

# **FLEXIBILIDAD LABORAL, UNA ALTERNATIVA DE DESARROLLO ECONÓMICO PARA TORREÓN, COAHUILA**

*Edgar Iván Alvarado Sifuentes<sup>1</sup>*

*Agustín Ulises Olivares Raymundo<sup>2</sup>*

*Juan Alberto Medina López<sup>3</sup>*

## **RESUMEN**

Los cambios en las relaciones laborales como consecuencia de la globalización han generado impacto en los mercados de bienes y servicios, los cuales obligan a las unidades económicas a modificar su estructura organizativa en el ambiente interno y externo, creando escenarios más flexibles y atractivos para la inversión de capital para negocios. El presente documento es un avance de las investigaciones que se han hecho en cuanto a mercados laborales flexibles, y está dividido en tres partes; la primera de ellas pretende dar definir a flexibilidad laboral y a cada una de sus tipos así como sus componentes con la finalidad de aclarar las dudas en cuanto a los diferentes conceptos e interpretaciones que varios autores han hecho en torno a ésta; la segunda parte presenta evidencia de las transformaciones de los mercados laborales en diferentes regiones del mundo, tanto causas como consecuencias; por último, se presenta el funcionamiento de la ciudad de Torreón que es prácticamente nueva en prácticas de flexibilización de sus mercados laborales, cómo se han dado los cambios en sus estructura organizativa y cómo se han adoptado estas transformaciones con vistas hacia un desarrollo y crecimiento económico que involucre a todos los agentes económicos. El objetivo es ofrecer las herramientas suficientes de análisis para interpretar la flexibilidad laboral como una alternativa útil que derive en el desarrollo económico de una región, y es a través de la historia económica que esto se comprueba; con base en los datos, tablas y definiciones teóricas se pretende comprender a la flexibilidad laboral como un vínculo entre el cambio en las relaciones laborales,

---

<sup>1</sup> Estudiante de licenciatura, Universidad Autónoma de Coahuila, ivanalvarado96@gmail.com

<sup>2</sup> Estudiante de licenciatura, Universidad Autónoma de Coahuila, olivares.es@hotmail.com

<sup>3</sup> Estudiante de licenciatura, Universidad Autónoma de Coahuila, albertomedina778@gmail.com

la productividad y competitividad. Con el material presentado se aprecia que la flexibilidad laboral ha tenido en algunas ocasiones consecuencias de tipo social, pero que al largo plazo representa una oportunidad contundente de desarrollo y crecimiento económico.

**Conceptos clave:**

Flexibilidad laboral, transformación del mercado laboral, alternativa de desarrollo económico

## **1. INTRODUCCIÓN**

Sin duda alguna muchos fueron los cambios aplicados a los mercados laborales en el siglo XX en materia de protección al empleo. Las múltiples huelgas y la creación de sindicatos que velarían por los intereses de los trabajadores desataron una serie de transformaciones legales que ofrecía a los empleados mayor estabilidad, mejores condiciones de trabajo y salarios más justos lo que por su cuenta era algo sumamente bueno, sin embargo, esto se traduce en una cosa: Rigidez laboral, es decir, a los empresarios les resulta poco atractivo invertir ya que costoso mantener un empleado productivo ante las variaciones del mercado e igual de caro es despedirlo aun y cuando la empresa ya no requiera de sus servicios.

La rigidez laboral se caracteriza por mantener marcos regulatorios que prohíben a las empresas hacer cambios significativos en su plantilla de trabajadores, principalmente por los contratos que éstas mantienen con los empleados. Ante este hecho, muchas empresas han buscado soluciones factibles que faciliten la contratación y el despido de los trabajadores, como lo es la colocación de empleados a través de terceros y ayudar a no generar costos significativos. Aunque han sido numerosas las estrategias que las empresas han optado para reducir los costos de mano de obra, no se puede hacer mucho sino hasta que las leyes del país así lo permitan, lo que da paso a la flexibilidad laboral, condiciones laborales que son más atractivas para los inversionistas puesto que suponen a los empleados como un costo variable, lo que se traduce a que las empresas pueden moldear la mano de obra no solo en volumen sino en otros

conceptos. *“los inversionistas buscan escenarios de mayor flexibilidad, ya que les permite mayor manejo de sus costos variables, que son los únicos que pueden manejar. Por tanto, un país con mayor flexibilidad laboral, y por tanto, con menores costos fijos, será más atractivo para la IED”* (Beata Smarzynska Javorcik & Mariana Spatareanu, 2005, Oxford)

La flexibilidad laboral es un término que comenzó a ser muy popular a partir de los años 70 cuando el modelo toyotista incorporo características peculiares a su modo de producción como una alta rotación en los puestos de trabajo/roles, estímulos sociales a través del fomento del trabajo en equipo, sistema *just in time*; que revalora el tiempo de producción y la circulación de la mercancía a través de la lógica de menor actividad obrera en la cadena productiva y un aceleramiento de la demanda que acerca al “stock0” y permite prescindir de la bodega y sus altos costos por almacenaje, y por último, una reducción de costos de planta que permite traspasar esa baja al consumidor y aumentar progresivamente el consumo en las distintas clases sociales. Es aquí en los años 70 que muchos países optaron por la flexibilidad laboral transformando sus leyes lo que permitía una desregulación del mercado laboral que ofrecía a las empresas ser más productivas.

