

FLEXIBILIZACIÓN LABORAL COMO MECANISMO DE APERTURA AL MERCADO GLOBAL Y SU INCIDENCIA EN EL PRINCIPIO PROTECCIONISTA DEL DERECHO DE TRABAJO EN VENEZUELA

(Labor flexibility as a means of opening to the global market and its impact on the protective principle of labor law in Venezuela)

Recibido: 10 Septiembre 2013 Aceptado: 12 Noviembre 2013

Naveda Rincón, Otto

Universidad Dr. Rafael Belloso Chacín, Venezuela

ottonaveda@gmail.com

RESUMEN

Mediante la realización de la presente investigación se evaluó la flexibilización laboral como mecanismo de apertura al mercado global y su incidencia en el principio proteccionista del derecho de trabajo en Venezuela. En este orden de ideas al analizar los postulados teóricos de la flexibilidad laboral, desarrollado por diversos tratadistas como Hoyos (1987) y Murgas (2006), así como sus nuevas nociones e interrelaciones con la seguridad, convirtiéndose esta en la novedosa teoría denominada como la flexiseguridad, vista y analizada por el Dr. Fernando Valdés (2013), entre otros tratadistas. Ahora bien, el tipo de investigación es documental, de nivel descriptivo, y se obtuvieron los datos bajo la técnica de observación documental estructurada. El conjunto de teorías y estadísticas estudiadas arrojó un conjunto de resultados y, en función del objetivo general, resalta el vínculo cada vez más estrecho entre el derecho del trabajo y la economía producto de la globalización. En Venezuela es viable la utilización de mecanismos de flexiseguridad para contrarrestar la desregulación del Derecho del Trabajo ante las pretensiones de la economía sin perjudicar el crecimiento macroeconómico del país, es decir, evitando las constantes fluctuaciones del PIB y su impacto en la tasa de desempleo nacional.

Palabras claves: Flexibilidad laboral, Macroeconomía, Principio protector, Flexiseguridad

ABSTRACT

By performing this research, labor flexibility was evaluated as a means of opening to the global market and its impact on the protective principle of labor law in Venezuela. In this order of ideas to analyze the theoretical postulates of labor flexibility, developed by various treatise writers as Hoyos (1987) and Murgas (2006) and their new concepts and interrelationships with security, making it, in the innovative theory known as the flexisecurity, viewed and analyzed by Dr. Fernando Valdés (2013) among other treatise writers. The type of research is documentary, descriptive level, and data were obtained at the structured documentary observation technique. The theories and studied statistics indicated us a result set, and in function of the general objective highlights the increasingly tight link between labor law and economics product of globalization. In Venezuela, it is viable to use flexisecurity mechanisms to counteract the deregulation of labor law to the claims of the economy without detriment to the country Macroeconomic

growth, in other words, avoiding the constant fluctuations of Gross Domestic Product (GDP) and its impact on the unemployment rate acional.

Keywords: Labor flexibility, Macroeconomics, Principle protector, Flexisecurity

INTRODUCCIÓN

Mucho se ha hablado de la flexibilización laboral, una práctica que es aplicada actualmente en diversos países a lo largo y ancho del planeta, en algunos casos con experiencias positivas, tal como ocurre en Brasil con su sostenido crecimiento económico de la última década; sin embargo, la mayoría las experiencias han sido negativas, entre los cuales se pueden mencionar el caso de Jordania, España, Grecia, entre otros, que han visto el estancamiento económico aun cuando han aplicado medidas de flexiseguridad.

Este mecanismo mal aplicado puede derivar en desregulación laboral –como algunos autores lo han llamado- y es quizás el mayor enemigo del derecho del trabajo clásicamente concebido a lo largo de los años. Sin embargo, ante la negativa de muchas naciones de ceder fácilmente a las pretensiones del capital, derivadas de las constantes fluctuaciones económicas cada vez más acentuadas y agresivas, y que hace cada vez más interdependientes a las naciones, se han desarrollado nuevas teorías que no afectarían al derecho del trabajo, y le permitirían a las economías adaptarse a las necesidades del mercado con mayor celeridad, así es que nace la flexiseguridad laboral.

En el ámbito internacional, la globalización galopa a un paso arrastrante, borrando las fronteras a su paso, dejando constantes fluctuaciones económicas, asombrosos avances tecnológicos y transfronterización de capitales. Todo lo anterior conlleva a que los países propendan una unificación de sus legislaciones laborales con miras a competir equitativamente a nivel internacional, y se promuevan cada vez más ordenamientos supranacionales, o convenios internacionales de índole comercial, con una fuerte carga laboral, como el Mercosur, la Unión Europea, entre otros.

