

Flexibilización sin precarización: estrategias para prevenir la precarización en la era de la modernización económica

*Adriana Camacho Ramírez**

* Abogada de la Universidad del Rosario. Abogada de la Università degli Studi di Milano (Italia). Maestría en Derecho Laboral y Administración del Personal en la Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano (Italia). Profesora de carrera e integrante del Grupo de Derecho Privado de la Universidad del Rosario. Correo electrónico: adrianacamachoramirez@yahoo.it.

Resumen

La política económica imperante en el mundo actual ha sido causa, sin saberlo, del empobrecimiento de amplios sectores sociales y con ello de la violación de los derechos económicos y sociales en los países. Con la modernización económica se ha buscado proteger más el capital económico (empleadores) que el capital humano (trabajadores), sin darse cuenta de las repercusiones negativas que esta confrontación traerá frente a las sociedades. La flexibilización laboral, consecuencia de esta modernización económica, se ha convertido en sinónimo de precarización laboral. El gran reto es conciliar los intereses de protección y estabilidad de los trabajadores con las políticas económicas y de ganancias de las empresas.

Palabras clave

Modernización económica, flexibilidad laboral, precarización, protección de los trabajadores, estrategias contra la precarización.

Flexibility without Precarization: Strategies to Prevent Precarization of Labor in the Era of Economic Modernization

Abstract

The prevailing economic policy in the world has led, without intending to do so, to the impoverishment of many social groups and, consequently, to the violation of economic and social rights in many countries. Economic modernization has sought to protect economic capital (employers) more than human capital (employees), without realizing the negative repercussions that this confrontation brings to society. Labor market flexibilization, a consequence of economic modernization, has become equivalent to job insecurity, or precarious work. The great challenge we face is to reconcile the protection and stability of workers with economic policies and corporate profits.

Keywords

Economic modernization, labor market flexibilization, precariousness, protection for workers, strategies to combat precariousness.

1. Introducción

El fenómeno de la globalización y de la crisis económica mundial tienen como protagonista la denominada flexibilidad laboral como estrategia empresarial para reducir costos y enfrentar una economía global interconectada. Esta forma de flexibilidad trajo consigo una transformación en la organización del trabajo y en la forma de celebrar, ejecutar y terminar las relaciones laborales.

El presente artículo tiene como objetivo determinar cómo la flexibilización laboral se ha convertido involuntariamente en sinónimo de precarización laboral, trayendo como consecuencias la inseguridad e incertidumbre en el mercado laboral, la caída generalizada de salarios y la desprotección de algunos derechos de los trabajadores. Estas consecuencias de la flexibilidad laboral pueden ser aminoradas y reformadas con el solo entendimiento de que flexibilización no es precarización y tampoco significa desregulación de las normas laborales. Para ello, se dan unas ideas de estrategias que se pueden adoptar en un Estado para buscar armonizar las dos corrientes: flexibilidad laboral y protección a los trabajadores.

2. De la modernización económica a la flexibilización laboral

Varios cambios se han registrado en la economía a nivel mundial, pero básicamente se puede intuir que el gran cambio fue la transición del Estado bienestar (en el cual se incluye el modelo económico fordista) al Estado social de derecho con los modelos económicos neoliberales¹. En estos últimos modelos económicos el centro de las transacciones

¹ El fordismo (llamado así por Henry Ford) es el nombre con el que se conoce el modelo de producción en cadena, basado en una organización general del trabajo, en el que se ofrecía al trabajador estabilidad en el empleo, salarios elevados y protección en la seguridad social, bases del denominado “Estado de bienestar” en el que el Estado asume la responsabilidad del bienestar social y económico de sus miembros. La crisis del capitalismo genera nuevos modelos económicos. Así nace el neoliberalismo, fruto de la recesión económica de los años setenta, de una inflación galopante, un alto nivel de desempleo, el cierre de empresas, los avances tecnológicos, la baja estabilidad en la ocupación y la necesidad de flexibilidad. El Estado deja de ser intervencionista y la economía se rige por las reglas del libre mercado.

comerciales son los grandes grupos empresariales. El objetivo es crear economías cada vez más fuertes en donde se alcance el máximo de productividad en condiciones de libre competencia, con mínimas o nulas barreras arancelarias.

La globalización ha provocado un dinamismo de la economía que induce a tener una mayor flexibilidad en todos los campos para adecuarse a estos cambios. Con el fin de lograr la competitividad (en razón de la integración global) y ante la necesidad de captar nuevos mercados, estar a la par de los avances tecnológicos y mejorar la calidad de los productos reduciendo costos se han operado cambios en la organización del trabajo (llamada también modernización empresarial)²

Las estrategias empresariales utilizadas a raíz de la modernización empresarial conforman un nuevo paradigma de relaciones laborales que han conllevado a la precarización o desmejoramiento de las condiciones de trabajo, caracterizados, por ejemplo, por la clasificación de trabajadores en estables y contingentes; rotación laboral; multifuncionalidad de los trabajadores; ajustes en las estructuras salariales; pérdida de la capacidad reivindicativa de los trabajadores a través de los sindicatos³, descentralización de la producción en las grandes fábricas y sustitución de determinadas áreas o sectores de empleo en subcontratos o contratos de prestación de servicios.⁴ La llamada flexibilización laboral, para muchos, se ha convertido en una desregulación del derecho laboral.

A continuación, se explicará brevemente el origen y la evolución de la flexibilidad laboral para posteriormente analizar los efectos que esta produce en la sociedad (precarización).

3. Origen y evolución de la flexibilidad laboral

² GONZÁLEZ, María Candelaria, Flexibilización de las relaciones laborales. Una perspectiva teórica postfordista. Gaceta laboral. Vol. 12.1 (2006).