## **2. SISTEMATIZACIÓN DEL CONCEPTO: FLEXIBILIDAD LABORAL**

La siguiente sistematización conceptual es elaborada a través de la revisión bibliográfica de los autores De La Garza Enrique (2003), Díaz Álvaro (1996) y Echeverría Magdalena (1996) con la finalidad de obtener elevado nivel de amplitud y precisión, por lo que podrá ser de gran utilidad para cualquier análisis acerca del tema, en especial para aquellas investigaciones y/o artículos sobre flexibilidad laboral que requieran de mayor especificidad.

2.1 Flexibilidad de la organización productiva.- Llamada también fragmentación productiva u organizativa. Se trata de la relación de dos o más empresas donde una contrata a otra para encargarle etapas o partidas completas de la producción de bienes o servicios. La empresa

contratada decide cómo producir con sus propios recursos. Este tipo de flexibilidad destaca la relación que existe entre PyMEs con grandes corporaciones. Esta relación entre empresas se lleva a cabo cuando la empresa que contrata desea disminuir el uso de sus recursos tanto financieros como humanos y otorga una parte de la producción a una empresa tercera generando así innovación y un aumento en los puestos de trabajo.

2.2 Flexibilidad de la organización del trabajo.- Tiene que ver con la necesidad de la empresa moderna de contar con la fuerza de trabajo capaz de adaptarse fácilmente a las fluctuaciones de la demanda, e intervenir de forma directa o indirecta en la mejora de la calidad de producción y de los productos finales. De este modo se sustenta la búsqueda de la actualización constante en modelos de producción basados en información, conocimiento y el uso de “capital intelectual” en sistemas dinámicos de mejora continua. En resumen, se estima un trabajador organizado en forma colectiva, usualmente en base a grupos de trabajo, periódicos y de corta permanencia, para la resolución de tareas o problemas puntuales; así se lleva a cabo un cierto grado de flexibilidad de las tareas y de puestos de trabajo.

2.3 Flexibilidad de la gestión productiva.- Hace referencia a la capacidad tecnológica de una empresa principalmente a la relacionada con la microelectrónica, para alterar o corregir su proceso de producción interno. Este tipo de flexibilidad se forma de varios componentes, como:

Flexibilidad de volumen: capacidad de la empresa para cambiar el volumen de la producción en uno o más ítems producidos.

Flexibilidad de gama: capacidad de un establecimiento productivo para variar la gama del producto, es decir, la propiedad de una empresa para producir productos diversos de acuerdo a las necesidades del mercado.

Flexibilidad de mix: capacidad de una empresa para alterar el mix de producción dentro de una familia o gama determinada de productos.

Flexibilidad para enfrentar fallas del sistema productivo: capacidad de una empresa para sobrellevar problemas como: accidentes, deterioro de equipos, variaciones en la calidad de los insumos, escasez de recursos, etc.

Flexibilidad para enfrentar errores de previsión: capacidad de rectificación o modificación en la secuencia o ritmo de producción debido a fallas en la predicción de ventas o en el uso de insumos, sin que ello implique recargar excesos en los costos de la empresa.

2.4 Flexibilidad del mercado laboral.- Son aquellos aspectos que se encuentran posibilitados por la legislación laboral de un país o región y cuyo objetivo es dotar a las empresas de elevados márgenes de movilidad en las relaciones laborales que genera con sus trabajadores. Dentro de este tipo de flexibilidad podemos encontrar las denominadas:

Flexibilidad interna: La flexibilidad en la regulación de las condiciones de trabajo establece relación con la capacidad otorgada por la legislación laboral, a las empresas, para celebrar contratos individuales de trabajo que permitan variar elementos específicos de las condiciones laborales dentro de los márgenes permitidos por la ley.

Flexibilidad externa: También denominada flexibilidad numérica dice relación con la capacidad otorgada por la legislación laboral de un país o región para variar la cantidad de trabajadores de una empresa de forma ágil, por medio de la contratación de fuerza de trabajo con modalidades de contrato distintas al contrato de duración indefinida. Lo que permite al empleador ajustar el número de trabajadores disponibles (Con las variaciones del mercado), con mayor agilidad y menos costos, de acuerdo a las necesidades de la empresa.

En el cuadro 1. Se presenta la definición de cada uno de los componentes por tipo de flexibilidad de los mercados laborales, con la finalidad de lograr una comprensión más detallada y simple. La interna compuesta por la flexibilidad salarial, de horarios, de jornada y de funciones; la externa compuesta por la flexibilidad de contrato comercial y de volumen de trabajadores.

Cuadro 1. Componentes de la flexibilidad del mercado laboral

Componente	Compuesta	Definición
Flexibilidad interna	Flex. Salarial	Apunta a que el salario sea relativamente dependiente de los niveles de producción. Se trata de incentivar a trabajar más y mejor; y por otro, de flexibilizar las remuneraciones ante las fluctuaciones del mercado: si baja la demanda baja la producción y automáticamente los sueldos. (Bonos o compensaciones).
	Flex. horarios	Disposición variable, por parte de la empresa, de las horas de trabajo que deben ejecutar sus empleados. Las horas de trabajo dependerán de la demanda de trabajo que tenga en determinado momento la empresa (horas extras, horas alternadas)
	Flex. Jornada	Permite a la empresa mantener sus funciones los siete días de la semana las veinticuatro horas del día (si así lo quisiera), por lo general en jornadas mañana, tarde y noche.
	Flex. funcional	Se espera que los trabajadores puedan desarrollar más de una función al interior de la empresa o cambiar de una función a otra cuando se requiera, rotando en distintos puestos de trabajo según las necesidades de la producción.
Flexibilidad externa	Flex. Contrato comercial	Es decir, la relación que se establece cuando una empresa contrata a otra (empresa contratista) comprometiendo a esta última el suministro de trabajadores para que realicen funciones al interior de la empresa mandante pero bajo la responsabilidad de la empresa contratista (Outsourcing)
	Flex. Volumen de trabajadores	Se refiere a la sensibilidad del volumen del empleo y desempleo de un país o región ante las variaciones de la economía. Deberá poner atención a las "cláusulas de despido" establecidas por la legislación laboral de un país o región.

