

Flexibilización laboral ou desregulación

Labour Flexibilization or Deregulation



ELIANNE FORERO PÉREZ

Docente investigadora na Universidade Pontificia Bolivariana-Montería,
mestrada en Dereito Económico e especialista en dereito laboral

Resumo

A globalización, debido a que os sistemas de produción deben adaptarse ás tendencias mundiais de comercialización liberadas, levou a incluír na axenda das regulacións laborais o tema da eficiencia con vistas a que estas non se convertan nun obstáculo no desenvolvemento dos países e, pola contra, permitan un ambiente de competitividade acorde coa nova orde económica mundial, o que tivo diferentes resultados segundo os estados. No entanto, este panorama suscita inquietudes acerca da situación dos traballadores a respecto da satisfacción dos dereitos e principios sociais, os cales poden verse lesionados e reducidos fronte á tendencia de flexibilizar ou desregular o dereito laboral.

Palabras chave: globalización, flexibilización, dereitos laborais, desregulación, principio protector.

Abstract

Globalization has made states assume the issue of the labour relation in different ways, due to the fact that the system of production has been adapted to commercial worldwide tendencies, making the matter of efficiency be included in the agenda of labour regulations. The aim is that the regulation does not become a barrier for the development of the countries, but on the contrary, it generates a competitive environment in the new economical world order.

Nevertheless, this panorama uncovers some questions about the workers' situation whit respect to the satisfaction of the social principles and rights which can be violated or reduced because of the flexibility or deregulation of labour law.

Keywords: *Globalization, Flexibilization, Labour rights, Deregulation, Protective principle.*

1. Introducción

No mundo e en especial en América Latina, o capitalismo fordista, como política de industrialización, de desenvolvemento, de xeración de emprego e de fortalecemento dos sindicatos, características propias do estado de benestar proposto por Keynes a inicios do século pasado, foi desprazado polo capitalismo posfordista, que se caracteriza por un novo modelo de produción flexible cuxa base é o individuo, como cidadán e consumidor (Alonso, 1999).

No modelo fordista de produción, en xeral as relacións laborais estaban estandarizadas e racionalizadas, e rexíanse pola descualificación dos traballadores. Isto moderouse pola implementación do *styling* (Torres Corredor, 1999), a introdución de cambios físicos ou de ornamentación nos produtos co obxecto de estes lles resultaren máis atractivos aos compradores, e con iso moldeouse uns traballadores menos monótonos, cada vez máis especializados e con características particulares.

Xa na era da sistematización, o taylorismo propón a flexibilización e a integración do traballo, a primeira entendida como «a organización da produción en equipamentos flexibles» (Torres Corredor, 1999), utilizando todas as ferramentas tecnolóxicas co fin de lograr adaptarse ás esixencias dun novo mercado e, por tanto, da demanda; a segunda, como a utilización máis intensiva da forza de traballo. Isto trae consigo unha nova realidade, uns traballadores tamén flexibles ou axustables, que se converten neste novo contexto posfordista en suxeitos universais e polivalentes, non só capaces de asumiren unha mobilidade laboral funcional e xeográfica, senón tamén a flexibilidade dos dereitos do traballo e do emprego. A flexibilidade do modelo de produción posfordista crea a necesidade dunha produción segmentada, específica e até personalizada, que induce á integración do traballo.

Este modelo capitalista segmentou o mercado de traballo en dúas grandes clases de traballadores: os cualificados, mellor pagados; e os non cualificados, habitualmente sometidos aos cambios da demanda, que en momentos de bonanza económica subsisten, mais que en épocas de recesión compiten e son os destinados a perderen o seu emprego (Alonso, 1999).

O fenómeno da globalización, entendido como a posibilidade que teñen os países de interactuar sen barreiras, comportou que as relacións de traballo tivesen que

amoldarse a esta nova realidade de integración económica, en que a competitividade adquire unha grande importancia. Ora ben, a competitividade non é posible se os traballadores non se axustan ao novo modelo, e velaí a aparición da flexibilización laboral como a ferramenta eficaz para motivar e impulsar o fenómeno. Tamén xorde a idea, ante esta nova orde económica mundial, de cambiar as estruturas legais ou normativas que regulaban as relacións entre empregadores e traballadores, por canto ese elemento normativo faría posible que os distintos sectores da produción chegasen a ser competitivos nun modelo individual e compracente da demanda. Daquela os países emprenden a tarefa de «reformarse», e aparecen os cambios lexislativos en material laboral debido a que a regulación existente contiña unha serie de cargas ríxidas.