³ *Ibidem.*

⁴ MARTÍN ARTELES, Antonio. Flexibilidad y relaciones laborales, estrategias empresariales y acción sindical. Madrid: Ed. Consejo Económico y Social, 1995.

Flexibilización sin precarización...

En la década de los años setenta del siglo pasado se efectuaron una serie de conflictos económicos y geopolíticos —como la crisis postfordista, el embargo petrolero de 1973 y la revolución iraní de 1979— que influyeron negativamente en el crecimiento económico de las naciones⁵. Todo esto trajo algunas consecuencias jurídicas, sociales y económicas en las cuales se destaca el alto desempleo, llegándose a la teoría de que para que una economía pueda ser creadora de una mayor cantidad de empleos debe reducir los beneficios otorgados a los trabajadores desde la década de los cincuenta del siglo XX, ayudados por el concepto de flexibilización.

Las políticas de carácter neoliberal empezaron a establecerse en los Estados Unidos y en el Reino Unido, y más tarde en la mayoría de los países con el apoyo de organismos internacionales como el Banco Mundial, el Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio (hoy Organización Mundial del Comercio), el Fondo Monetario Internacional y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). La solución del problema del desempleo exigía la desregulación laboral de los mercados de trabajo, pues se consideraba que los mercados menos rígidos (menos proteccionistas) producirían mejores resultados que los obtenidos hasta entonces.

Una de las primeras modificaciones a las condiciones del trabajo fue el traslado del centro empresarial (donde se encontraban concentrados los medios de producción) de propiedad del empleador para desarrollar las funciones de los trabajadores. En efecto, buscando abaratar costos y producir el producto con igual o superior calidad a la producida en el país de origen y en sus propias fábricas, surge la figura de la deslocalización productiva al ser trasladado todo o una parte del proceso de producción a países en vía de desarrollo (con normas laborales menos garantistas). Con esta figura se volvió habitual el pago de bajos salarios por la mano de obra y menores beneficios para los trabajadores,

⁵ IBARRA CISNEROS, Manuel Alejandro y GONZÁLEZ TORRES, Lourdes Alicia, La flexibilidad laboral como estrategia de competitividad y sus efectos sobre la economía, la empresa y el mercado de trabajo. En: Redalyc - Sistema de Información Científica, No. 231 (2010), p. 35.

mientras que en los países desarrollados los sindicatos perdían su fuerza⁶.

Claramente se puede apreciar cómo a raíz del fenómeno de la globalización, con todos los cambios económicos y políticos que lo antecedieron, el funcionamiento y los objetivos del mercado de trabajo se transformaron hacia una lógica impuesta por la flexibilización, y así mismo las relaciones laborales entre empleador y trabajador.

Siguiendo al profesor Aramburu Restrepo, esta injerencia de la globalización sobre el mercado de trabajo recibe el nombre de flexibilización, que no es más que otra forma de designar al proceso de privatización para aplicarlo a las relaciones laborales y cuya consecuencia directa es el regreso a las formas civilistas de la autonomía de la voluntad y una oposición clara a las medidas protectoras que los gobiernos habían logrado establecer desde los inicios de la creación del derecho laboral, en general, y, en particular⁷, con el contrato de trabajo.

Dentro de las muchas consecuencias que la aplicación de los contenidos propios del derecho privado puede acarrear para el mercado de trabajo es que permite que se “diversifiquen las alternativas jurídicas de gestión laboral”⁸. Es decir, el contrato de trabajo sufre modificaciones en cuanto a la forma clásica en que se entendía (a término indefinido, jornada invariable, condiciones salariales regulares), para convertirse en un instrumento más flexible que se acomoda a las necesidades de adaptación de las empresas a una economía cada vez más competitiva y global.

4. Efectos de la flexibilidad laboral

4.1. Tipos de flexibilidad

⁶ *Op. cit.*, pp. 34-43.

⁷ ARAMBURU RESTREPO, José Luis. Globalización y derecho laboral: una aproximación. En: Actualidad laboral. No. 56 (1993), pp. 23-24. Según el autor el derecho laboral surgió de la imposibilidad de aplicar el concepto de la autonomía voluntad a las relaciones interpersonales que surgían entre el empresario y el operario.

⁸ *Ibidem*.

Se hace necesario realizar el análisis de cuáles son los tipos de flexibilidad que se aplican al mercado laboral y posteriormente entender cuáles son los efectos al interior de cada uno de los mismos.

Bernard Brunhes plantea la división de las formas de la flexibilidad de una manera detallada y sencilla. El analista advierte que existen dos formas de fácil identificación, la flexibilidad externa y la flexibilidad interna. La primera forma se obtiene “de hacer fluctuar el número de empleados, en función de las necesidades de la empresa, utilizando contratos de trabajo por tiempo limitado y despidos de acuerdo a sus necesidades”⁹. Así, la legislación del Estado debe permitirle al empleador alejarse de los contratos rígidos laborales, por ejemplo, no poniendo obstáculos a la terminación de los contratos de trabajo. La flexibilidad externa se puede entender simplemente como la capacidad que tiene una determinada empresa para aumentar o disminuir el empleo sin tener demasiados obstáculos de tipo normativo¹⁰. La segunda forma (flexibilidad interna) es la posibilidad del empresario de reorganizar el trabajo, adaptándolo a las necesidades exigidas por el proceso de globalización. Brunhes la subdivide en tres grupos: 1. Flexibilidad cuantitativa interna, que conduce a variar el tiempo de trabajo previsto para cada parte de la producción acudiendo por ejemplo a modificaciones en los horarios de trabajo y de los turnos, así como la utilización de trabajadores *part-time*. 2. Flexibilidad funcional, que tiene el fin de hacerles frente a los cambios de los productos, de los mercados y de las técnicas. Se busca que los empleados tengan la capacidad de cambiar de funciones y cargos según las necesidades de la empresa, con las implicaciones por parte de los trabajadores del esfuerzo de formación profesional para tener la capacidad de realizar estas variaciones. 3. Flexibilidad salarial, con la cual se vinculan los niveles retributivos de los trabajadores a la evolución de los resultados empresariales. Es decir, es la permisión de que los salarios se puedan reajustar de acuerdo con la situación económica de la empresa. Por ejemplo, los salarios podrán disminuir en situaciones de baja producción.