Fuente: Elaboración propia con datos de Arancibia Fernández Freddy. (2011) Flexibilidad laboral: elementos teórico-conceptuales para su análisis. Chile

## 2. TRANSFORMACIÓN DEL MERCADO LABORAL INTERNACIONAL.

Es importante mencionar que el concepto de flexibilidad laboral se originó en Europa, sin embargo, la globalización de la economía ha hecho que se extienda al resto del mundo de diversas formas, cabe señalar que tanto las leyes como la cultura de cada región son distintas lo que crea un concepto de flexibilización diferente para cada una de ellas.

**Flexibilidad laboral en Europa.** En la década de los ochenta las rigideces laborales propiciaron el alto desempleo por varias razones: la primera, la poca libertad de acción de los empresarios para adaptarse a los cambios económicos; la segunda razón fue la existencia de sindicatos muy fuertes que impedía negociaciones por parte de la empresa; una tercera fueron las legislaciones rígidas que aumentaban el costo de despido; después venía un seguro de desempleo muy generoso que limitaba el estímulo del trabajador a volver al mercado de trabajo; la falta de formación de los trabajadores frente a una demanda de trabajadores cualificados también fue una razón: y por último, los salarios y contribuciones sociales altas.

En Europa se han implementado mecanismos para flexibilizar el mercado laboral, entre los cuales destaca la anualización de la jornada de trabajo, el trabajo temporal, los trabajos a medio tiempo y la subcontratación. Todos estos mecanismos conocidos como flexibilidad numérica que permite a las empresas manejar con mayor eficacia el volumen de trabajo ante las variaciones del mercado.

La flexibilidad funcional representó para los trabajadores la capacidad de desempeñar más de una actividad específica así como la flexibilidad salarial permitió a los empleados más productivos percibir bonos o compensaciones lo que motivó a aumentar y mejorar la producción; fueron dos mecanismos más de flexibilidad laboral implementados en Europa para hacer frente a los problemas de desempleo.

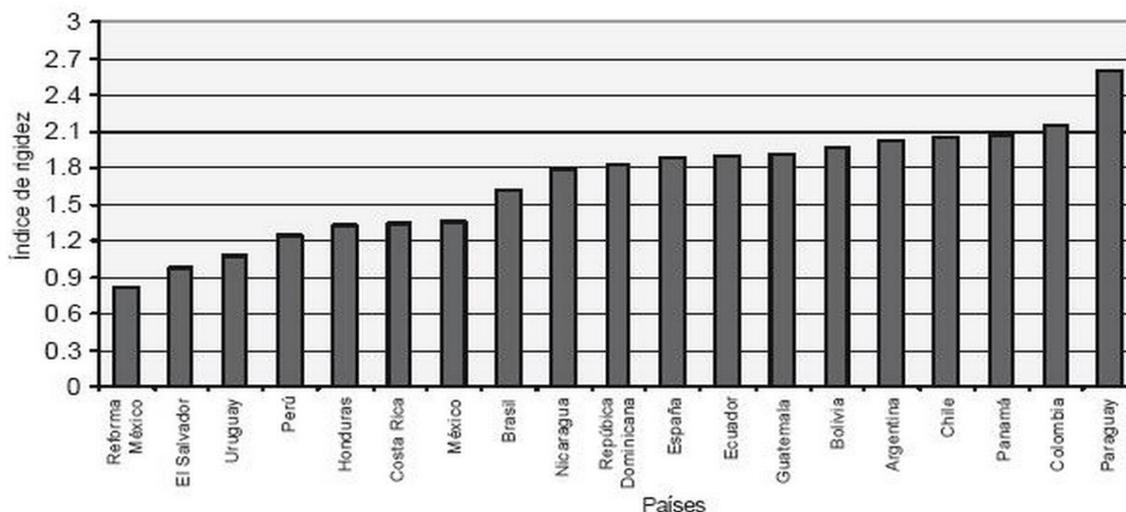
**Flexibilidad laboral en Asia.** Hamada y Kurosaka Argumentó que en Japón existe una razón cultural, la cual ha permitido una mayor flexibilidad salarial, en un intercambio por estabilidad en el empleo. Sin embargo, en Asia las circunstancias históricas y culturales dificultan las relaciones industriales e impiden que se aprovechen las condiciones de la globalización mediante un incremento en la competitividad.