En este sentido, es preciso decir que el propósito de esta investigación está íntimamente ligado a la participación de la República Bolivariana de Venezuela en este contexto internacional, es decir, la razón que motivó el desarrollo de esta investigación fue determinar si es posible que la república, con las actuales bases macroeconómicas, pueda ingresar y adaptarse al mercado global.

En virtud de determinar lo anteriormente expuesto se estudiaron aspectos técnicos, teóricos y metodológicos, tal como fue el estudio de las diferentes concepciones derivadas de la flexibilidad laboral, como es la novedosa noción de flexiseguridad y su viable aplicación en la República Bolivariana de Venezuela, además de la conformación de las estructuras macroeconómicas y como todos estos aspectos económicos de relacionan con el derecho del trabajo, y específicamente con su principio protector.

LA FLEXIBILIDAD LABORAL, PERSPECTIVAS GENERALES

En América Latina casi todas las reformas legislativas en materia del trabajo tienen como justificación la imperiosa necesidad de flexibilizar sus normas. Este dilema se extiende por la competencia entre los países en llevar sus productos al mercado globalizado, todo esto por las características propias de una economía de apertura global, en donde el trabajo del hombre reviste únicamente un factor de costo por hora.

A decir de esto, Hoyos (1987) define clásicamente la flexibilidad laboral como la facultad de la entidad de trabajo de contar con mecanismos jurídicos que le permitan ajustar su producción, empleo y condiciones de trabajo ante las fluctuaciones rápidas y continuas del sistema económico (demanda efectiva y diversificación de la misma, tasa de cambio, intereses bancarios, competencia internacional), las innovaciones tecnológicas y otros factores que demandan ajustes con celeridad.

La flexibilización laboral es un tema del día a día en nuestros países hispanoamericanos e iberoamericanos que buscan ingresar al mercado globalizado con éxito. Como bien lo indica Hernández (1990) "...un fantasma recorre el mundo del trabajo: el fantasma de la flexibilización".

Por su parte, Murgas (2006) refiere que son frecuentes las exigencias entre algunos autores de utilizar la reforma legislativa para eliminar las "rigidez" de algunas de las instituciones del derecho del trabajo por considerarlas inapropiadas para confrontar el proceso de apertura del mercado de trabajo global o propician el desempleo global.

En este orden de ideas dos (2) grandes postulados se enfrentan en un intenso debate con el que suele comprenderse mejor esta materia, como explica Murgas (2006), quien señala:

"...En este debate hay diferencias en el matiz e intensidad con que suele entenderse la flexibilidad. Algunos planteamientos extremos conducen a una desregulación salvaje, mientras otros aspiran a diversas adecuaciones o ajustes de las concepciones tradicionales del derecho del trabajo. En fin de cuentas, hay diferencias entre entender la flexibilización como una adaptación, por lo demás necesaria, del derecho del trabajo; o por el contrario, como una cómoda vía para la desregulación salvaje, al influjo indudable del triunfante neoliberalismo".

En este sentido, Murgas (2006) también señala que el fundamento generalmente utilizado por los países que aplican la flexibilización de sus normas jurídicas de índole laboral es que deben abrirse al mercado internacional, la competitividad, la profundización de la globalización, el constante desarrollo tecnológico y estrategias internas para minimizar el desempleo.

De allí que Bronstein (2006a) resalte que los cuestionadores del llamado "garantismo", sustituyeran cada vez más la expresión derecho del trabajo por la de reglamentación del mercado de trabajo y que las connotaciones sociales del primero "pasaron a la condición de vicios allí donde antes eran virtudes". Concordando con estas ideas, Plá (1993)

expresa cómo la técnica flexibilizadora se ha apoyado exitosamente en la simpatía de la palabra "flexible", frente a la antipatía de las palabras de signo opuesto (rigidez, intransigencia, dureza).

Ahora bien, como comenta Murgas (2006), la reforma laboral latinoamericana pareciera orientarse dentro de dos ideas o mecanismos "flexibilizadores": una entendida en términos de reducción cuantitativa de beneficios, que en teoría busca ofrecer mayor competitividad al empresario; y otra, que procura ofrecer un manejo más flexible de la empresa por el empleador, y aunque no conduzca necesaria e inicialmente a una disminución de beneficios económicos, supone un ejercicio más amplio del poder de dirección e, incluso, de los sistemas de contratación y de duración y terminación de la relación laboral.