Europa, os Estados Unidos e América Latina embarcáronse nunha serie de reformas laborais, con distintos enfoques entre si, na procura de flexibilizalas, o que xerou toda unha serie de discusións teóricas acerca do carácter protector do dereito laboral. En Europa o tema foi abordado por medio de acordos sociais e cunha predominancia da negociación colectiva, a que quedaron suxeitos os cambios laborais. Así mesmo, estruturáronse novas formas de contratación flexible non estables e novas formas de xornadas especiais ou *part-time*, e subsidios á demanda (empresas), que deron bos resultados en relación co tema do emprego (López, 2002).

Nos Estados Unidos e Inglaterra, máis que á flexibilización, recorreuse á desregulación da relación laboral e déuselle maior predominancia á negociación individual, deixando en mans do mercado o equilibrio entre oferta e demanda laboral.

En América Latina o tema foi abordado desde distintas posicións, desde unha similar desregulación aos Estados Unidos á adaptación e ao fortalecemento da negociación colectiva por encima da relacións individuais. Porén, o desemprego non diminuíu, ao parecer porque non garda estreita relación coa rixidez normativa laboral, senón con outros elementos da economía (López, 2002).

2. As reformas laborais en Colombia

Coa Lei 50 de 1990 introduciuse por primeira vez na lexislación colombiana o fenómeno da flexibilización das normas laborais, coa implementación das

cesantías anualizadas, o contrato a termo fixo e a redución do tempo para o cálculo da indemnización por despedimento inxusto, entre outros temas. Así mesmo, e malia toda a polémica suscitada acerca de se esa reforma era adecuada para a súa regulación, aprobouse a Lei 789 de 2002, outra norma flexibilizadora das relacións laborais. Aínda que ambas as normas foron redactadas co fin de se converteren nun incentivo para a xeración de emprego produtivo e ben remunerado, moitos estudos indican que non o lograron.

A Lei 789 de 2002 trouxo consigo normas de protección novas como os subsidios ao desemprego, os subsidios ao emprego, a capacitación, o fortalecemento das caixas de compensación etc.; máis tamén outras de flexibilización, e, entre elas, a ampliación da xornada laboral, a redución dos custos do despedimento ou a deslaborización do contrato de aprendizaxe. É claro como o aumento da xornada diúrna das 6:00 a. m. ás 10:00 p. m. é un mecanismo para motivar as empresas a crearen novos postos de traballo, xa que, ao eliminarse a recarga por traballo nocturno prevista na lei anterior do 35% por cada hora a partir das 6:00 p. m., permite dúas xornadas laborais de 8 horas, medida que incentivaría o emprego.

Esta norma foi demandada en acción de constitucionalidade, mais a sentenza declarou a súa exequibilidade en todos os aspectos ao considerarse que a lei non era regresiva dos dereitos laborais e que o obxecto da súa creación –o aumento ou incentivo da empregabilidade– era un valor fundamental que apoiaba o dereito ao traballo, cun contido económico importante para o desenvolvemento social da cidadanía (Núñez, 2005).

3. Tendencia flexibilizadora

A flexibilización das normas laborais xorde despois da segunda guerra mundial polo interese nunha liberalización das economías e a nova reforma da produción descrita no capítulo anterior. Mais de que falamos cando falamos de flexibilización laboral?

- a) Flexibilización como a maior ou menor adaptabilidade da organización produtiva.
- b) Flexibilización como aptitude dos traballadores fronte á mobilidade laboral.
- c) Flexibilización como maiores ou menores restricións xurídicas que regulan o contrato de traballo.

- d) Flexibilización como a posibilidade das empresas de se subtraeren das cargas laborais, públicas ou privadas (López Oneto, 1999).