Tanto Japón como China, Malasia y Corea son interesantes casos de flexibilidad laboral, ya que aunque forman parte del mismo continente destacan diferencias importantes en el mercado laboral de cada uno; en el caso de China estas se basan en el mayor control directivo, inseguridad en el empleo y subyugación de las organizaciones de los empleados; Malasia, por su parte, fomentó el contrato temporal, llevando así a que la flexibilidad numérica y una mayor flexibilidad salarial se introdujeran como mecanismos para la reducción del riesgo de los empleadores en relación a los costos laborales; en el caso de Corea, las políticas laborales se han direccionado sobre la flexibilidad funcional lo que ha llevado a que diversas empresas implementen políticas diseñadas a mejorar el sentido de organización de los empleadores y a contener a los sindicatos, sin embargo, la flexibilidad numérica ha empezado a cobrar importancia. En suma, Asia ha introducido tanto la flexibilidad numérica como la flexibilidad de los salarios y se ha reducido la influencia de los sindicatos con el propósito de competir a nivel global mediante la reducción de costos laborales.

**Flexibilidad laboral en América Latina.** A partir de la década de los ochenta y noventa se acentuó la pérdida de la estabilidad del empleo, lo que da lugar a trayectorias laborales discontinuas, y un debilitamiento de la fuerza reguladora y protectora del sistema normativo. Las tácticas utilizadas para contrarrestar los efectos negativos del mercado laboral buscaron la flexibilización por medio de incentivos a la descentralización del proceso de trabajo a través de diversas reformas en las que destaca la de Perú en 1993 con la reforma laboral, Argentina en

1991 con la ley Nacional de Empleo, Bolivia en 1996 con la propuesta de modernizar la legislación laboral, Ecuador en el 2000 con nuevas leyes destinadas a aumentar la productividad por medio de la flexibilidad laboral. La introducción de contratos atípicos y el debilitamiento de la inspección del trabajo fueron las propuestas que los países latinos optaron para mejorar la competitividad y producción de sus mercados convirtiendo la mano de obra en un servicio que los empresarios podían usar y desechar en el momento que el mercado así lo requiriera, trabajando siempre con la visión de que se hacía con miras a que no era un fenómeno inhumano sino una alternativa para disminuir los problemas de empleo, productividad y desarrollo económico.

**Grafica 1. Índice de rigidez laboral en América Latina.**



**Fuente: Carlos Ramírez Fuentes. (2013)**

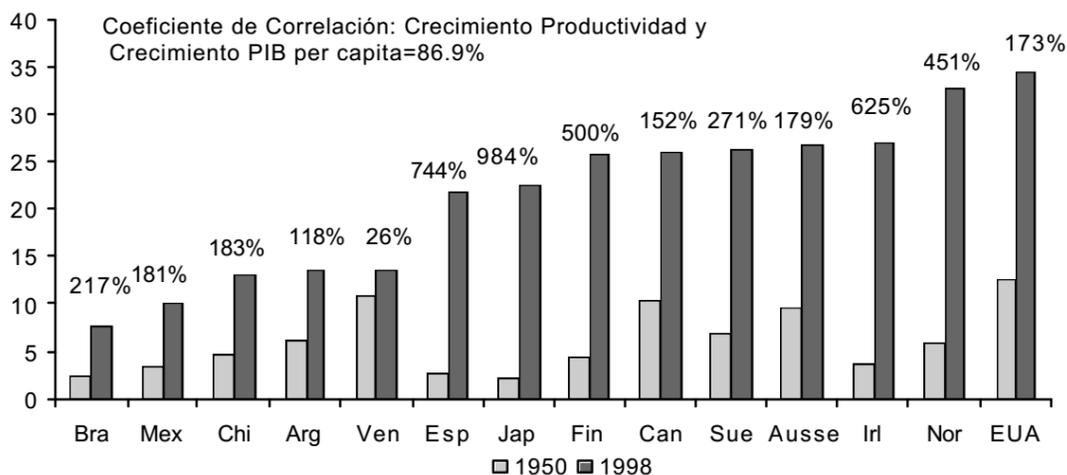
En la gráfica 1 se muestra el índice de rigidez laboral en diferentes países de América Latina, donde es interesante analizar el caso de México para el año 2012 donde destaca la diferencia en México antes y después de la reforma con una caída de su rigidez donde pasa de 1.8 a menos del 0.9; el caso de Paraguay llama la atención, ya que alcanza el límite de flexibilidad laboral, lo que establece un marco legislativo muy protector al empleo Paraguay.

Según estadísticas de la Dirección General de Estadísticas Encuestas y Censos (DGEEC), en datos comparativos del 2013 y 2014, hay un aumento de la brecha de desempleo.

En el marco actual de la globalización, la principal tarea de los países es aumentar la productividad y la competitividad, sin embargo, hay variados obstáculos que no permiten obtener ni un crecimiento ni un desarrollo económico entre los cuales destacan, principalmente para el caso de México, un sistema financiero deficiente, la competencia que generan el resto de los países, un marco institucional rígido, las decisiones de los consumidores, etc. Sin duda, las ventajas competitivas del resto de los países son las que generan un atraso económico, simples juegos de suma cero en el que el desarrollo que gana un país es el mismo que pierde otro pues las oportunidades de desarrollo se dan únicamente en donde invertir resulta no solo atractivo sino también fácil y simple de hacer.

Las regiones como Europa, Asia, América Latina, y Estados Unidos fueron los primeros y más potenciales creadores de técnicas y uso de herramientas políticas que hacen más atractivo sus mercados para invertir, lo cual con el paso del tiempo ha permitido que la productividad de dichas regiones crezca.

**Cuadro 2. Crecimiento de la productividad  
(1950-1998)**



Fuente: Carlos Ramírez Fuentes. (2013)

En el cuadro 2, se muestra el crecimiento en la productividad de diferentes países del mundo, y cabe destacar que los países que adoptaron medidas de flexibilidad en sus mercados laborales, también son hasta 1998 los que mayor crecimiento tuvieron como es el caso de países de Europa, América y Asia. Por lo tanto, hasta el momento se puede afirmar que la flexibilidad laboral es un mecanismo de desarrollo.