Se estaría hablando entonces como lo menciona el profesor Bronstein (2006b) de flexibilidad de los salarios, flexibilidad del tiempo o duración del trabajo, flexibilización de la contratación laboral y flexibilidad de la organización del trabajo. En vista de dar ejemplos de medidas flexibilizadoras, se pueden mencionar los siguientes casos, previamente señalados por Murgas (2006):

- Dar mayor poder al empleador para individualizar el salario en el contrato de trabajo. Por ejemplo: la reforma laboral panameña de 1986 y 1995.

- Posibilidad de reducción salarial, con carácter temporal, como es el caso de la legislación brasileña (art. 503 CLT), por razones de fuerza mayor o perjuicios económicos debidamente comprobados, en proporción a cada salario. La reducción no puede ser superior al 25 % y se debe respetar en todo caso el salario mínimo de la región.

Igualmente, es posible la reducción de la jornada o el número normal de días de trabajo, cuando la entidad de trabajo se encuentre en una coyuntura desfavorable, con la proporción reducción salarial no superior al 25 %, dejando a salvo el salario mínimo regional.

Como se observa en el desarrollo de esta investigación hemos mencionado la constante justificación de los países que se debe flexibilizar las normas laborales pues es necesario adaptarse al mundo globalizado, con sus cambios tecnológicos y su predominante integración.

LA FLEXISEGURIDAD LABORAL, TENDENCIA DEL NUEVO SIGLO

Ahora bien, una de las tendencias que parece ser aceptada en el mundo es la de la Flexiseguridad Laboral o simplemente Flexiguridad, la cual, para los autores Valdés y Lahera (2010) se refiere a una elaborada noción europea que consiste en un renovado equilibrio entre la flexibilidad y la seguridad en las relaciones laborales.

En el paradigma comunitario, ellos infieren que las relaciones entre flexibilidad y seguridad no deben ni pueden entenderse conforme al juego de los principios más tradicionales, de oposición o enfrentamiento, sino según una nueva lógica de

convergencia en los objetivos finales, compatible, no obstante, con las divergencias en las distintas opciones de política de derecho que informan las correspondientes medidas de flexibilidad y seguridad.

Ahora bien, resulta interesante entender como explica Klammer (2006) que:

“...todos hablamos de este término y sobre esta idea, pero no todos nos referimos a lo mismo. Carecemos de un concepto común de Flexiseguridad. Cada país posee su propia concepción del término y, probablemente no lograremos establecer una definición común aunque, probablemente, tampoco sea necesario”.

Sobre la definición teórica, Klammer (2006) continúa explicando que el acuerdo es unánime en cuanto a que se refiere a algo que tiene que ver con la reconciliación entre la creciente flexibilidad que se observa en muchos países europeos, tal vez en todos. Y en cuanto a la seguridad, por consiguiente, la idea general es que se ha de reconciliar, de alguna forma, flexibilidad y seguridad.

Explica Klammer (2006) que se busca la flexiseguridad como alternativa a la desreglamentación “pura y dura”. En lugar de simplemente liberalizar los mercados laborales, se necesita algo nuevo, algo que represente un nuevo tipo de seguridad basado en un trabajo más flexible y en nuevos modelo de contratos laborales, entre otras cosas.

Continúan postulando los precitados autores Valdés y Lahera (2010) que la flexiseguridad puede concebirse y aplicarse en cuatro ejes de actuación, tales como: disposiciones contractuales flexibles y fiables, estrategias globales de aprendizaje permanente, políticas activas del mercado laboral eficaces y sistemas de seguridad social modernos.

En este marco, las políticas de flexiseguridad según Valdés y Lahera (2007), presentes en la comunicación de la comisión de 27 de junio de 2007 y en la resolución del consejo sobre los principios comunes de flexiseguridad, son las siguientes:

- Han de adoptar los cuatro grandes ejes de actuación mencionados;
- Han de mejorar cuantitativa y cualitativamente el empleo, la adaptabilidad y la cohesión social;
- Han de sustentarse en un equilibrio entre derechos y responsabilidades de empresarios, trabajadores, solicitantes de empleo y autoridades públicas;
- Han de adaptarse a la concreta situación de cada mercado de trabajo;
- Han de reducir la brecha abierta entre los que están dentro del mercado laboral y los que están fuera de él; aquellos primeros necesitan preparar las transiciones hacia otro empleo, mientras que estos otros precisan disponer de mecanismos que les permitan entrar al mercado y hacerlo hacia formas contractuales estables;

- Han de apoyar las medidas de flexibilidad interna, facilitando la movilidad, una buena organización de trabajo y la mejora continua de las capacidades;
- Han de fomentar la igualdad de género;
- Requieren un clima de confianza y diálogo entre las autoridades públicas y los interlocutores sociales; y
- Tienen repercusiones presupuestarias que deberían perseguir una distribución justa de los costes y beneficios.