⁹ CHÁVEZ RAMÍREZ, Paulina Irma. Flexibilidad en el mercado laboral: orígenes y concepto. Revista Aportes. Vol. 6.17 (2001), pp. 57-74.

¹⁰ FINA, Luis. El reto del empleo. Madrid: McGraw-Hill, 2001.

Después de acercarse a las tipologías de la flexibilidad laboral, es preciso entender cuáles son sus efectos.

4.2. Efectos de la flexibilidad laboral en cada uno de los tipos

Para Ibarra y González, en cada una de estas tipologías se presentan unas consecuencias negativas, pero también unas positivas que se deben tener en cuenta al momento de sacar conclusiones respecto a las bondades o perjuicios de la flexibilidad laboral.

4.3.1. Efectos de la flexibilidad externa

Las ventajas que se pueden concluir con este tipo de forma de flexibilidad son variadas. La principal es que el desempleo a largo plazo disminuirá al existir mayor demanda de trabajo; con base en el dinamismo que existe al interior del mercado laboral de conseguir trabajadores que presten un servicio en un determinado momento y solo para un período de tiempo (no contratos a término indefinido). Como consecuencia de ello, al existir más vacantes de empleo, aquellos grupos marginados que sólitamente se encuentran en dificultad de conseguir un trabajo tendrán más posibilidades de ingresar al mercado laboral (por ejemplo las mujeres, los jóvenes y los discapacitados). Todo esto viene ayudado por un proceso de selección ágil en donde las decisiones se toman de manera expresa en el menor tiempo¹¹. Por otro lado, los efectos negativos de esta figura pueden considerarse desde un aspecto macroeconómico, uno microeconómico y desde una visión del sector privado, social y estructural. Desde el primer punto de vista, el empleo se acentuará en una economía flexible, más que en una economía rígida, y entonces en períodos de crecimiento económico la generación de empleo sería más amplia, pero de igual manera en época de crisis la pérdida del empleo también sería mayor. Desde el punto de vista microeconómico se puede establecer que, en razón de los altos índices de rotación del personal, la empresa no se beneficiará de los gastos de capacitación en que haya incurrido. Desde la visión estructural, social y del sector privado se puede analizar que los cambios excesivamente

¹¹ *Op. cit.*, p. 43.

rápidos en las condiciones laborales y salariales impiden la estabilidad laboral a la cual muchos trabajadores están acostumbrados, cambiando una mentalidad que no es fácil para muchos grupos poblacionales (aquellos de la época fordista). Además, la precariedad del empleo se acentúa ocasionando mayores niveles de pobreza. Finalmente, en los períodos de recesión, el nivel de consumo cae drásticamente como consecuencia del alto desempleo, provocando la informalidad en el trabajo, con todas sus consecuencias en la economía y en la sociedad de un Estado¹².

4.3.2. Efectos en la flexibilidad interna

Como efectos positivos, se puede entrever que la empresa podrá cumplir las metas de producción utilizando solamente el número de horas que necesita efectivamente para lograrlas, contratando personal por horas o a través de un contrato *part-time*, sin tener que contratar siempre a trabajadores de tiempo completo. Otra ventaja para Ibarra y González¹³ es que las mujeres y los jóvenes tienen más oportunidad de ingresar al mercado de trabajo, muchos de ellos ingresando por primera vez, obteniendo ingresos y convirtiéndose en consumidores con poder adquisitivo, moviendo el comercio y la economía.

El ajuste de los salarios dentro de un sistema con flexibilidad interna representa una de las principales ventajas de este tipo, pues los empresarios podrán disminuir costos de personal en períodos de crisis sin la necesidad de despedir a ningún trabajador y manteniendo bajos los índices de desempleo de un país, beneficio adicional e importante ya que “la primera víctima del proceso de flexibilidad laboral es el empleo”¹⁴.

Como efectos negativos podemos enunciar que la calidad de vida del trabajador y de su familia se podría afectar gravemente y desencadenar una migración del sector formal de la economía al sector informal.

¹² ÁLVAREZ, Carlos. Nuevas dualidades del mercado laboral. En: Revista Sistema (1997), p.189 y ss.

¹³ *Op. cit.*, p. 45.

¹⁴ HERNÁNDEZ, Oscar y MILANO, Antonio. Sindicatos en tiempos globalizados: el caso venezolano. En: Gaceta laboral. Vol. 5.3 (1999).

Además, se crea el riesgo para la empresa de que se provoquen actos de sabotaje o violentos por parte de los trabajadores o del sindicato.

5. Panorama colombiano

Es interesante traer a colación los resultados de un ejercicio que el economista y profesor Jairo Guillermo Isaza Castro realizó para establecer los efectos sociales de la flexibilización laboral en Colombia.