La principal pregunta que surge es ¿Qué explica el crecimiento tan notorio de estos países? Partimos de que la globalización es un fenómeno que expande a todo el mundo, por lo tanto todos los países tienen las mismas oportunidades de crecer. Y es aquí donde nace una posible respuesta, sí todos los países tienen las mismas oportunidades en el mercado mundial, haciendo énfasis en que todos tienen socios comerciales y que todos están habilitados para crear políticas o tratados de libre comercio con las zonas que así les convengan, quiere decir entonces que el crecimiento de la producción no ha sido una tarea de demanda extranjera sino de políticas internas, es decir, lo que ha permitido que estos países crezcan ha sido básicamente un tarea de índole doméstica, lo que a su vez se traduce en ventajas competitivas. Dichas políticas han permitido que de una manera tanto legal como económica se produzca un crecimiento en la productividad lo que hace atractivo a dicho país, lo que lleva a la creación de empleo y por ende se traduce en constantes aumentos a la producción como es el caso de Brasil, Japón, Alemania, Estados Unidos e incluso España que han creado políticas las cuales han permitido crear escenarios más atractivos para la inversión, es decir, una ventaja competitiva.

La flexibilidad laboral tanto externa como interna no se da por sí sola, debe haber una base jurídica que permita su implementación y son producto de los cambios generados en el ámbito mundial precisamente con la visión empresarial y de competitividad. La flexibilidad laboral ha

generado cambios en los tiempos y modalidades de trabajo lo que permite nuevos patrones de distribución de actividades sociales.

En suma, hoy en día cualquier región que desee generar competencia tiene que crear transformaciones legales que flexibilicen el mercado laboral sin que estas afecten de manera negativa a las condiciones laborales de los trabajadores. La flexibilidad laboral no solo ha sido la respuesta ante crisis de desempleo sino que bien aplicada y con marcos legales convenientes puede ser una herramienta que incentive al crecimiento económico puesto que se vuelve un escenario más atractivo para los agentes económicos pues transforman un costo fijo en un costo variable, lo que se traduce en mayor producción y demanda de mano de obra todo esto en función de las variaciones económicas.

### **Metodología de investigación.**

Los datos y conceptos presentados hasta el momento representan una parte de la investigación *“Flexibilidad laboral como determinante de la inversión extranjera directa”* la cual tiene por objetivo Comprender y analizar el efecto real que tienen las transformaciones a la ley en el ámbito laboral del 2012 y a largo plazo puede permitir saber si éstas generaran mayores ingresos para las familias y que también los empleados puedan aprovechar la flexibilidad laboral de modo que se vean beneficiados en su vida fuera de la empresa. A través del análisis de los resultados los empresarios pueden tomar decisiones sobre los puestos de trabajo, su duración y las remuneraciones y/o compensaciones por productividad así como para los empleados el decidir si laboran o no bajo flexibilidad.

Se busca, a través de la teoría del capital humano, una relación positiva entre un alto índice de flexibilidad en los mercados laborales y un aumento en la inversión extranjera directa.

A través de esta investigación se modifica un indicador de flexibilidad laboral incorporando todos sus componentes tanto de flexibilidad laboral interna como de flexibilidad laboral externa y con ello analizar el comportamiento de la inversión extranjera directa en función de la flexibilidad laboral y el resto de sus determinantes. La modificación de dicho indicador es sumamente importante ya que el principal problema que enfrenta países como México es que no existe una medida oficial de flexibilidad laboral, por lo que los estudios realizados hasta la fecha solo se han podido manejar en cifras concretas y no en un índice que agrupe las variables que determinan a ésta.

Sin embargo, esta investigación deberá comenzar a niveles demográficos no extensos que permita hacer estudios de caso o aplicación de algún instrumento, y por ello se comienza a nivel Torreón, Coahuila para aprovechar los datos que otorgan las diversas fuentes oficiales de información.

Tanto los empleados como los empleadores y el policy maker pueden aprovechar las facilidades que otorga la flexibilidad laboral para crear escenarios más ventajosos en ambos casos, y es por ello que es importante definir un indicador de flexibilidad laboral que permita conocer los límites de la misma.

Dicha investigación se realiza con carácter de tipo documental, su principal tarea es la obtención de datos sobre flexibilidad laboral en estudios aplicados como la ENOE (Encuesta Nacional de Ocupación y empleo) a través de una serie de tiempo en el Estado de Coahuila, y analizar dichos datos para así poder estimar un índice de flexibilidad laboral a través de un modelo de análisis multivarianza.

Una vez obtenido y estimado dicho índice se genera un segundo modelo de mínimos cuadrados de series de tiempo en los últimos 10 años teniendo como variable dependiente los flujos de inversión extranjera indirecta y como variables independientes el índice de flexibilidad laboral y el resto de las variables posteriormente señaladas.

