

FLEXIBILIZACIÓN Y DERECHO DEL TRABAJO*



Eraclio Arenas Gallego**

Camilo Piedrahíta Vargas***

Juan Miguel Plata López****

Recibido: abril 15 de 2006

Aprobado: abril 27 de 2006

RESUMEN

La flexibilización del derecho laboral parte de una tendencia económico-estatal hacia modelos no intervencionistas que, sumada a los cambios en los modelos de producción, al ensanchamiento del mercado laboral, al proceso de globalización y a la necesidad imperante de atacar el desempleo ha obligado a los Estados a adoptar políticas de flexibilización de sus propias estructuras, de sus políticas macro y microeconómicas y de su normativa con el fin de adecuarse a las condiciones de una economía global. A pesar de que la flexibilización es un proceso que debe superar lo normativo y la simple reducción de costos de producción, ésta ha sido la política adoptada por la mayoría de los gobiernos de Latinoamérica, lo cual ha generado una afectación de los derechos y beneficios de los trabajadores que no se ha traducido en resultados positivos en materia de generación de empleo.

* Este artículo es resultado de la investigación terminada “Las cooperativas de trabajo asociado como fenómeno de flexibilización y su impacto sobre los derechos mínimos laborales”, financiada por la Universidad de Medellín, cuyo investigador principal fue el doctor Eraclio Arenas Gallego.

** Abogado Universidad de Medellín, docente investigador de la Facultad de Derecho de la misma Universidad en el área Laboral. earenas@udem.edu.co

*** Abogado Universidad de Medellín, catedrático y coinvestigador de la Facultad de Derecho de la misma Universidad en el área laboral, maestrando en derecho económico de la Universidad Externado de Colombia. cpiedrahita@udem.edu.co

**** Abogado Universidad de Medellín, coinvestigador de la Facultad de Derecho y catedrático en la facultad de Contaduría Pública de la misma Universidad en el área laboral.

PALABRAS CLAVE: Flexibilización, desregulación, intervencionismo, neoliberalismo, neoinstitucionalismo, oferta, demanda, modelos de producción, globalización, mercado de trabajo, desempleo, subempleo, reforma laboral.

ABSTRACT

The flexibilization of labor right stems from an economical-state tendency towards non-interventionist models that –added to the changes in production models, the broadening of labor market, the globalization process, and the latent urge to attack the unemployment– have forced the State to adopt flexibilization policies unto its own structures, its macro and micro-economical policies, and its norms, in order to adapt itself to the global economy. In spite of the fact that the flexibilization is a process that should surpass the normative process and the simple reduction in production costs, this policy has been adopted by most Latin American governments, a fact which has generated an impact on the rights and benefits of the workers, that has not proven positive when referring to generating more employment.

KEY WORDS: Flexibilization, deregulation, Interventionism, Neo-liberalism, Neo-institutionalism, Offer, Demand, Production Models, globalization, Labor Market, Unemployment, sub-employment, Labor Reform.

INTRODUCCIÓN

Constantemente se hace referencia a la flexibilización del derecho laboral sin tener una verdadera conciencia de sus causas e implicaciones o bajo la influencia de su indebido significado: precarización laboral.

Pero en la realidad los procesos de flexibilización en Colombia y en otros países corresponden a complejos fenómenos y relaciones de índole económica, política, y social que sustentan una amplia gama de cambios estructurales, políticos y normativos con el fin de afrontar los retos que impone una economía global.

Es necesario, pues, no sólo plantear un consenso acerca de lo que debe entenderse por flexibilización sino, además, visualizar sus

causas y sus implicaciones, a más de revisar la forma como tal fenómeno se ha producido en Colombia.

Debido a lo anterior, la investigación de la cual se extracta el presente artículo pretendió entre otras cosas establecer cómo las Cooperativas de Trabajo Asociado hacen parte de este proceso de flexibilización laboral y cuáles son sus principales implicaciones respecto a los derechos mínimos de los trabajadores a través de la revisión de los regímenes de trabajo, compensación y previsión y seguridad social de un número significativo de este tipo de entidades domiciliadas en la ciudad de Medellín, y de la encuesta directa de los trabajadores asociados de las mismas.