Ahora bien, al profundizar en el contenido Valdés y Lahera (2010) señalan que la proyección de este paradigma europeo de la flexiseguridad laboral tiene en España una especial importancia debido a los graves problemas del mercado de trabajo. En este orden de ideas, la regulación laboral en España es paradójica, porque puede ser presentada como un mal modelo dentro de los parámetros europeos de combinación de flexibilidad y seguridad –como una inflexibilidad insegura con flexibilidad singular–, pero que ha utilizado de manera intensa técnicas redistributivas de costes privados y públicos propias de la flexiseguridad.

A este respecto, en función de vincular las ideas de flexiseguridad con los sistemas laborales, Miguélez (2006) explica que la flexiseguridad como nueva vía de regulación tiene mucho que ver con las características que en los diversos países tienen los sistemas de welfare y los sistemas de relaciones laborales. Allí donde los primeros son fuertes y en los segundos hay partners sociales con poder y tradición negociadores hay un avance por la vía de la flexiseguridad. Donde solo uno de los dos sistemas es consistente, dicho avance puede ser ambivalente.

Continuando con la idea, Valdés y Lahera (2010) aducen que tienden a ampararse en el concepto de flexiseguridad medidas tan sumamente dispares como pueden ser la formación permanente, el mejoramiento de los servicios de empleo, las fórmulas de conciliación de la vida personal y laboral o el abaratamiento de los despidos disciplinarios entre otras medidas.

Probablemente, debido al elevado simbolismo político que ofrecen los objetivos finales a los que sirve, la flexiseguridad ha terminado convirtiéndose en un cómodo cajón de sastre en el que los interlocutores sociales pretenden instalar la totalidad de las decisiones vinculadas con el empleo, se refieran estas a la relación laboral, al mercado o a la protección social.

En ese sentido, Valdés y Lahera (2010) señalan que la socialización del riesgo ha ido dirigida a canalizar o a suavizar la destrucción de empleo, lo que junto con una escasa negociación colectiva de los ajustes de plantilla y una pobre inversión en los servicios públicos de empleo, ha dinamitado cualquier equilibrio posible entre flexibilidad laboral y seguridad en el empleo en un modelo, paradójicamente, con un gran gasto público y social en las relaciones laborales y en la protección por desempleo.

En términos muy sintéticos, según Bancalero (2008), la flexiseguridad se asienta sobre tres pilares: una gran flexibilidad del mercado de trabajo, que pasa por la reducción de los llamados derechos de los trabajadores, especialmente, en términos de horarios y de estabilidad de los contratos.

En segundo lugar, una mejor protección social para los períodos entre empleos en términos del valor y duración del subsidio de desempleo; y por último, la realización de fuertes inversiones en el terreno de políticas activas de empleo, especialmente, en la formación de los trabajadores en paro y también en su “outplacement”.

Ahora bien, según Mínguez (2011), la flexiseguridad en Dinamarca descansa sobre tres pilares: la flexibilidad del mercado laboral que permite a las empresas adaptar sus plantillas a su situación económica (Caso LEGO) y la seguridad que brinda el Estado desde una doble perspectiva: la social y económica.

Finalmente, y de acuerdo a la Comisión Europea (2010) la Flexiseguridad presenta cuatro ejes de actuación: contratos flexibles y fiables, estrategias de aprendizaje durante toda la vida laboral a través de la formación continua, políticas activas de empleo, en detrimento de las políticas pasivas y sistema de seguridad social adaptado a las circunstancias de cada país.

Mucho se ha escrito y se ha hablado sobre flexiseguridad, pero no siempre con un verdadero conocimiento sobre el tema. Para entender de lo que se está hablando conviene tener una noción de los diferentes niveles de intensidad y de seguridad.

Como se investigó, América Latina y el Caribe está llena de las llamadas “Reformas Laborales” que propenden la flexibilización de sus normas de índole laboral, y dichas reformas han tenido diversas consecuencias tanto jurídicas como económicas, hasta el punto de que en algunos países no se han logrado justificar en términos económicos (creación de empleo, ingresos de capital empresarial, aumento del PIB, valorización de la moneda nacional, evitar o salir de recesiones económicas entre otros) los cambios laborales realizados.