#### **4. FLEXIBILIDAD DEL MERCADO LABORAL EN TORREÓN, COAHUILA.**

Después de analizar los diferentes tipos de flexibilidad laboral y el camino de las transformaciones en los mercados laborales del resto del mundo, se sabe que solo se logran cambios cuando la región se percata de que para lograr un desarrollo y un crecimiento económico la principal tarea es doméstica, es decir, aplicar leyes y reformar las actuales para que esta combinación permita una mejor organización productiva y que su desarrollo se compare al del resto de las regiones que ya han hecho este tipo de cambios. Es entonces necesario comprender la necesidad y la importancia de la flexibilidad laboral en cada una de las zonas, ciudades o regiones dentro de un área específica, para este caso analizamos la ciudad de Torreón, sus transformaciones en el mercado laboral y su contribución a la economía de México.

La ciudad de Torreón, Coahuila es la más grande en cuanto a desarrollo económico y espacio geográfico dentro de la Comarca Lagunera, la cual está conformada por 15 municipios de los cuales 5 pertenecen al estado de Coahuila y 10 al estado de Durango, por otra parte la ciudad de Torreón pertenece a la Zona Metropolitana de la Laguna, que la conforman además el municipio de Matamoros Coahuila Gómez Palacio y Lerdo Durango; esta ZM de la laguna está dentro de las diez primeras zonas metropolitanas de México en cuanto a tamaño de su población, con alrededor de 1,200,000 habitantes (608, 836 habitantes solo en Torreón, INEGI 2010). En esta ciudad, de las 27,511 unidades empresariales que existen el 32% de las empresas son personas morales, el 41% son personas físicas y el restante 28% de las

empresas trabajan bajo informalidad. Es fácil observar entonces, que la comarca lagunera goza de un mercado laboral eficiente, ya que la mayoría de las empresas están bajo el régimen de formales lo cual otorga a la población condiciones de vida que les permitan fomentar el desarrollo económico de la región.

Es entonces vital para generar un mayor desarrollo económico en la región contemplar a la flexibilidad de mercados laborales como una alternativa, analizar las unidades económicas que laboran bajo un régimen flexible iniciando con la ciudad de Torreón. Tomando en cuenta que según datos del Banco Mundial no fue sino hasta el año 2012 que el índice de seguridad laboral tuvo un cambio, esto como resultado de la reforma laboral aplicada por el entonces presidente Felipe Calderón Hinojosa; esta reforma nace precisamente para flexibilizar los mercados laborales y con esto lograr un desarrollo económico en las regiones que gozan de amplias líneas de producción y que no incursionan de manera significativa en el mercado de los servicios, como es el caso de Torreón. Como ya se ha mencionado existen diferentes tipos de flexibilidad laboral y componentes dentro de cada uno de ellos, en el caso de Torreón la flexibilidad laboral se da de forma muy marcada. La mayoría de las empresas de esta ciudad laboran bajo diferentes componentes de flexibilidad tanto interna como externa, la mayoría de ellas con flexibilidad de la jornada laboral, volumen de trabajadores, funcional y horarios.<sup>4</sup>

De acuerdo al análisis del perfil empresarial en la comarca lagunera realizado por la Universidad Autónoma de Coahuila en el 2012, la dinámica económica de la Zona Metropolitana de La Laguna es muy alta dentro de la Región Norte de México. El PIB al año 2014 es de 191.8 MMP (Miles de Millones de Pesos), lo que representa el 1.23% del PIB de México, con un PIB per cápita de \$149,501 MXN. Para efectos comparativos, el PIB de la ZM

---

<sup>4</sup> Información obtenida de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (2010)

de La Laguna es comparable al de otras Áreas metropolitanas de México, tales como Querétaro, Saltillo, Ciudad Juárez y Toluca.

La comarca lagunera hoy día es reconocida a nivel internacional por la fuerza laboral de la que dispone y muestra de ello son algunos de los contratos que se han realizado con Corea para establecer plantas productoras de autopartes con lo que se generarán cerca de 6000 empleos directos, por lo que en este sentido se puede hablar de que la Laguna posee una ventaja competitiva frente el resto de las zonas metropolitanas, ya que ésta no solo ofrece mano de obra calificada y barata sino que también ofrece un punto geográfico importante en el que se tiene acceso primordial a los mercados más importantes de México y Estados Unidos, es entonces una de las zonas en el territorio nacional que cumple con el objetivo deseable y atractivo para las empresas.

De acuerdo a los datos anteriores podemos ver la importancia económica de la flexibilidad laboral en América Latina y el resto del mundo, razón por el cual en seguida hablaremos del comportamiento de la misma en la ciudad de Torreón y en general de la comarca lagunera.

En la comarca lagunera y principalmente en Torreón existen dos tipos principales de empresas como claros exponentes del cambio económico y tecnológico: La PyME flexible, innovadora, que invierte y asume riesgos. Se trata de un tipo de empresa donde todos parecen pensar cuando se habla de las potencialidades del sector y la forma de explotar y aprovechar los nichos de mercado, su principal característica radica en la flexibilidad funcional, ya que necesita de empleados multifuncionales que desarrollen diferentes tareas y se deshace de los complejos monótonos de la cadena de producción en los bienes o servicios. En segundo lugar se encuentra la PyME subcontratista, consecuencia de las estrategias de las grandes empresas, dependientes de ellas y sin demasiada calidad en el producto, esta característica de

subcontratación aunque no es flexibilidad del mercado laboral sino de la flexibilidad de la organización productiva, lo cual hace más ligera la carga productiva y con ello fomenta la calidad. Por último, existe un tipo diferente de empresa, la PyME informal o dual, cuya permanencia en el mercado se basa en la recepción de subsidios, la evasión fiscal, el trabajo familiar, que aparece por debajo de la media nacional.