I. LA FLEXIBILIZACIÓN

El punto de partida en cuanto al tema de la flexibilización se remite a la crisis de las concepciones estatales de Bienestar, las cuales propendían por un intervencionismo de Estado que procurara todo lo indispensable para la realización del individuo. Dichas concepciones han venido siendo reemplazadas por concepciones económicas neoliberales y neoinstitucionales que apuntan hacia el no intervencionismo del Estado en las relaciones comerciales y de producción, las cuales deben regirse por la libre fluctuación de la oferta y la demanda, así como en las relaciones laborales que deben seguir el mismo proceso de flexibilización principalmente a través de la desregulación del derecho del trabajo.

Por otra parte aparece la caída de los modelos de producción tradicionales como el fordista-taylorista, el cual se basaba en la elaboración de productos en serie con una asignación de tareas específicas a los trabajadores. En la actualidad, los procesos productivos apuntan a la realización de productos y servicios muy variados para un mercado global que fluctúa rápidamente, con empleados cualificados que realizan funciones en diferentes áreas de la organización apoyados por un crecimiento acelerado de los medios tecnológicos. A lo anterior, se suma la entrada de nuevas supremacías en el mercado laboral y comercial como las de Japón, China y Taiwán, las cuales, con su agigantado sistema de producción y mano de obra barata,

han jalonado el cambio en los paradigmas de los sistemas de producción.

A su vez, el mercado de trabajo se ha venido ensanchando mundialmente, en primer lugar, con la entrada a éste de la mujer de una manera significativa, y luego, de los jóvenes, lo cual ha creado una nueva necesidad de empleos temporales y a distancia para darle entrada a estos grupos.

La modernización económica, política, cultural y tecnológica le ha impuesto a todos los Estados y a sus empresas la obligación de entrar en la era de un mundo globalizado, en el cual las relaciones entre las empresas, los gobiernos y los individuos no son tan rígidas como solían serlo, a través de reformas a las estructuras del Estado, a sus modelos político-económicos y a su normativa.

Por último, la problemática del desempleo, el subempleo, la precariedad y parcialidad del mismo, que muchos Estados no han podido atacar exitosamente, ha planteado la necesidad de crear nuevas formas y modalidades de trabajo que permitan generar recursos en el sector real de la economía estatal, a la par de posibilitar la movilidad de las líneas de consumo y producción. Esta posición se encuentra fundamentada en la concepción neoclásica de la economía que señala como culpable de los altos niveles de desempleo a la rigidez en materia de mercado y contratación laboral, la cual se refleja en la normativa jurídica que regula dichas materias y que es producto de la intervención estatal en la economía.

Para los neoclásicos, la solución a los problemas de desempleo se encuentra en la flexibilización del mercado laboral y de las modalidades de contratación de la fuerza de trabajo, producto de una visión de libre mercado no intervencionista. Bajo este escenario, según los neoclásicos, la sobreoferta de mano de obra (desempleo) generaría una caída en el precio de la misma hasta llegar a un punto en el cual se presenta un precio de equilibrio y unos niveles de empleo óptimos.

No obstante, para los seguidores de la teoría keynesiana de la economía, la cual propugna por un intervencionismo estatal, la solución propuesta por los neoclásicos no es perfectamente aplicable a un mercado como el de la fuerza de trabajo, ya que en éste no existe una igualdad perfecta de los trabajadores en los diferentes sectores de producción y, además, por tratarse del ingreso de los trabajadores, que compromete su propia subsistencia no puede existir autonomía respecto a las decisiones concernientes a los montos salariales. Debido a lo anterior, antes que flexibilizar y no intervenir en la regulación del mercado de trabajo, los seguidores de la escuela keynesiana apoyan una posición de intervención y regulación.

Por otro lado, los agigantados cambios económicos, políticos, sociales, culturales y tecnológicos han obligado a los Estados a replantear sus modelos, estrategias y normativas con el objetivo de avanzar al mismo ritmo que lo hace el resto del mundo. Tal como lo exponen Miguel Pérez García y Victoria Aragón de Pérez:

"Este novedoso entorno ha dado lugar a una ruptura con formas tradicionales de estructura empresarial que debían responder a unas condiciones bastante estables del mercado y de la sociedad, de manera que la generalidad de las unidades productivas se caracterizaban por su estabilidad y estaban organizadas con vocación de permanencia"¹.

Dicho lo anterior, es claro que el fenómeno de la flexibilización es inminente para todos los Estados y no hay forma de evitarlo sin que las empresas, los individuos o el Estado sufran las consecuencias del rezago en materia política, económica, jurídica y comercial.