Las últimas medidas de flexibilización del mercado laboral en Colombia se introdujeron con la Ley 789 de 2002 y la Ley 1429 de 2010¹⁵, pero se empezaron a introducir en la legislación nacional mediante la ley 50 de 1990. Algunas de las medidas que se introdujeron en esta última consistieron en “la flexibilización de los contratos temporales, la facilitación del despido del trabajador después de diez años de antigüedad, la adopción de un sistema de salario que integrara todas las remuneraciones para los trabajadores de mayores ingresos (10 salarios mínimos) y la eliminación de los sobrecostos que implicaba el anterior régimen de cesantías”¹⁶. Si bien las medidas creadas por la Ley 50 de 1990, según Santamaría y Rojas, se realizaron con el fin de proteger y dar mayor estabilidad laboral, su efecto ha sido exactamente lo contrario, “ha introducido incentivos negativos, ya sea en contra de la generación o de la estabilidad en el empleo de los grupos que inicialmente buscaba proteger”¹⁷.

Posteriormente, mediante la Ley 789 de 2002, se introdujeron reformas importantes como la ampliación de la jornada de trabajo hasta las diez de la noche (artículo 25); disminución del recargo por trabajo dominical (artículo 26); reducción en el monto de las indemnizaciones por despido sin justa causa (artículo 28) y la reglamentación del contrato de

¹⁵ Congreso de la República, Ley 789 de 2002 de 27 de diciembre 2002, por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social; Ley 1249 de diciembre 29 de 2010, por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo.

¹⁶ ISAZA CASTRO, Jairo Guillermo. Flexibilización laboral: un análisis de sus efectos sociales para el caso colombiano. Bogotá: Eldis, 2003, p. 6.

¹⁷ SANTAMARÍA, Mauricio y ROJAS, Norberto. Elementos para mejorar la adaptabilidad del mercado laboral colombiano. En: Archivos de economía (2001), p.4.

Flexibilización sin precarización...

aprendizaje (artículo 30). Estas medidas se encaminaron a reducir los costos en la generación de empleo y también en los salarios. Por otra parte, también se implementaron medidas que si bien no implicaban recortes en el salario de la planta de personal, sí ayudarían al empresario a reducir los costos laborales, tales como el establecimiento de subsidios para las PYMES que contrataran jefes cabeza de hogar desempleados (artículo 2º), y de exenciones en pago de impuestos parafiscales para aquellos empresarios que contrataran a personas privadas de la libertad, exconvictos, discapacitados, reinsertados, personas entre los 16 y 25 años de edad o mayores de 50 años y jefes cabeza de hogar (artículo 13). Para el economista Alejandro Gaviria, este último grupo de medidas son “auxilios transitorios para incrementar la demanda por empleo de grupos vulnerables”¹⁸.

La idea del Gobierno con la implementación de esta reforma laboral era que las empresas aumentarían su competitividad y al mismo tiempo se generara empleo¹⁹.

Para el economista Jairo Nuñez Méndez, la reforma se enfocaba a reducir la tasa de desempleo y frenar el crecimiento de la informalidad. Respecto de este último objetivo, se afirma que la “posibilidad de encontrar empleo en el sector formal se incrementó cerca de un 6 % como consecuencia de la reforma. Por lo tanto, se puede afirmar que los cambios en la legislación laboral ayudaron a formalizar la economía y a mejorar la calidad del empleo”²⁰. Sin embargo, en cuanto a la generación de empleo, se afirma que la reforma solo tuvo un efecto marginal —o, en todo caso, muy inferior al esperado—, mientras que sí se registró un incremento en la contratación de aprendices, debido a las medidas de flexibilización introducidas en la reforma²¹²².

¹⁸ GAVIRIA, Alejandro. Ley 789 de 2002: ¿funcionó o no? En: Investigaciones y publicaciones, 2004, p. 4.

¹⁹ En la exposición de motivos de la Ley 789 de 2002 se estableció que en caso de aprobarse el proyecto de ley se crearían 160.000 empleos por año, es decir que en cuatro años se deberían haber creado 640.000 empleos.

²⁰ NÚÑEZ MÉNDEZ, Jairo. Éxitos y fracasos de la reforma laboral, 2004, p. 19, en <http://www.banrep.gov.co/documentos/seminarios/pdf/Exitos-Fracasos-Reforma-Laboral-JNM.pdf>, consulta del 20 de noviembre de 2012.

²¹ *Ibidem*.

Por otro lado, la Ley 1429 de 2010 tenía como objetivo estimular las fuentes de empleo y formalizar el empleo informal a través de la creación de líneas de microcrédito y crédito para empresas, programas de apoyo técnico y financiero para el sector rural, programas de asesorías y capacitaciones para los empresarios, entre otros mecanismos que buscaban mejorar la problemática del desempleo, subempleo y el empleo informal.

Ahora que han pasado varios años, suficientes para verificar si las reformas de las leyes sobre flexibilización han cumplido su cometido de generar empleo, se deduce que no ha sido así, pues realmente la generación de empleo depende del estado general de la economía y no de las condiciones y las formas de contratación laboral. Además, una empresa que sea financieramente fuerte contratará empleados en la medida en que lo requiera y no porque le resulten más baratos. Esa fue la situación que efectivamente se presentó con la aplicación de las reformas que se dirigían a abaratar los costos de contratación, con lo cual se reducen los costos de producción y se aumenta la rentabilidad de las empresas. Sin embargo, eso no implicó que se generara empleo²³.