En buena parte de los países desarrollados y subdesarrollados las PyMEs han registrado un dinamismo importante, como consecuencia de uno de los principales giros introducidos por la globalización y por la flexibilidad de sus mercados laborales: en la actualidad las fuerzas operan en todo el mundo y vencen la especificidad del entorno.

Se puede precisar entonces que las ventajas de las pequeñas empresas se caracterizan por su facilidad administrativa y por su fácil acceso a marcos flexibles dentro del comportamiento de ellas, pero, sus desventajas se deben en lo general a razones de tipo económico, como son la inflación y devaluaciones; viven al día de sus ingresos, le temen al fisco, falta de recursos financieros, por lo tanto se les dificulta crecer, y estas mismas razones ponen en peligro su existencia. Como ya vimos, la mayoría de las empresas, desde la micro hasta la grande, están registradas como contribuyentes lo cual logra una estabilidad y seguridad en el empleo por tener acceso a los derechos que esto les otorga, sin embargo obtienen también una serie de compromisos con los trabajadores que cuando se habla de flexibilidad, dichos compromisos no generan un costo significativo, ya que se puede ocupar solo la fuerza laboral necesaria según lo demande el empresario y, esto no tiene que significar una desventaja para los empleados ya que según los datos que se han mostrado anteriormente, sabemos que las zonas donde se han implementado cambios en la rigidez laboral son las mismas que hoy día presentan bajos niveles de desempleo, es decir, habrá una transición en la que algunos trabajadores se vean afectados pero a mediano plazo, son precisamente los empleados los que se ven beneficiados ya que

obtienen mayores fuentes de empleo precisamente de las empresas que laboran bajo flexibilidad. El cambio que se requiere no es hacia el exterior sino hacia el interior, básicamente ciudades que se mantengan en marcos legislativos como el de México, que no se dio cuenta de esta necesidad sino hasta 40 años después, son productoras de rezagos económicos en comparación con el resto de los países que ya lo implementaron.

La importancia de la flexibilidad laboral justifica ampliamente a las empresas principalmente a las micro, pequeñas y medianas, las cuales son fuente principal de empleo en Torreón, como objeto de estudio que cobra día a día mayor interés en el ámbito de las Ciencias Administrativas, económicas y sociales. Por todo lo anterior podemos concretar que si no atendemos la problemática real actual de las empresas en materia laboral, sin importar el tamaño, no seremos capaces de proponer acciones que les permitan mejorar el entorno económico, sobrevivir en un mercado competitivo y globalizado para apoyar directamente a las empresas, con el propósito de crear las condiciones que contribuyan a su establecimiento, desarrollo y consolidación; por ello consideramos necesario realizar este estudio que permite identificar el perfil administrativo y financiero de las empresas en la Ciudad de Torreón, Coahuila.

Los pronósticos para ciudades como Torreón son simples y precisos, su subsistencia requiere de cambios significativos en su organización productiva y administrativa ya que es vital para las empresas obtener un buen funcionamiento, sin embargo, estos cambios se tienen que entablar en un marco legal que permita hacerlos sin tener problemas posteriores. Es cierto, ya existe una reforma laboral que permite flexibilizar en cierto grado los mercados laborales y tiene tanto sus ventajas como desventajas, siendo la principal de ellas la pérdida de seguridad del empleo, pero se tiene que recordar que la flexibilidad laboral por sí sola no afecta de manera negativa a los trabajadores sino que además logra mejoras en las organizaciones.

Los expertos coinciden en que la flexibilidad laboral bien llevada, impactará positivamente en la productividad. "Se tendrá un recurso humano satisfecho con la oportunidad de trabajar, satisfecho con las condiciones pactadas y motivado porque tendrá tiempo para dedicarse a otro tipo de actividades (de estudios, familiares e inclusive laborales)" y por otro lado "para la empresa es una oportunidad de tener un horario de producción o atención mayor, y para los empleados de tener una jornada que se ajuste a su disponibilidad".

Por ejemplo, en el caso de la empresa de B Connect, "cada colaborador sabe sus metas desde el primer día de trabajo y eso va en directa relación al tiempo y al cargo que se le ha definido. La productividad se define de acuerdo a cada persona y a cada cargo, la flexibilidad lo que hace es ayudar a que el ambiente laboral sea positivo y las personas trabajen felices. Es un círculo virtuoso", Cabe destacar que B Connect es una de las principales empresas en la laguna y que mayores oportunidades laborales ofrecen a estudiantes y también ha sido destacada por ser una de las mejores compañías para trabajar en Torreón.

## **CONCLUSIONES.**

Los mercados laborales flexibles han sido una respuesta estratégica de las diferentes regiones con la finalidad de incrementar los índices de productividad y lo han logrado. Aunque han sido muchas las interrogantes respecto a este tema, principalmente por el hecho de que no solo se habla de transformaciones económicas sino también jurídicas, es obvio notar que los cambios implementados han sido para efectos positivos en el crecimiento económico de los países; los ejemplos de Europa, Asia y América Latina lo comprueban. La respuesta ante la flexibilización no solo fue la disminución del desempleo y el incremento de la productividad y la competitividad sino que tanto los trabajadores como los empleadores reciben incentivos fuera del ámbito laboral concernientes a la vida personal.

Hoy en día cualquier región que desee generar competencia tiene que crear transformaciones legales que flexibilicen el mercado laboral sin que estas afecten de manera negativa a las condiciones laborales de los trabajadores.