Según Álvarez Pereira², citando el informe Dahrendorf de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE): "Flexibilidad es la capacidad de los individuos en la economía y en particular en el mercado de trabajo de renunciar a sus costumbres y adaptarse a nuevas circunstancias" y según Raso Delgue³ "por flexibilidad laboral entendemos la tendencia generalizada de modificar por vía autónoma o heterónoma las reglas jurídicas de la prestación de trabajo, alterando los niveles de protección preexistentes del trabajador con la finalidad de ajustar el factor trabajo a las nuevas exigencias del sistema de producción". Tras analizar las anteriores definiciones, podemos decir que la flexibilización implica necesariamente la modificación no solo de la normativa jurídica sino de las estructuras estatales, de los modelos y políticas macro y micro económicas y de modernización y acceso a la tecnología,

con el fin de adaptar los modelos productivos a las nuevas tendencias de globalización e integración comercial y, de esta forma, garantizar un crecimiento económico sostenible que permita cumplir el objetivo fundamental de la economía, el cual no es otro que otorgar el mayor bienestar posible al hombre a través de la maximización de unos recursos escasos.

Conceptualmente, la flexibilización del mercado laboral se ha clasificado por diversos autores como J. Atkinson⁴, citado por Osvaldo Battistini, quien diferencia cuatro modalidades de flexibilidad laboral:

En primer lugar, aparece la flexibilidad numérica la cual posibilita que las empresas adapten el número de trabajadores y su jornada según las variaciones de la demanda.

En segundo lugar, aparece la flexibilidad funcional la cual permite a las empresas reorganizar los puestos de trabajo para que los empleados realicen un mayor número de funciones según sus capacidades y experiencia.

En tercer lugar, Atkinson se refiere al denominado distanciamiento el cual está relacionado con el fenómeno de la subcontratación (outsourcing), y la resultante disminución en materia de contratación laboral, abriéndose paso a otro tipo de contrataciones de carácter civil, comercial, etc.

Y por último, aparece la movilidad de los trabajadores, desde un punto de vista geográfico y ocupacional.

Para los neoclásicos, la solución a los problemas de desempleo se encuentra en la flexibilización del mercado laboral y de las modalidades de contratación de la fuerza de trabajo, producto de una visión de libre mercado no intervencionista.

La flexibilización no se manifiesta en un escenario único, por el contrario, se presentan diversas variedades de este fenómeno según el ámbito y las relaciones en las que se produzca⁵.

En primer lugar, se habla de una flexibilización en el manejo de los niveles de remuneración salarial la cual busca disminuir las posibles rigideces asociadas a las formas de contratación y duración de la jornada de trabajo que se reflejan en las remuneraciones.

En segundo lugar, aparece la flexibilización en cuanto a la organización colectiva de los trabajadores la cual busca limitar las rigideces derivadas de las conquistas de las organizaciones sindicales.

En tercer lugar, aparece una flexibilización en cuanto a las características de la tecnología y de los productos que apunta a la transformación de los modelos de producción, gracias a

la entrada de las nuevas tecnologías, lo cual se traduce en la adquisición de empleados cualificados que producen por medio de diversas herramientas una gama de productos más extensa que cumple con los requerimientos de un mercado mucho más grande y en permanente transformación.

En cuarto lugar, aparece una flexibilización en cuanto a las facultades patronales de consumo de la fuerza de trabajo, que se produce en la medida en que va ingresando la tecnología a la industria y ello empieza a cambiar las necesidades de la empresa, que ya no necesita empleados para labores específicas y reacios al cambio sino empleados poli funcionales entre los cuales se encuentran básicamente los jóvenes y las mujeres.

En quinto lugar, aparece la flexibilidad en cuanto a la organización empresarial, lo que apunta a salir de esquemas burocráticos dentro de la empresa para pasar a nuevos modelos donde se reconocen y premian ciertas iniciativas de los trabajadores que buscan estimular la inventiva de los mismos y reintegrar el conocimiento a su experiencia productiva.

Por último, aparece la flexibilización en cuanto a la organización y la regulación macro social que, en contravía de los postulados neoliberales, pretende una intervención del Estado en los ámbitos regional y local, lo que implica la generación de una red de apoyo e integración para asistencia tecnológica e información sobre el mercado.