Os catro enfoques apuntan ao desenvolvemento dun modelo de produción necesario no proceso de globalización da economía, mais que en principio entra en pugna coa protección dos dereitos laborais dos traballadores, pois os países interesados en liberalizar o seus mercados e fortalecer as súas economías non terán incentivos para manter os dereitos e obrigas laborais recoñecidos nas súas regulacións internas; pola contra, cada día buscarán novas formas de flexibilización e mesmo de desregulación das relacións laborais, para lograr equiparar os custos de transacción que implica participar da globalización aos estándares de competitividade mundial. Nace, así, a preocupación polo *dumping* social, que non só reflicte unha realidade económica precaria dos traballadores fronte aos grandes ingresos pola produción, senón que se converte nun atentado contra a dignidade dos traballadores, ao deixar de lado o proteccionismo que caracterizou as lexislacións laborais.

Daquela práctica comercial desleal de vender produtos por debaixo do custo do mercado que coñecemos como *dumping*, pasouse ao *dumping* social, xerado pola redución sistemática dos ingresos e beneficios laborais a prol da produción e dos prezos do mercado. Vemos como o tema do *dumping* social fai parte do articulado dos tratados de libre comercio, e, en fin, de calquera acordo bilateral ou multilateral, xa que é a nova orde económica mundial o que leva a formular aos produtores alternativas para a redución dos custos. Neste sentido, desde un enfoque económico, as correntes de pensamento económico coñecidas como neomonetarismo e keynesianismo abordaron o tema laboral e a súa relación coa flexibilización ou desregulación do traballo cunha explicación económica desta tendencia e a súa utilidade en termos de mercado.

En palabras de Rodríguez Vargas (2005): «O monetarismo de hoxe é a continuación e desenvolvemento das políticas monetarias do “laissez-faire”, é dicir, libre exercicio de profesión ou oficio do século pasado e principios do século XX». Esta escola, no tocante ao tema do mercado laboral e en especial dos salarios, considera que debe comportarse como calquera outro mercado, é dicir, os salarios deben sufrir a mesma sorte dos prezos, que cando a oferta excede a demanda caen. Para os monetaristas sempre se establecerá unha taxa de desemprego «normal» ou «natural», aínda cando non cren no desemprego «involuntario» de Keynes, xa que a forza de traballo non é un produto substituto (Hick, 1977). Dito doutro

xeito, parten da idea de que os salarios deben axustarse para igualar a oferta e a demanda, ao punto de que se hai un exceso de persoas que ofrecen o seu traballo (oferta), baixarán o seus salarios até lograren venderse. A regulación do mercado de traballo, cargada de proteccionismo, non permitiría que a oferta laboral dentro do mercado se autorregulase. Xa que logo, esta escola mostra o traballo como unha mercadoría e considera a intervención do estado como innecesaria e até prexudicial.

Pola súa parte, a teoría keynesiana basea a súa tese no incentivo da demanda do mercado laboral a través de subsidios, e propón un punto de equilibrio ou intermedio coa oferta, un axuste aos dereitos laborais e non *per se* a desregulación (Kaldor, 1981). Os keynesianos alegan que non sempre os mercados se baleiran, moito menos o mercado laboral, é dicir, que se a proposta é reducir os salarios para asegurar a oferta, é posible que as empresas terminen quedando cos traballadores de peor calidade, o cal evitará que estas empresas perdan o incentivo para rebaixar aínda máis os salarios (López Oneto, 1999).

Acoller a tese da teoría neomonetarista podería levar a unha verdadeira desregulación, por canto resalta a liberdade contractual individual por encima de calquera outro esquema, o que comportaría que o dereito laboral desaparecese ou se subsumise en normas civís ou comerciais. A diferenza dela, o keynesianismo concibe a flexibilización como unha reacción de cambio ou adaptación do dereito laboral.