²² Según el estudio de Alejandro Gaviria, “los efectos sobre el empleo fueron marginales. Una interpretación liberal de la evidencia podría adjudicar a la reforma la creación de 15.000 nuevos empleos en el sector de servicios. Pero los resultados son claramente inconsistentes con la cifra de 160.000 empleos por año citada durante la discusión parlamentaria”. La realidad del impacto negativo de la reforma lo corrobora el boletín del Dane sobre la estructura del mercado de trabajo según posición ocupacional entre el 2003 y el 2008, que demuestra el incremento en los empleos particulares o independientes (1.2029.000) frente a los empleos formales o subordinados (491.000) y estos últimos se atribuyen al crecimiento económico nacional y no a la Reforma. Según la evaluación del CID-Universidad Nacional, 2007, los sectores de salud, comercio, hotelería y servicios han tenido pérdidas, a partir de la reforma, de 2.139 billones de pesos, y solo el sector vigilancia privada, entre el 2003 y el 2006, registró pérdidas de ingresos de \$514.417 millones de pesos por recargos nocturnos, horas extras, recargos dominicales y festivos. Todas las fuentes citadas por Piedad Córdoba en “Debates sobre el empleo en Colombia”, 2010, en www.piedadcordoba.net/Debate_empleo-final.doc.

²³ FERNÁNDEZ, Jaime. El economista Fernando Luengo defiende que la reducción de salarios no crea empleo. En: Tribuna Complutense, 2012.

Flexibilización sin precarización...

De la anterior referencia y corto análisis de las reformas laborales colombianas que han introducido medidas tendientes a flexibilizar el mercado de trabajo se puede señalar válidamente que no se alcanzaron los resultados prometidos por el Gobierno y que no generaron un impacto positivo sobre los niveles de desempleo y el sector informal de la economía. Por el contrario, se ha generado desestabilidad económica y psicológica en los trabajadores y más pobreza en las familias colombianas unidas a una profunda desigualdad social²⁴.

Sin embargo, no sería justo atribuirle toda la responsabilidad del deterioro económico de una sociedad (aumento de pobreza, incremento en las tasas de desempleo, profundización de la inequidad en la distribución del ingreso) a las políticas de flexibilización laboral, pues como lo sostiene el autor Van der Hoeven (apud Isaza) la "falta de recursos para inversión, las barreras de acceso a mercados en otros países o la ausencia de incentivos para el desarrollo"²⁵ son los principales factores que impiden el crecimiento de economías formales en países en vías de desarrollo. Por lo cual, se puede deducir que la solución para lograr aumentar la productividad de las empresas no se encuentra en la introducción, a través de la legislación, de medidas que flexibilicen el mercado laboral. Es decir, la ley no debe ocupar, ni

²⁴ Actualmente se debate el proyecto de ley número 82 de 2012, "por la cual se derogan las disposiciones que no lograron los efectos prácticos para la generación de empleo, la Ley 789 de 2002", que busca restablecer algunas normas de derecho laboral que fueron desmontadas por la ley de flexibilización laboral, sin obtener los objetivos esperados, principalmente, la generación de empleo. El proyecto de ley, básicamente busca revivir el derecho a que las horas que se trabajen a partir de las 6:00 p. m. y hasta las 10 p. m. vuelvan a ser nocturnas (como estaba determinado antes de la Ley 789 de 2002), desmontando la jornada diurna actual que va entre las 6 a. m. y las 10 p. m., restituyendo el ingreso adicional que recibían los trabajadores que laboraban entre las 6:00 p. m. y las 10:00 p. m. como recargo nocturno u horas extras nocturnas. De igual manera, se busca que el trabajo en los días domingos y festivos sea remunerado con un recargo del 100 % sobre el valor de la hora y no con el recargo del 75 %, como se dispuso en la Ley 789 de 2002. Otra reforma consiste en la reglamentación de los contratos de aprendizaje y en la regulación del mercado de trabajo para los aprendices (la Ley 789 del 2002, permitió la remuneración de los aprendices por debajo del salario mínimo, según la fase lectiva y práctica del aprendizaje).

²⁵ *Op. cit.*, p. 18

ocupa, un papel protagónico en la solución del problema, ya que le corresponde al ámbito de la política económica²⁶.

6. Precarización laboral

La flexibilización, como consecuencia de la modernización, se encamina hacia el aumento de la productividad de las empresas, para lo cual recurre a la adopción de diferentes medidas, ya analizadas anteriormente, como la realización de contratos a término definido y recortes de personal según la situación por la que atraviese la empresa (casos de flexibilidad externa), que permiten aumentar o disminuir la planta de personal sin tener que pagar por ello altos costos. También se recurre a la celebración de contratos de trabajo a tiempo parcial o con trabajadores capaces de realizar múltiples funciones o, incluso, se reajustan los salarios de acuerdo con el nivel de producción de la empresa (flexibilidad interna).

Se considera una consecuencia negativa y grave de la flexibilización laboral el realizar las anteriores consecuencias sin el pleno de las garantías laborales, sin una normatividad clara y realista, sin una flexibilidad regulada. Flexibilizar no es eliminar o ignorar las normas del trabajo y de la seguridad social, sino acomodarlas a la realidad. No es tampoco liberalizar la contratación entre empleador y trabajador, pues sería regresarnos muchos años atrás en el tiempo.

Y seguramente aquí radica el problema. La flexibilización laboral es una consecuencia al proceso de modernización económica. Debemos solo adoptar las medidas para utilizar la flexibilización adecuadamente, sin dejar que se convierta en sinónimo de precarización, como lamentablemente está sucediendo.

