
- (coord.), *Relaciones laborales en el siglo XXI*, México, STPS-UNAM, 2000.
- Lan Harremanak: Revista de Relaciones Laborales*, núm. 16: *El debate sobre la flexiseguridad malgutasuna versus egonkortasuna*, Euskadi, 2008.
- LEONARDI, Lura et al., *¿Es exportable la flexiseguridad? Un estudio comparado de Italia y España*, Barcelona, Universidad Autónoma de Barcelona, 2009.
- LORA, Eduardo, *A Decade of Structural Reforms in Latin America: What Has Been Reformed and How to Measure It*, Washington, D.C., Inter-American Development Bank, 1997.

MINISTRY OF EMPLOYMENT, “Flexicurity”, *The Danish Labour Market*, disponible en: <http://uk.bm.dk/Themes/The%20Danish%20Labour%20Market/Flexicurity.aspx>.

MORALES RAMÍREZ, María Ascensión, *Modelos de financiamiento de las pensiones*, México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2009.

—, “Protección social ¿concepto dinámico?”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, México, núm. 2, 2006.

OCHOA LEÓN, Sara María, *El seguro de desempleo en México y el mundo*, México, Cámara de Diputados, LIX Legislatura, 2005, disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/cesop/doctos/SEGURO%20DESEMPLERO.pdf>.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, “La relación de trabajo”, *Diálogo social, legislación y administración del trabajo*, disponible en: <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/ifpdial/areas/legislation/employ.htm>.

—, Octava Reunión Regional Europea. *Información sobre calidad de la vida en el trabajo*, Ginebra, 2009.

—, “Trabajo decente, un mundo mejor comienza aquí”, *Acerca de la OIT*, disponible en: <http://www.ilo.org/public/english/dw/ilo-dw-spanish-web.smf>.

RASO DELGUE, Juan, *Derecho del trabajo y derecho del empleo: de la protección del trabajo subordinado a la tutela de “los trabajos”*, Uruguay, Universidad de la República, s.a., disponible en: www.sindominio.net.

—, “*El derecho del empleo y la nueva dimensión del trabajo*”, Congreso Internacional sobre Culturas y Sistemas Jurídicos Comparados, México, 2004, disponible en: <http://www.ijj.derecho.ucr.ac.cr/archivos/documentacion/inv%20otras%20entidades/UNAM/iji/ponencias%20300104/mesa6/145s.pdf>.

—, “Las transformaciones del trabajo”, *Una mirada global sobre el mundo del trabajo*, Montevideo, Instituto de Relaciones Laborales, Facultad de Derecho, Universidad de la República, 2000, disponible en: http://www.rau.edu.uy/universidad/inst_derecho_del_trabajo/raso.pdf.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, *Manual de la nueva gramática de la lengua española*, México, Espasa-Calpe, 2010.

ROBERTO MUÑOZ, Ramón, *Derecho del trabajo*, México, Porrúa, 1983, t. II.

SALAS LIND, Carlos, *¿Se puede aplicar el modelo laboral danés en Chile o América Latina?*, 2008, disponible en: [http://www.carrossalas.com/wordpress/?p=26](http://www.carlossalas.com/wordpress/?p=26).

SAMANIEGO, Norma, “Las políticas de mercado de trabajo en México y su evaluación”, *Macroeconomía del desarrollo*, núm. 18, Santiago, CEPAL, 2002, disponible en: <http://www.eclac.org/publicaciones/xml/2/11632/lcl1834e.pdf>.

SÁNCHEZ-CASTAÑEDA, Alfredo, *Las transformaciones del derecho del trabajo*, México, UNAM, 2006.

SUPIOT, Alain, *Derecho del trabajo*, Buenos Aires, Heliasta, 2008.

——— (coord.), *Trabajo y empleo, transformaciones del trabajo y el futuro del derecho del trabajo en Europa*, Valencia, Tirant lo Blanch, 1999.

TANGIAN, Andranik, “Flexiseguridad europea: conceptos (definiciones operativas), metodología (instrumentos de seguimientos) y políticas (implantaciones consistentes)”, *Lan Harremanak: Revista de Relaciones Laborales*, Euskadi, núm. 16, 2008. 