Ahora bien, teniendo en cuenta las raíces de la flexibilización contenida teóricamente en las definiciones conceptuales que los autores clásicos han desarrollado en el marco de todo este fenómeno de flexibilización laboral, se tienen algunas consideraciones al respecto.

Como se ha estudiado, la definición clásica de la flexibilización laboral presentada por Hoyos (1987) contempla unilateralmente los efectos de la flexibilización laboral es decir, que toma en cuenta exclusivamente a la empresa como factor beneficiado por las medidas adoptadas, y siempre expresando que esta (la entidad de trabajo) debe contar con mecanismos jurídicos que le permitan ejercer ajustes con celeridad; entendiéndose estos ajustes como los que el mercado, desde el punto de vista netamente económico demande y de esta manera condenando a la flexibilización laboral a ser excluyente de los derechos fundamentales de los trabajadores y por supuesto de sus principios, entre ellos, el más importante, el principio protector del derecho del trabajo.

Es decir, que flexibilizar implica dar a la entidad de trabajo mediante un instrumento jurídico (probablemente una ley) la suficiente amplitud para modificar en cualquier momento que lo considere las condiciones de trabajo, el mecanismo de empleo y de culminación de la relación laboral, es decir, controlar completamente el vínculo jurídico empleador-trabajador, todo esto justificado en las constantes fluctuaciones del mercado global, y su sensible afectación por las condiciones políticas, económicas, sociales en el ámbito internacional.

Particularmente, se considera que este concepto clásico es “parcialmente” correcto, únicamente en cuanto a la realidad de los derechos que afecta, de cómo se implementa en los países que lo adoptan y de cuáles son sus mayores beneficiados y perjudicados (no pretendo decir que es positivo o negativo para las legislaciones).

Es por esta razón que aunque el concepto clásico de la flexibilización laboral emitido por el Dr. Hoyos (1987) suene fuerte se corresponde a la mayor muestra de la flexibilización radical de las normas laborales, que muy comúnmente derivan en una desregulación laboral y tienen como consecuencia la desprotección de los trabajadores ante las pretensiones del capital económico.

En este orden de ideas, existen diferentes concepciones que se tienen de los mecanismos de flexibilizar; algunos tratadistas consideran que es necesaria la afectación o desregulación de las instituciones clásicas del derecho del trabajo, mientras que para otros solo hace falta realizar adecuaciones o adaptaciones a las instituciones tradicionales del derecho del trabajo, es decir, como se ha venido realizando en Europa y algunos países de Latinoamérica, por un lado, la reducción cuantitativa de los beneficios laborales y por otro lado, se encuentra la tendencia que implica dar al empresario mayores concesiones en el manejo de la Empresa, mediante la flexibilización de las normas que regulan los mecanismos de contratación, jornada laboral, *ius variandi*, entre otros aspectos.

En consecuencia, se debe entender que este tema tiene dos nociones, por un lado utilizar la flexibilización como mecanismo necesario para incrementar la competitividad de las entidades de trabajo en el mercado internacional y por el otro, aquellos que siguiendo la línea del neoliberalismo consideran utilizar la flexibilización como vía rápida para desregularizar el derecho del trabajo.

En virtud de estos planteamientos, se puede analizar que lo que se trata es de dar un mayor espacio a la autonomía de voluntad de las partes en el proceso laboral, lo que significaría la eliminación de uno de los principios fundamentales del derechos del trabajo, como es el principio proteccionista, pues no habría un mecanismo jurídico protector para el trabajador, y no se limitaría al empleador en cómo y por cuánto tiempo contratar.

Aunque se debe reconocer que en algunos casos este mecanismo ha resultado efectivo (caso de Brasil y su apertura a la inversión extranjera, que posteriormente se analizará), resulta sumamente delicado flexibilizar las normas garantistas de fueros como el familiar, el sindical, y la protección a la igualdad de géneros en el área laboral, pues se violentarían derechos fundamentales del ser humano.

Sin embargo surge la gran pregunta: ¿cuál forma de flexibilizar no afecta al derecho del trabajo, y por ende cual es mejor?, ¿será la flexibilización laboral un mecanismo eficiente, eficaz y necesario para que Venezuela pueda aventurarse con firmeza en el mercado internacional que la globalización proporciona hoy en día?