Como ejemplo de lo anterior se puede comparar la utilización de la mano de obra precaria versus la mano de obra protegida, caracterizada por una aún mayor flexibilidad (sobretudo en materia horaria y salarial), sumada a la posibilidad de ser despedida cuando sea necesario ante las

²⁶ LÓPEZ F., Diego. Mitos, alcances y perspectivas de la flexibilización laboral: un debate permanente. En: Mitos y realidades del mercado laboral en Chile. Santiago de Chile: Fundación Friedrich Ebert Stiftung, 2005, pp. 37-57.

fluctuaciones del ciclo económico²⁷. Los ingresos que reciben los trabajadores precarios son muy variables y sensiblemente inferiores a los de los trabajadores protegidos, brecha que se amplía con el correr de los años²⁸.

Las políticas económicas se han quedado cortas frente al tema de la flexibilidad regulada, con el objetivo de atenuar los precios a los empresarios e intentando aminorar el fenómeno del desempleo. Hoy por hoy vemos que el desempleo no ha disminuido y que, por el contrario, dichas políticas han contribuido a aumentar la inequidad en la distribución del ingreso y, por ende, la pobreza.

Todo esto crea desestabilidad social, económica y psicológica. Las personas no viven bien si no están tranquilas. Además, se forma una desigualdad social que en nada contribuye al progreso de una sociedad y, por el contrario, puede influenciar fuertemente la inseguridad ciudadana.

7. Estrategias para que la flexibilización laboral deje de ser precarización laboral

El problema radical consiste en cambiar el concepto de flexibilización, entendiendo que desregulación de las normas laborales y flexibilización no son sinónimos.

Ya hemos visto que como consecuencia de la modernización económica y de fenómenos tan impactantes como el de la globalización surge la precarización laboral, soportada en la figura de la flexibilización.

Pero como la una no debe ser consecuencia de la otra, a continuación se proponen una serie de estrategias para poder combatir la precariedad en el trabajo manteniendo la flexibilización.

²⁷ BONOFILIO, Nicolás; FERNÁNDEZ, Ana Laura. Sí, señor. Precarización y flexibilización laboral en la década del noventa, Trabajo presentado en el sexto Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Buenos Aires, 2003.

²⁸ *Ibidem*.

La primera de ellas debe ser la participación de los mismos trabajadores en la adecuación de las normas laborales al nuevo contexto de la economía y en específico de la empresa en donde prestan sus servicios (a través de negociaciones colectivas o del simple diálogo social). Esta participación en las decisiones garantizaría los derechos de los trabajadores y podría ser una fuente de ideas para el empresario que pretende hacer uso de la flexibilización y ser competente en el mercado, sin cerrar los ojos ante el perjuicio social y económico de la sociedad.

Con el fin de adecuar los intereses de las empresas con sus dependientes, los representantes de los sindicatos o de los trabajadores no sindicalizados deberían tener la función de garantizar la información y la consultación a los trabajadores en los procesos decisionales de la empresa. Lo anterior, en especial refiriéndose a decisiones empresariales en grado de incidir de manera determinante sobre las relaciones de trabajo. Se debe entender por información la transmisión de datos por parte del empleador a los representantes de los trabajadores, finalizado al conocimiento y al análisis de cuestiones atinentes a la actividad de la empresa. Mientras que la consultación comprende cada forma de intercambiar opiniones, sugerencias y, por qué no, reclamos entre las dos partes²⁹.

Efectivamente, frente a una decisión susceptible de comportar modificaciones en la organización del trabajo o en la ocupación de la empresa o frente a una situación económica complicada, resultaría inmensamente instructivo para el empleador escuchar el punto de vista de los trabajadores frente al tema y el análisis de las medidas de contraste que puedan surgir de un diálogo entre las partes.

Otra estrategia debe ser la implementación de una política social-económica de empleo, para facilitar la inserción en el mercado laboral de personas que necesitan apoyo extra para encontrar un puesto de trabajo. Así, deberíamos seguir ejemplos de los países que ofrecen a sus ciudadanos los llamados “servicios para el empleo”, que consisten básicamente en la estructura de entes públicos o privados que presten

²⁹ D'AGOSTINO, Cristina; MARANO, Alessandra y SOLOMBRINO, Mariarosaria. *Compendio di diritto del lavoro*. Nápoles: XII Edizione, Simone, 2008.

Flexibilización sin precarización...

servicios como entrevistas de orientación al inicio del estado de desocupación, iniciativas de inserción laboral como mediador entre oferta y demanda de trabajos e iniciador de medidas que favorezcan la integración profesional como propuestas de formación o de recalificación. Las tres finalidades más importantes de estos servicios para el empleo son favorecer el encuentro, demanda y ofertas de trabajo, prevenir fenómenos de desocupación estructural y la promoción de la inserción al mercado laboral de aquellos grupos considerados en desventaja para acceder a él (mujeres, jóvenes, discapacitados, desocupados de larga duración, etc.).

Una fuerte política formativa debe ser la tercera estrategia a adoptarse por un país. No es una sorpresa afirmar que elevados niveles de instrucción tienen un impacto positivo para acceder a buenos trabajos. Estudios sobre el traslado del estado de desocupado en empleado ha demostrado que los trabajadores con títulos de estudio tienen mayores posibilidades de obtener una ocupación, aunque no necesariamente estable, respecto a aquellos menos instruidos³⁰. Los trabajadores con títulos de estudio elevados son normalmente menos expuestos a ocupaciones permanentemente precarias, mientras que los trabajadores con un nivel de instrucción más bajo podrían convertirse en permanentes precarios si la ocupación atípica no fuera combinada con formación o no permitiera aprender simultáneamente otras habilidades y competencias para obtener un trabajo típico y estable.