Desde o pensamento xurídico, a flexibilización laboral ten o seu fundamento na corrente reformista. Nalgúns países de América Latina como Chile e o Perú, a intervención do estado é mínima e contráense os dereitos laborais co fin de fortalecer a asociación colectiva. Flexibilízase, mais non perde o dereito laboral o seu carácter protector, ao permitir que os actores colectivos logren o equilibrio da relación entre empregadores e traballadores, é dicir, déixase á negociación colectiva a tarefa de velar polos dereitos mínimos e irrenunciáveis (López, 2002). O enfoque social, posto en marcha por algúns países europeos e de América como Colombia e o Brasil, de igual forma, propón o fortalecemento do acordo colectivo e este como instrumento para desenvolver e materializar o principio protector do dereito laboral, mais deixa de lado a desregulación proposta polos liberais. Simplemente queda desprazada a negociación individual pola colectiva: só de non lograrse o acordo colectivo, os acordos individuais propios da regulación do contrato de traballo individual adquiren vixencia.

De centrarmos a discusión na existencia ou non do principio protector do dereito laboral en presenza do fenómeno da flexibilización, debe examinarse o alcance do concepto de principio reitor. Na época do estado liberal do século XVII no contexto europeo, as relacións laborais baseábanse na prohibición como principio, e, así, a Lei Chappelier e o Código penal francés prohibían calquera coalición que tivese por obxecto establecer condicións de traballo ou de exercicio de profesións e oficios, así como a asociación e as folgas. Esta situación, que en principio pareceu favorable por canto dotaba de liberdades individuais os traballadores derivou ao cabo dos anos en inequidades. Entre tanto, nesta época cada individuo se creu libre de contratar e acordar os seus dereitos laborais de forma autónoma, sen intervención do estado, o que deu lugar a toda unha serie de abusos dos empresarios cara a quen ofrecía o seu traballo. O traballo someteuse como calquera mercadoría ao equilibrio da oferta e a demanda (Sánchez Castañeda, 2006).

A regulación laboral nacerá máis adiante para impedir os excesos do individualismo, abrindo camiño ao carácter protector do dereito laboral, auspiciado e promovido pola Organización Internacional do Traballo. Con todo, o principio protector que caracterizou o dereito laboral, entendido como unha ferramenta para lograr o equilibrio e dotar de garantía a parte débil (traballadores) das relacións laborais, non foi descoñecido polo fenómeno da flexibilización, máxime cando foi o reformismo social, o enfoque acollido por América Latina e Europa; paradoxalmente viuse respaldado cunha tendencia neoguantarista, ao ser constitucionalizados os dereitos laborais.

O carácter protector das normas laborais, como principio reitor e razón de ser destas, desenvolve unha serie de dereitos mínimos e irrenunciáveis que permiten reducir a complexidade das relacións de traballo, por canto harmonizan en termos de equilibrio as actuacións dos contratantes. Cando este principio redutor da complexidade, segundo Luhmann, se afasta dos estándares xerais entra en crise. Logra entón a flexibilización laboral que o principio entre en crise? A flexibilización enténdese como a adaptación das normas de traballo a novas normas sociais, económicas e políticas, onde o dereito laboral, malia tornarse menos ríxido, non se desarticulou, continua a funcionar como un conxunto de regras de conduta propias das relacións de traballo, que preservan os dereitos e as obrigas mínimos e irrenunciáveis. Esta situación leva a concluír que a tendencia a flexibilizar do dereito laboral non ocasionou que este perda su carácter principal.

Alén da existencia do principio protector das relacións laborais subordinadas, tamén xorde a necesidade de pregoar e defender o principio protector do emprego, o que motivou a introdución da flexibilización laboral nas distintas lexislacións no ámbito mundial. A flexibilización propónse como un incentivo á demanda, por canto ofrece unha redución de cargas ou custos laborais significativos no proceso de produción e no tema da competitividade, malia non existir certeza de que o axuste das normas laborais cara á redución de custos xerara emprego, cando menos en América Latina (López, 2002).

4. Conclusión

As necesidades de crecemento económico e desenvolvemento social levaron os países do mundo a modificaren as vellas formas de produción. Así, a globalización trouxo consigo unha liberalización comercial e financeira e privatizacións, realidades que debe afrontar calquera país cun modelo ou sistema económico mixto ou de mercado.