La flexibilidad laboral no solo ha sido la respuesta ante crisis de desempleo sino que bien aplicada y con marcos legales convenientes puede ser una herramienta que incentive al crecimiento económico puesto que se vuelve un escenario más atractivo para los inversionistas pues transforman un costo fijo en un costo variable, lo que se traduce en mayor producción y demanda de mano de obra.

Los cambios producidos en los mercados laborales como consecuencia de la globalización han hecho que las relaciones laborales se vean afectadas pero no precisamente de manera negativa, es decir, con base en los datos presentados se observa que la flexibilidad laboral ha permitido que la productividad y competitividad de los países se hayan desarrollado hasta la actualidad de una manera notoria.

La productividad y la competitividad se traducen en el crecimiento económico de una región y de un país, y estos están relacionados con el grado de flexibilidad de los mercados laborales en sus diferentes tipos y componentes. Los mercados en la actualidad optan por implementar medidas de flexibilidad interna pues es ésta la que permite hacer mejor uso de la fuerza laboral y en poca medida de la flexibilidad externa pues implica mayores compromisos legales y costos tanto de despido como de contratación de terceros.

La flexibilidad laboral hoy día representa una ventaja no solo para los creadores de política o los empresarios sino también para los trabajadores pues son estos quienes también pueden obtener ventajas y un mayor beneficio social, puesto que logran prestaciones, incentivos a la

producción y horarios laborales también flexibles. Por consecuencia no podemos referirnos a la flexibilidad como un fenómeno necesariamente negativo.

Las economías que han enfocado sus esfuerzos hacia la flexibilidad de mercados laborales, mayormente a la de tipo externa generaron disminución de los costos laborales mediante el uso e implementación de contratos temporales, de regímenes de pasantías y formación son parte de los mecanismos más aplicados y que han recibido menor oposición en comparación a los demás. Sin embargo, la aplicación de la flexibilidad en regiones que no están preparadas para adoptarla de golpe puede ser contraproducente, es por eso que es preferible que el cambio ocurra en menor escala, es decir a través de las micro, pequeñas y medianas empresas ya sea que fuesen formales o no.

La flexibilidad laboral no es una catástrofe para los trabajadores, ni es una fuente de fraccionamiento de la seguridad de los empleados, es una alternativa de desarrollo económico, que como ya observamos ha funcionado cuando se ha hecho de manera eficiente y con los marcos legales adecuados y ha dado respuesta a muchos de los problemas económicos y sociales de diferentes regiones, como región o como zona metropolitana, Torreón tiene una buena oportunidad de crecimiento y el mundo lo está notando.

## **BIBLIOGRAFÍA**

**Arancibia Fernández Freddy.** (2011) Flexibilidad laboral: elementos teórico-conceptuales para su análisis. Chile

**Artigas Wileidys** (2011) “La flexibilización laboral ¿Nueva Forma de explotación? Artículo privado, Texas.

**Barrera Chávez Edith.** (2012) Elementos de análisis para la discusión sobre la reforma laboral. México

**Castro Lugo David & Rodríguez Pérez Reyna.** (2014) El mercado laboral frente a las transformaciones económicas en México. México.

**Cieslik Tomas** (2013) Compilación. La Globalización: Retos y Oportunidades para México. Los tres mejores trabajos del concurso de ensayo realizado por la Fundación Friedrich Naumann (FNN) y del Centro de Investigación y Docencia Económicas (CIDE). México.

**Chávez Ramírez Paulina** (2001) “Flexibilidad en el mercado laboral: Orígenes y concepto”. México.

**De la Garza, Enrique** (2003) “La flexibilidad del trabajo en América Latina”. México D.F.

**De la Madrid Cordero Enrique** (2014) México en la generación del desarrollo. México.

**Díaz, Álvaro** (1996) “Flexibilidad Productiva en las Economías de la Región y nuevos modelos de empresa”. Chile.

**Echeverría, Magdalena** (2003) “Aportes para el debate conceptual sobre flexibilidad laboral”. Chile.

**Gallardo Velázquez María** (2011) “La desregulación económica y la flexibilidad laboral, una nueva forma para reducir el costo del trabajo y aumentar la productividad”. México.

**Garza Toledo, Enrique de la** (2008) “La flexibilidad del trabajo en México”. Artículo privado. México.

**González Figueroa Fernando** (2011) “Un modelo para analizar la flexibilización del mercado laboral” en revista de trabajo. México.

**INEGI.** Sistema Estatal y Municipal de Base de Datos. México.

**INEGI** (2012). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE).  
<http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/encuestas/hogares/regulares/enoe/default.aspx> : Inicio> Estadística>Encuesta en hogares> Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)> Microdatos.

**Ibarra Cisneros, Manuel Alejandro** (2010). Flexibilidad laboral en Iberoamérica: un análisis comparado. México.

**Lagos Escobar Ricardo** (1994) "¿Qué se entiende por flexibilidad del mercado de trabajo? México.

**Rodríguez Lanza Catalina.** (2011) Flexibilidad laboral. Determinante de los flujos netos de inversión directa extranjera que ingresan a un país. Chile.

**Rodríguez de la Borbolla, J,** (1994) "De La Rigidez al Equilibrio Flexible". España.

**Sánchez y Sánchez-Amaya** (2011) "La flexibilidad del mercado de trabajo: la búsqueda de un nuevo concepto". Chile.

**Ugarte, JL,** (2004), " Flexibilidad Laboral y análisis económico del derecho", Editorial Lexisnexis, Chile.