El permitirles a los ciudadanos aprender competencias útiles para afrontar la competencia por los puestos de trabajo existentes es obligación de un Estado de derecho. Ahora bien, el Estado puede también incluir a las empresas como uno de los instrumentos para otorgar estas competencias. Lamentablemente, las empresas no quieren costear las capacitaciones porque no hay fidelidad entre las partes (porque nació precaria la relación laboral, como se indicó anteriormente). Las empresas deberían ser incluidas como actores principales para buscar una fuerte política formativa en donde los

³⁰ MASARELLI-SANTACROCE. *Ocupazione a termine: porta verso la stabilità o trappola della precarietà?* Contribuzione a Francesco Vito. *Attualità di un economista politico*; Vita e Pensiero. Milán, 2003.

trabajadores tengan fácil acceso, financiados parcial o totalmente por las mismas.

Ahora bien, estas capacitaciones impartidas deben tener el objetivo de hacer más instruido al trabajador y de formarlos para distintas competencias. La flexibilidad funcional (segunda forma de la flexibilidad interna) busca hacer frente a los cambios de los productos, de los mercados y de las técnicas, necesitando que los empleados tengan la capacidad de cambiar de funciones y cargos según las necesidades de la empresa. Naturalmente frente a la necesidad de tener un trabajador multicualificado, multifuncional y polivalente, los empleadores deben ponerlos en la condición de tener la capacidad de realizar estas variaciones y de tener estas características.

La última de las estrategias que se analiza en este texto concierne al tema de la protección social del ciudadano.

Uno de los fenómenos recurrentes por la flexibilización laboral es el desempleo, fruto de la llamada flexibilidad externa (utilización de contratos a tiempo determinado o fijo y pocas limitaciones para la terminación de los contratos de trabajo). La tendencia actual de la normatividad laboral está diseñada para crear nuevos puestos de trabajo, empleos flexibles, sabiendo que estos no serán basados en una contratación típica. Con base en lo anterior, se analiza que en las varias etapas de transición de diferentes empleos, el trabajador no puede quedar descubierto en el sistema de seguridad social.

No se habla de un subsidio de desempleo, ya que este requeriría de un esfuerzo público demasiado significativo para un país como el colombiano (en otros países, como por ejemplo Dinamarca, el subsidio de desempleo le otorga al trabajador desempleado una “ayuda” hasta del 90 % del salario, durante cuatro años). En efecto, más que un subsidio de desempleo, se busca que el Estado dé una respuesta a la exigencia de seguridad en materia de flexibilización, garantizando acceso a los servicios de salud, incapacidad, maternidad, muerte, sobrevivencia, etc., al menos por un periodo limitado, que dé tranquilidad a los trabajadores en estas transiciones entre empleos.

Llevar a la práctica esta protección social, sin duda es un reto que debe plantearse el sistema nacional de protección social, para adecuarse, en un tema tan importante, a los efectos de un modelo sustentado sobre la flexibilización, en aras de materializar un sistema flexible, pero seguro, sin desproteger a los trabajadores.

8. Conclusiones

Durante las últimas décadas se ha oído hablar de la crisis del capitalismo y la consecuente modernización económica que se impuso a raíz de la globalización.

La flexibilización laboral ha sido considerada por economistas neoliberales, Estados, empresas y organizaciones internacionales como una pieza fundamental para salir de la crisis económica, debido a que consideran que las normas laborales de los países tienden a imponer exigencias a los empleadores sobre la forma en que deben ejercer sus deberes y derechos dentro de la relación laboral, las cuales se convierten en barreras que elevan los costos laborales. Por lo tanto, a través de la flexibilización laboral se ha logrado que para los empresarios sea mucho más económico contratar mano de obra, utilizando medidas variadas que van desde la reducción de salarios, pasando por la subcontratación, hasta la celebración de acuerdos con los trabajadores en contra de las garantías mínimas establecidas en la legislación laboral. Ahí radica la precarización. La flexibilización laboral se ha convertido en sinónimo de precarización laboral, precarización aceptada por empresarios, Estados, organizaciones internacionales y, por supuesto, por los trabajadores, que se han visto obligados a aceptar trabajos mediocres, con baja remuneración, en condiciones de incertidumbre y de desprotección en sus derechos laborales.

Si bien las medidas de flexibilización laboral tienen como propósito central reducir los niveles de desempleo a través de la reducción de los costos laborales, la realidad ha mostrado que dicho propósito no se ha cumplido, pues la tasa de desempleo no se redujo en porcentajes importantes, y por el contrario la pobreza aumentó y de igual forma la distribución del ingreso se hizo más inequitativa. Así lo ha demostrado, por ejemplo, la realidad colombiana respecto de los propósitos

inicialmente trazados por la Ley 789 de 2002, que incluyó varias medidas de flexibilización para el mercado laboral.

Al parecer, conciliar los intereses y objetivos de los empresarios dentro de una economía cada vez más abierta a la internacionalización, con las bases y principios sobre los cuales se construyó el derecho laboral, es una tarea difícil, pues la lógica y contenido de cada uno de ellos son distintos. Sin embargo, ese parece ser el gran reto del siglo XXI en materia de mercados de trabajo, el de lograr conciliar los temas de globalización mundial, flexibilidad laboral y protección a los trabajadores. Los trabajadores, no siendo un insumo más de la cadena de producción, deben ser protegidos, y debe regularizarse y emplearse algunas estrategias que le permitan al Estado llegar a esta interrelación de intereses contrapuestos en aras de favorecer a empresarios y trabajadores.

Bibliografía

ÁLVAREZ, Carlos. Nuevas dualidades del mercado laboral. En: Revista Sistema (1997).

ARAMBURU RESTREPO, José Luis. Globalización y derecho laboral: una aproximación. En: Actualidad laboral. No. 56 (1993).