En función de responder estas interrogantes es necesario mencionar en primer lugar que todos los mecanismos de flexibilización afectan al derecho del trabajo y sus instituciones “clásicamente concebidas”, ahora bien, que unos mecanismos lo afecten en mayor o menor medida es otra historia.

El mundo ha dado demostraciones de sistemas que han sido más afectados que otros, los países hispanoamericanos e iberoamericanos han desarrollado una serie de reformas laborales, afectando sus instituciones clásicas del derecho del trabajo, y para algunas ha sido un paso hacia el desarrollo, pero para otras no ha significado mayor impacto positivo en su economía, pero sí negativo en la protección a sus trabajadores, sobre todo la protección a las empresas maquiladoras de las potencias económicas mundiales.

Tal es el caso de la reforma panameña de 1995, la cual da mayor poder al empleador de individualizar el salario en el contrato de trabajo, y esto no ha llevado a Panamá a un desarrollo desmedido, ni a un aumento considerable en la empleabilidad de su país. En este orden de ideas, también se puede mencionar el caso de Nicaragua, el cual le otorgó amplios poderes al empleador para variar el lugar de la prestación de servicio, sin que esto haya provocado el incremento en su staff empresarial.

Sin embargo, cabe igualmente mencionar el caso de Brasil, el país iberoamericano ha adoptado en los últimos años diversas reformas laborales (aun con gobiernos obreristas de ideología de centro izquierda), tales como la introducción de contratación temporal si causas objetivas, cambios de sitio de la prestación del servicio previa contratación y en caso de necesidad, poder al empleador para cambiar unilateralmente el horario de trabajo (con limitaciones), reducción salarial con carácter temporal, por razones fuerza mayor, entre otras medidas adoptadas.

En este caso particular, las medidas adoptadas en un inicio parecieran haber conseguido el éxito, pues en el periodo 2003–2010 el país brasileño creció un potencial 4.1 de su PIB. La gran virtud del país Iberoamericano fue lograr la estabilidad económica, lo que permitió crecer a un ritmo sostenido y pagar toda la deuda al Fondo Monetario Internacional (FMI) y, sobre todo, lograr bajar el desempleo que pasó del 10,5 % en diciembre de 2002, al 5,7 % en noviembre de 2010. El gobierno de la presidenta Dilma Rousseff en 2012 logró mejorar el ingreso medio de las personas ocupadas con un aumento en términos reales de 2,9 % anual.

La recuperación del salario duplica la cifra registrada en el gobierno de Lula da Silva, donde la renta laboral crecía el 1,3 % anual. La recuperación del poder del salario fue posible pese al bajo crecimiento del 1 % del Producto Bruto Interno (PBI) en 2012. También el gobierno de Dilma Rousseff logró bajar la tasa de desempleo a 4,6 % en

diciembre de 2012, la más baja en una década, con un promedio anual para 2012, del 5,5 %, el menor desde 2003.

Un ejemplo de esta combinación que se comentaba previamente sería las recientes medidas anunciadas por la presidenta brasileña para el plan económico de este año, entre ellas, la reducción de impuestos sobre productos industrializados, básicamente para automóviles y electrodomésticos, y la disminución de otros impuestos para la industria.

Estas medidas también apuntan a fortalecer el consumo del mercado interno brasileño, además de la exportación de materia prima. Los especialistas son optimistas y creen que con estas medidas la recuperación ya está en marcha y se estima un aumento del Producto Interno Bruto (PIB) del 3,5 % para el año 2013.

Ahora bien, siguiendo con este breve ejemplo del caso de Brasil (el cual servirá para determinar si la República Bolivariana de Venezuela necesita o no tomar medidas flexibilizadoras) se observa una aparente paradoja: la legislación es rígida el mercado de trabajo es flexible.

La rigidez de la legislación se refleja en la imposibilidad de negociar la mayoría de los derechos individuales que garantizan la protección de los trabajadores. Esa negociación está impedida incluso cuando las partes consideren de utilidad cambiar un beneficio garantizado por la ley por otro beneficio (más ventajoso) garantizado por la negociación.

Otro tema importante consiste en saber el grado de seguridad social que la legislación laboral confiere al trabajador brasileño que está empleado, es decir, el nivel de protección social que recibe mientras tiene un vínculo de empleo con una empresa del sector formal. En otras palabras, si se preguntaran si la legislación brasileña protege mucho o poco al trabajador mientras está vinculado a una empresa, la respuesta sería: mucho.