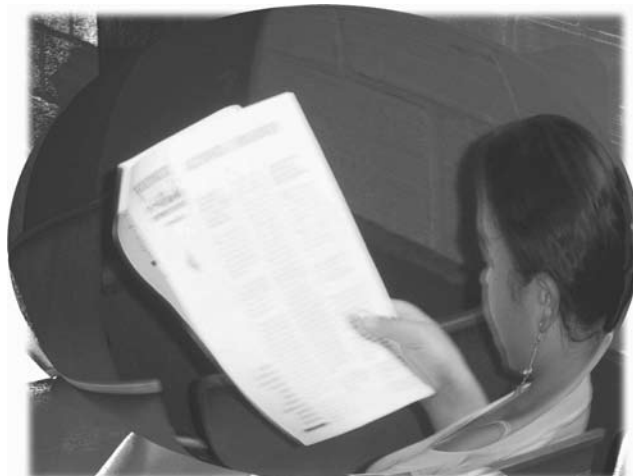
II. FLEXIBILIZACIÓN EN COLOMBIA Y AMÉRICA LATINA

En el contexto latinoamericano, y particularmente en el nacional, el fenómeno de la flexibilización, partiendo del supuesto de la rigidez del mercado laboral, ha sido fomentado principalmente por un fracaso en las políticas públicas de generación de empleo y en una intención de otorgarle competitividad a las empresas e industrias nacionales, bajo el panorama actual de apertura y libertad de mercados y la presión ejercida por los organismos multilaterales de crédito. Dicha flexibilización, infortunadamente, sólo se ha enfocado en el ámbito de las relaciones laborales a través de la desregulación o flexibilización del derecho laboral lo cual ha generado una concepción errada de la flexibilización, asociada con la pérdida de beneficios laborales.

Al respecto anota Germán Palacio, profesor de la Universidad Nacional de Colombia: "Como vemos hay diferentes acepciones de flexibilidad que apuntan a dimensiones distintas de las relaciones laborales. La primera, (...) se concentra en los costos laborales de la mano de obra (...) las reformas laborales en América Latina tienden a concentrarse en la primera dimensión tratando de abaratar la fuerza de trabajo. Esa ha sido la respuesta preferida por los reformadores colombianos"⁶.

Reflejo de lo anterior son las reformas laborales que se han presentado en Colombia a partir de los años noventa. La ley 50 de 1990 y la ley

En primer lugar, se habla de una flexibilización en el manejo de los niveles de remuneración salarial la cual busca disminuir las posibles rigideces asociadas a las formas de contratación y duración de la jornada de trabajo que se reflejan en las remuneraciones.



789 de 2002, principalmente, han pretendido abaratar los costos de la fuerza laboral, para generar nuevos puestos de trabajo (política pública de desempleo) bajo una tendencia desregulativa y flexibilizante, modificando aspectos tales como el régimen de cesantía, el régimen de indemnizaciones, la jornada laboral y la remuneración por trabajo nocturno y en dominicales y festivos.

CONCLUSIÓN

A pesar de haberse presentado una aparente reducción en materia de desempleo (del 17% al 10.2%)⁷ los resultados positivos de las reformas anteriormente citadas en esta materia no han tenido la magnitud esperada, ya que por un lado se ha incrementado el subempleo⁸ lo cual refleja la tendencia hacia la precariedad

de las relaciones laborales, y, por otro lado, aparece al auge de la utilización de nuevas modalidades contractuales no laborales de fuerza trabajo, producto de la implementación del outsourcing o tercerización. Sumado a lo anterior, un análisis simple en materia micro económica nos permite inferir que la simple reducción de costos de mano de obra para las empresas no es un incentivo suficiente para la generación de nuevos puestos de trabajo, lo cual sólo sería posible en la medida en que las líneas de consumo y producción crecieran de manera considerable, para lo cual es necesaria una política económica, monetaria y fiscal orientada al crecimiento y desarrollo de todos los sectores económicos del país.

Además de los pocos notables resultados en materia de generación de empleo, debe tenerse en cuenta la justificación presentada para

la flexibilización normativa laboral en Latinoamérica y especialmente en Colombia, basada en la comparación con los casos europeo y norteamericano en los cuales se realizó una flexibilización dentro de un contexto de alto grado de protección y de unos sistemas de seguridad social eficientes, lo cual no ocurre en la mayoría de los países latinoamericanos. De ahí que sea importante tener presente el impacto socio-económico que genera la flexibilización jurídico-laboral en Colombia, país en el cual los niveles de protección, estabilidad y eficiencia de los sistemas de seguridad social son bajos, ya sea por su misma concepción legal o por incumplimiento directo de los empleadores.