ARIZA, Marina y DE OLIVEIRA, Orlandina. Familias, pobreza y desigualdad social en latinoamérica. En: Estudios Demográficos y Urbanos. Vol. 22.1 (2007).

ARRIAGADA, Irma y GODOY, Lorena. Seguridad ciudadana y violencia en América Latina: diagnóstico y políticas en los años noventa. Serie políticas sociales. No. 32 (1999).

BONOFILIO, Nicolás; FERNÁNDEZ, Ana Laura. Sí, señor. Precarización y flexibilización laboral en la década del noventa, Trabajo presentado en el sexto Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Buenos Aires, 2003.

CARBALLO VILLAGRA, Priscilla. Mercado de trabajo y flexibilidad laboral en las ciencias sociales. En: Reflexiones. Vol. 84 (2005).

Flexibilización sin precarización...

CEA MARTÍNEZ, Macarena; RUIZ CABELLO, Paulina y MATUS ACUÑA, Jean Pierre. Determinantes de la criminalidad: revisión bibliográfica. En: Política criminal. No. 2.

CENTRO DE ESTUDIOS LATINOAMERICANOS DE LA UNIVERSIDAD DE GEORGETOWN. Concepto de la seguridad ciudadana y nacional en Colombia.

CHÁVEZ RAMÍREZ, Paulina Irma. Flexibilidad en el mercado laboral: orígenes y concepto. Revista Aportes. Vol. 6.17 (2001).

D'AGOSTINO, Cristina; MARANO, Alessandra y SOLOMBRINO, Mariarosaria. Compendio di diritto del lavoro. Nápoles: XII Edizione, Simone, 2008.

DAHRENDORF, Ralph. La flexibilidad del mercado de trabajo. Colección informes OCDE. Madrid: Ministerio del Trabajo, 1986.

DESAI, M. Marx's Revenge: The Resurgence of Capitalism and the Death of Statist Socialism. Londres, 2002.

DOSI, Giovanni. The Nature of the Innovative Process, National Systems of Innovation. Oxford: Oxford University Press, 1992.

FARNÉ, Steffano. Efectos ocupacionales de una reforma laboral en Colombia. Bogotá: Universidad Externado de Colombia, 2002.

FERNÁNDEZ, Jaime. El economista Fernando Luengo defiende que la reducción de salarios no crea empleo. En: Tribuna Complutense, 2012.

FINA, Luis. El reto del empleo. Madrid: McGraw-Hill, 2001.

GAVIRIA, Alejandro. Ley 789 de 2002: ¿funcionó o no? En: Investigaciones y publicaciones, 2004.

GONZÁLEZ, María Candelaria, Flexibilización de las relaciones laborales. Una perspectiva teórica postfordista. Gaceta laboral. Vol. 12.1 (2006).

HERNÁNDEZ, Oscar y MILANO, Antonio. Sindicatos en tiempos globalizados: el caso venezolano. En: Gaceta laboral. Vol. 5.3 (1999).

IBARRA CISNEROS, Manuel Alejandro y GONZÁLEZ TORRES, Lourdes Alicia, La flexibilidad laboral como estrategia de competitividad y sus efectos sobre la economía, la empresa y el mercado de trabajo. En: Redalyc - Sistema de Información Científica, No. 231 (2010).

ISAZA CASTRO, Jairo Guillermo. Flexibilización laboral: un análisis de sus efectos sociales para el caso colombiano. Bogotá: Eldis, 2003.

LÓPEZ F., Diego. Mitos, alcances y perspectivas de la flexibilización laboral: un debate permanente. En: Mitos y realidades del mercado laboral en Chile. Santiago de Chile: Fundación Friedrich Ebert Stiftung, 2005.

MARTÍN ARTILES, Antonio. Flexibilidad y relaciones laborales, estrategias empresariales y acción sindical. Madrid: Ed. Consejo Económico y Social, 1995.

MARTÍNEZ PASTOR, Juan Ignacio y BERNARDI, Fabrizio. La flexibilidad laboral: significados y consecuencias. En: Política y sociedad. Vol. 48.2 (2011).

MARTÍNEZ, Javier, Violencia social y política en Santiago de Chile: un nuevo examen de viejas hipótesis. Personas y escenarios en la violencia colectiva. Santiago de Chile: Ediciones Sur (1990).

MASARELLI-SANTACROCE. Occupazione a termine: porta verso la stabilità o trappola della precarietà? Contribuzione a Francesco Vito. Attualità di un economista político; Vita e Pensiero. Milán, 2003.

MCKINLEY, Terry y ALARCÓN, Diana, Mercados de trabajo y desigualdad del ingreso en México. En: Papeles de Población. Vol. 4.18 (1998).

NÚÑEZ MÉNDEZ, Jairo. Éxitos y fracasos de la reforma laboral, 2004, en <http://www.banrep.gov.co/documentos/seminarios/pdf/Exitos->

Flexibilización sin precarización...

Fracasos-Reforma-Laboral-JNM.pdf, consulta del 20 de noviembre de 2012.

OBANDO MORALES BERMÚDEZ, Natalia; RUIZ CHIPA, Claudia. Determinantes socioeconómicos de la delincuencia: una primera aproximación al problema a nivel provincial, 2007.

POLITICAL DATABASE OF THE AMERICAS. Democracy and Citizen Security. Georgetown University, 2007.

PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO (PNUD). Informe sobre Desarrollo Humano para América Central: abrir espacios para la seguridad ciudadana y el desarrollo humano. IDHAC, 2009.

SANTAMARÍA, Mauricio y ROJAS, Norberto. Elementos para mejorar la adaptabilidad del mercado laboral colombiano. En: Archivos de economía (2001).