Este panorama económico pon de manifesto a polivalencia dos traballadores desta era, en que a flexibilidade nas relacións laborais ha de converterse nunha oportunidade de mobilidade funcional e xeográfica e de autonomía, ao permitir que calquera traballador/a poida desfacer máis facilmente unha relación de traballo e cambiala por outra, participar da escolla dun horario flexible, dunha forma de traballo máis autónoma (teletraballo, traballo a domicilio, entre outros) e mesmo convir formas non subordinadas de traballo como formas alternativas da presentación de servizos, cando as condicións laborais non parezan favorables.

Con todo, no ámbito internacional existen normas que regulan as relacións de traballo en maior ou menor grao, que garanten uns dereitos mínimos dos traballadores e impoñen unhas obrigas inherentes aos contratos de traballo, cuxo carácter protector segue a estar presente non só dentro da normatividade legal senón tamén das propias constitucións, e pese á tendencia flexibilizadora e renovada das formas laborais son defendibles polos tribunais e organismos de supervisión do traballo. Xa que logo, a flexibilización laboral non debe ser vista como un atranco da autonomía dos estados para garantir ou protexer os dereitos laborais, por canto non os anula. senón que os adapta. Actualmente o dereito laboral non pode concibirse como o dereito alienado por un suposto fenómeno

de flexibilización, senón debe ser entendido a partir da tendencia flexibilizadora propia do contexto económico, político, social e cultural.

Non se trata de concibir o traballo como unha mercadoría, nin moito menos de que as relacións de traballo se rexan por normas civís ou comerciais, mais a regulación laboral mutou, sen perder a súa razón de ser, ao buscar un punto intermedio entre a liberalización total, rexida pola oferta e a demanda do mercado de traballo e a rixidez ou o exceso de cargas e protección do estado interventor, con vistas a propor un modelo de relacións de traballo conscientes das desigualdades entre as partes no contrato de traballo, mais en que se dá importancia así mesmo ao dereito da empresa e se crean incentivos á oferta para manter os postos de traballo e mesmo xerar outros novos.

Referencias bibliográficas

- ALONSO, L. E. (1999) *Trabajo y ciudadanía*. Madrid, Trotta.
- BARAJA MONTES DE OCA, S. (1991) «La flexibilización. Nuevo elemento en la relación de trabajo» *Boletín Mexicano de Derecho Comparado* 70.
- FERNÁNDEZ BRIGNONI, H. (2001) «Los límites a la protección del trabajo. El concepto de subordinación frente a las nuevas realidades» *Gaceta Laboral* 7(1).
- GARCÍA MENÉNDEZ, J. R. (1996) «Neoproteccionismo, dumping social y económico» *Nueva Sociedad* 143.
- HICK, J. (1977) «Lo que hay de malo en el monetarismo» *Cuadernos Económicos del ICE* 2.
- KALDOR, N. (1981) «Una perspectiva keynesiana sobre el dinero» *Revista BCV* 139.
- LAZO GRANDI, P. (2003) «El ALCA y las normas laborales» *Friedrich Ebert Stiftung* 10.
- LÓPEZ, D. (2002) «Mitos, alcances y perspectivas de la flexibilización laboral: un debate permanente» *Análisis Laboral* 16.
- LÓPEZ ONETO, M. (1999) «Flexibilidad laboral chilena y principios de protección» *Aportes al Debate Laboral* 8.
- NÚÑEZ, J. (2005) [en liña] «Éxitos y fracasos de la reforma laboral en Colombia» Documento CEDE 43. Disponible no enderezo web <http://economia.uniandes.edu.co/investigaciones_y_publicaciones/CEDE/Publicaciones/documentos_cede/2005/exitos_y_fracasos_de_la_reforma_laboral_en_colombia>.

RODRÍGUEZ VARGAS, J. J. (2005) *La nueva fase de desarrollo económico y social del capitalismo mundial*. Tese de doutoramento presentada no seo da Facultade de Economía da Universidade Nacional Autónoma de México.

SÁNCHEZ CASTAÑEDA, A. (2006) *Las transformaciones del derecho del trabajo*. México D. F., Universidade Nacional Autónoma de México.

TORRES CORREDOR, H. (1999) «Regulación, empleo y perspectivas del derecho laboral» en Silva Romero, M. (comp.) *El derecho laboral que hereda el milenio*. Santafé de Bogotá, Universidade Nacional Autónoma de Colombia.