Ahora bien, al realizar un análisis profundo de los ejes y políticas a implementar en la flexiseguridad, a fin de determinar si es viable implementar este sistema en la realidad de Venezuela. En el marco de estas ideas que han de sustentarse en un equilibrio entre derechos y responsabilidades de empresarios, trabajadores, solicitantes de empleo y autoridades públicas.

En este aspecto, un equilibrio entre derechos y deberes de los empleadores y los trabajadores en Venezuela, para algunos autores requeriría obligatoriamente una reforma sustancial de la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores (Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela, 2012), volviendo incluso la concepción de la tercerización laboral, la contratación temporal vista no como una excepción sino completamente habilitada, la utilización de las entidades de trabajo o agencias de trabajo temporal (que fueron prácticamente eliminadas al modificar su naturaleza jurídica y asignarle el carácter de intermediarias), aumento de la jornada de trabajo, mayor poder de variabilidad al empleador o *ius variandi*, disminución del precio de las horas extraordinarias, bonos vacaciones, entre otros.

Ahora bien, se considera que en Venezuela no es necesaria una reforma sustancial de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela, 2012) para lograr un equilibrio entre empleador y trabajador, pues si se ve de esa manera se estaría cayendo en unidimensionar la problemática que se quiere resolver con la adopción de estas medidas.

Esto quiere decir que se considera que el Estado puede otorgar beneficios tributarios y arancelarios a las entidades de trabajo para flexibilizar el mercado, sin tomar medidas drásticas en la regulación laboral, así mismo, a través de incentivos fiscales específicos a determinados rubros (como le está funcionando a Brasil), por ejemplo, si el mercado de trabajo del sector automotriz en Venezuela está deprimido o en recesión, se le puede otorgar reducciones sustanciales de los impuestos a la actividad económica con el fin de promoverlo y fortalecerlo.

Por otro lado, Valdés (2002) aducía que han de adaptarse a la concreta situación de cada mercado de trabajo. Pues bien, como se venía analizando en punto anterior, las políticas laborales deben adaptarse a cada situación en particular, por supuesto, no pretendiendo que las normas se hagan de carácter particular, pero sí que las políticas económicas-laborales se orienten de manera específica para la problemática que se quiere resolver.

Por otro lado, explicaba Valdés (2002) que han de reducir la brecha abierta entre los que están dentro del mercado laboral y los que están fuera de él; los primeros necesitan preparar las transiciones hacia otro empleo, mientras que los otros precisan disponer de mecanismos que les permitan entrar al mercado y hacerlo hacia formas contractuales estables.

En relación a este punto, es positivo pensar que la actuación del Estado debe garantizar que el tiempo y las percepciones económicas (a través de un régimen prestacional de empleo venezolano) de aquellos que están activos en el mercado laboral y los que desafortunadamente no lo están, se reduzcan sustancialmente, en consecuencia, crear fuentes de empleo de primer, segundo y tercer nivel, y que estas primeras sean de formas contractuales estables es la clave para el éxito de este punto.

Cuando se hace referencia a empleo de primer, segundo y tercer nivel, se habla de empleos para niveles educativos técnicos medios, universitarios y de alto nivel, en los cuales, los jóvenes y los desempleados puedan acceder rápidamente a nuevos empleos donde adquieran estabilidad económica y los más experimentados puedan ascender a nuevos retos en empleos más exigentes y acordes a sus amplias capacidades técnicas.

Por otro lado, Valdés (2004) expone que han de apoyar las medidas de flexibilidad interna, facilitando la movilidad, una buena organización de trabajo y la mejora continua de las capacidades. En este tópico se puede analizar que la flexibilidad interna para el mercado de trabajo venezolano representaría mayores incentivos a la inversión privada nacional e internacional, y más que zonas libres de impuestos (como algunos autores recomiendan), rubros libres de imposiciones arancelarias, sobre todos los estratégicos, los alimentos, los industriales, el eléctrico, el petrolero, entre otros.

Continuaba Valdés (2002) argumentando que se debe fomentar la igualdad de género. Venezuela tiene políticas claras que incentivan la igualdad de género entre hombres y mujeres, sin embargo, luego de esta investigación se considera necesario ir más allá, y destinar las políticas a incentivar la inclusión en el mercado laboral de las personas de cierta edad que no son beneficiarios de la seguridad social y que hoy en día se les dificulta entrar al mercado laboral.

Sobre el asunto, Valdés (2002) aduce que se requiere un clima de confianza y diálogo entre las autoridades públicas y los interlocutores sociales. Este punto es fundamental para el desarrollo de cualquier país, y en el caso de la República Bolivariana de Venezuela con la alta tasa de polarización es más importante.