No se quiere con lo anterior reforzar las ideas y concepciones que tienden a satanizar la flexibilización de la normativa laboral, sino llamar la atención acerca de que, aunque la flexibilización laboral sea un requisito *sine qua non* dentro de las políticas económicas y comerciales de competitividad en los estados modernos, dicha flexibilización debe hacerse de una manera racional, gradual y multisectorial, consultando el respectivo contexto político, económico y, sobre todo, social del país y de la región, tal como lo expresa Javillier: "Sin vender su alma al diablo el derecho al trabajo puede y debe adaptarse a las diversas situaciones"⁹.

BIBLIOGRAFÍA

- AHUMADA FARRIETA, Juan. El verdadero significado de la flexibilización del mercado laboral. En: revista Deslinde (CEDETRABAJO). Número 32. Bogotá, nov. – dic. 2002.
- ÁLVAREZ PEREIRA, Carlos. Flexibilización de la normatividad laboral: balance de la reforma laboral ley 50 de 1.990. En: Revista Actualidad Laboral y Seguridad Social. Número 58. Ed. Legis. Bogotá. 1.993.
- BATTISTINI, Osvaldo y otro. Flexibilización laboral en Argentina. Un camino hacia la precarización y la desocupación. En: Revista Venezolana de Gerencia. Número 10. Universidad de Zulia. Ed. Astro Data. Maracaibo, Venezuela. 2000.
- GONZÁLEZ, Jorge Iván. El desempleo y la flexibilización del mercado laboral. En: revista Javeriana "La universidad en diálogo con el mundo". Número 682. Universidad Javeriana. Bogotá. 2002.
- ISAZA CASTRO, Jairo Guillermo. Flexibilización laboral: un análisis de sus efectos sociales para el caso colombiano. En: Revista Equidad y Desarrollo. Número 1. Universidad de la Salle. Bogotá. 2003.
- MOLINA SIERRA, Pedro Antonio y otro. La flexibilización laboral no es un fin sino un medio. En: revista Actualidad Laboral y Seguridad Social. Número 113. Ed. Legis. Bogotá. 2002.
- MORENO RIVAS, Álvaro. Reforma laboral: elección sobre el modelo de flexibilización. En: revista Gestión Fiscal CGR. Número 3. Bogotá. 2000.
- PALACIO, Germán. Flexibilización Laboral y Neoliberalismo. UNAL.
- PÉREZ GARCÍA, Miguel y otro. Flexibilización laboral y outsourcing. XIX edición. 1999. Ed. Diké. Pág. 7
- RASO DELGUE, Juan. Flexibilización: ¿desregulación o adaptación del derecho del trabajo? En: Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas. Número 87. Universidad Central. Caracas. 1993.

ROSEMBAUM, Jorge W. El debate contemporáneo sobre reglamentación y desregulación del derecho del trabajo. En: revista Actualidad Laboral y Seguridad Social. Número 74. Ed. Legis. Bogotá. 1996.

RUBIANO MACÍAS, Jorge Enrique. A propósito de la flexibilización laboral. En: Revista de la Escuela de Administración de Negocios. Número 49. Universidad EAFIT. Medellín. 2003.

SARMIENTO ANZOLA, Libardo. Economía política de la reforma laboral. En:
Revista Foro. Número 47. Bogotá. 2003.

NOTAS

- 1 PEREZ GARCÍA, Miguel y otro. Flexibilización laboral y outsourcing. XIX edición. 1999. Ed. Diké. Pág. 7.
- 2 ÁLVAREZ PEREIRA, Carlos. Flexibilización de la normatividad laboral: balance de la reforma laboral ley 50 de 1.990. En: Revista Actualidad Laboral y Seguridad Social. Número 58. Bogotá. 1993. Pág. 4.
- 3 RASO DELGUE, Juan. Flexibilización: ¿desregulación o adaptación del derecho del trabajo? En: Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas. Número 87. Universidad Central. Caracas. 1993. Pág. 389.
- 4 BATTISTINI, Osvaldo y otro. Flexibilización Laboral en Argentina. Un camino hacia la precarización y la desocupación. En: Revista Venezolana de Gerencia. Número 10. Universidad de Zulia. Ed. Astro Data, Maracaibo, Venezuela. 2000. Pág. 66.
- 5 PALACIO, Germán. Flexibilización laboral y neoliberalismo. UNAL.
- 6 PALACIO, Germán. Flexibilidad laboral y neoliberalismo; U. NAL.
- 7 Enero 2004 – noviembre 2005. Fuente: DANE.
- 8 28.4% de la PEA. Enero 2006. Fuente: DANE.
- 9 JAVILLIER, J.C. El futuro del derecho del trabajo. Montevideo. 1989. Pág. 39.