Generar un clima de confianza entre los interlocutores sociales y ofrecerles seguridad jurídica y las reglas claras de juego comercial se traduce en sí mismo en un incentivo muy poderoso del capital necesario para la creación de los puestos de trabajo que en el final de la cadena comercial se traducirá en reducción de la tasa del desempleo, y por supuesto, empleos bien remunerados, con buena estabilidad contractual y condiciones de trabajo dignas.

Por último Valdés (2002) comentaba que tienen repercusiones presupuestarias que deberían perseguir una distribución justa de los costos y beneficios. En este punto, el éxito consiste en encontrar la justa distribución de los beneficios y los costos de producción, y que no sopesa la balanza de un lado o de otro, y se considera que para que este equilibrio se dé requiere de una comunicación efectiva entre todos los interlocutores sociales, la voluntad política del Estado venezolano, y el compromiso real del sector privado nacional e internacional a producir sin alteraciones y acatando las normas jurídicas de nuestra república.

CONCLUSIONES

En conclusión a las teorías estudiadas y analizadas referidas a la flexibilización laboral neoclásica que a principios de los años 90 impulsaron los países industrializados, deriva en una desregulación agresiva de las relaciones laborales y en una precarización laboral intensa, en donde prevalecen los intereses capitales antes que la gestión humana.

En este orden de ideas, los países que la adoptan, lejos de desarrollarse e industrializarse, deprimen la calidad de vida de sus habitantes y estancan sus economías, pues acumulan muchos capitales en pocos y disparan los precios nacionales en elevadas tasas inflacionarias.

Por otro lado, se tiene que la teoría estudiada de la flexiseguridad laboral, representaría un mecanismo eficiente y eficaz para lograr el desarrollo de Venezuela, pues como se ha observado en los diferentes análisis de los países europeos (caso Dinamarca) o el país iberoamericano (Brasil), es una forma muy audaz de reducir la tasa de desempleo, crear fuentes de trabajo en todos los niveles, aumentar la producción y en consecuencia reducir la inflación, aumentar el poder adquisitivo de personas que únicamente vivían de la seguridad social, potenciar internacionalmente el desarrollo industrial de la nación y sin afectar “drásticamente” los derechos laborales de los

trabajadores, o si bien se afectan algunos, se compensan en general con la apreciación del poder adquisitivo de la moneda.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela (2012). Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras. Gaceta Oficial 6.076. Venezuela.

Bancalero, J. (2008). Flexiseguridad y gestión intercultural. Revista Capital Humano. Núm. 226, Noviembre, Pp. 46-50.

Bronstein, A. (2006a). Globalización, libre comercio, integración subregional y relaciones laborales. Ensayos. Costa Rica. Oficina Internacional del Trabajo.

Bronstein, A. (2006b). Avances y retrocesos en la evolución de la legislación laboral en América Latina; ponencia presentada al XIII Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Abril. Panamá.

Comisión Europea (2010). Europa 2020. Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador. España.

Hernández, O. (1990). La Flexibilidad del derecho del trabajo, un estudio internacional. Venezuela. Instituto Latinoamericano del Derecho del Trabajo.

Hoyos, A (1987). La flexibilidad del Derecho Laboral tradicional. Tendencias internacionales recientes. México. Ediciones RELASUR.

Klammer, U. (2006). Flexiseguridad. Aspectos Sociales. Perspectiva europea. Seminario de Seguridad Social. Universidad Internacional Menéndez Pelayo. Julio. Colombia.

Miguélez, F. (2006). Economía social y empleo. El caso España. Papers. Núm. 81. Pp. 11-36.

Mínguez, A (2011). La flexiguridad como nuevo paradigma en el ámbito educativo español. Investigaciones de economía de la educación. Vol. 6, Pp. 612-623.

Murgas, R. (2006). Globalización, relaciones individuales de trabajo y nuevas formas de organización de empresas. Globalización, libre comercio, integración subregional y relaciones laborales: Ensayos. Oficina Internacional del Trabajo.

Plá, A. (1993). Impacto de las políticas de ajuste en el Derecho Laboral. Ajuste económico y política laboral. Centro de Estudios Regionales Andino Bartolomé de las Casas. Perú.

Valdés, F. (2002). Descentralización productiva y desorganización del Derecho del Trabajo. Revista La Ley. Núm. 4, Pp. 682-697.

Valdés, F. y Lahera, F. (2010). La Flexiseguridad Laboral en España. España. Labor Stororio del Alternativas.