

La flexibilización laboral en Colombia desde la reforma laboral, ley 789 de 2002:
Impacto, evolución y desarrollo de las condiciones laborales

Zulma Alejandra Lozano Trujillo.

Abril 2018.

Universidad Militar Nueva Granada.

Especialización en Gestión de Desarrollo Administrativo.

Investigación

Resumen

La necesidad de competir a nivel empresarial en el mundo globalizado ha inducido a los gobiernos a actualizar las normas laborales para que los empleadores y los empleados logren acordar las condiciones de su relación de trabajo y consigan ser más competitivos; en Colombia, esta reforma se dio a partir de la ley 50 de 1990, pues la misma propuso una reglamentación que permite la flexibilidad laboral a través de los contratos de trabajo, los tiempos mínimos laborales y hasta la concepción de lo que era salario y remuneración. Luego, con la ley 789 de 2002, el Estado Colombiano, propició cambios sustanciales en las relaciones laborales para que se generará más empleo y se disminuyeran costos a favor de las empresas contratantes; esta propuesta fomentó aun más la flexibilización de las condiciones laborales. Al finalizar, el reto es evaluar la flexibilidad laboral, desde la perspectiva de una estrategia para la competitividad empresarial que puede adaptarse a la realidad económica en al cual se desarrollan las organizaciones.

Abstract

The necessity to compete at the business level and in a globalized world has led governments to update their labor rules in order to let employees and companies make agreements about their relationships and let them be more competitive. In Colombia these changes were introduced by the law 50 of 1990, this law exposes a way to regulate flexibility employment, employees' working time, and the remuneration and salary concepts. After that with the law 789 of 2002, Colombia's Government made changes in employees-companies relationships to help the companies create more jobs and reduce costs. Those changes helped the flexibility employment increase. In the end, the challenge is to evaluate the flexibility

employment as a strategy to help companies be more competitive and that flexibility of employment can adapt to the current company's economic situation.

Palabras Claves

Reforma laboral, flexibilidad laboral, impacto laboral, competitividad

Tabla de Contenidos

Resumen	2
Abstract	2
Palabras Claves	3
Introducción	5
Justificación	7
Planteamiento de la Hipótesis	9
Objetivo General	9
Objetivos Específicos	9
Marco Teórico	10
La evolución de la flexibilidad laboral en Colombia desde la Ley 789 de 2002	13
La reglamentación de la flexibilidad laboral y el impacto generado en las condiciones de las relaciones laborales	17
La flexibilidad laboral como una estrategia para la competitividad empresarial	21
Conclusiones	25

Introducción

En Colombia la reforma laboral de 2002, que se reglamentó con la Ley 789 del mismo año, incluyó importantes cambios en la legislación del trabajo; buscó mejorar la calidad de las relaciones laborales mediante políticas públicas, creó regímenes para subsidios a través de las cajas de compensación familiar y como objetivo principal, reglamentó una serie de estrategias para apoyar el empleo y generar la ampliación de la protección social: los empleados, desempleados y en algunos temas a la familia. Además, introdujo modificaciones al Código Sustantivo del Trabajo (Decreto Ley 2663, 1950) el cual, ya había sido modificado por la Ley 50 de 1990 y como lo aduce Castaño, Lopez y Rhenals (2004) en su publicación nominada “La reforma laboral de 2002 y sus impactos”, de la revista Perfil de Coyuntura Económica de la Universidad de Antioquia: “Colombia fue uno de los pocos países que implementó medidas para suavizar las normas de protección del empleo y facilitar las condiciones de contratación laboral” (p.10.). Esas modificaciones, mostraron los diferentes postulados que el Estado Colombiano logró publicar para salir de la rigidez legal (Ospina, 2017).

Pueden entenderse las reformas, si se revisan los antecedentes de la ley 50, tal y como lo expone (Gómez, 2013) en uno de los apartes de su documento doctoral y que cita a Isaza (2003, p. 5), al decir que la reforma de 1990 fue pionera en América latina y se consolidó como el primer paso en la flexibilización del mercado laboral.

Entrando en materia y consolidando la noción de la flexibilización en el mercado laboral (Camacho, 2014), en el documento “Flexibilización sin precarización: estrategias para prevenir la precarización en la era de la modernización económica”, el escritor relaciona el concepto de Bernard Brunhes, en el cual identifica dos clases de Flexibilidad, las cuales son la

interna y la externa. La flexibilidad externa (Chavéz, 2001) está en función de las necesidades de la empresa y a su vez lo que hace es contratar personal por determinado tiempo, para mantenerlo o despedirlo según requiera; en cambio la flexibilidad interna, es “la posibilidad del empresario de reorganizar el trabajo, adaptándolo a las necesidades exigidas por el proceso de globalización de la compañía” (Camacho, 2014). La Flexibilidad interna se puede clasificar en 3 grupos (Chavéz, 2001): 1.) Flexibilidad cuantitativa, apoyándose en los horarios de las partes involucradas 2.) Flexibilidad funcional, que tiene como objetivo enfrentar los cambios, apoyándose en la polifuncionalidad de los empleados y 3.) Flexibilidad salarial, la cual busca que los trabajadores compartan la responsabilidad de los cambios en la empresa con la variación de su salario.

Entonces, esta investigación refleja los postulados de algunos autores, que mencionan la historia reciente de las reformas laborales y su impacto en las condiciones contractuales a través de la denominada “Flexibilidad laboral”, para determinar que la flexibilización laboral es una estrategia de competitividad de la empresa que influye en la concreción de las relaciones laborales.

Justificación

Este ensayo pretende investigar la flexibilización de las relaciones laborales; estas han evolucionado en sus condiciones de tiempo, modo y lugar, buscando contratos laborales con cláusulas benéficas para sostener las necesidades de las organizaciones, como por ejemplo: en las decisiones sobre el plazo del contrato, las empresas ofrecen contratos a término definido, tercerización del trabajo por medio de temporales y consiguen contratos con compañías de outsourcing, para que una vez la necesidad sea satisfecha, la compañía también termine sus contratos laborales sin asumir obligaciones legales y financieras adicionales. (Torres y Gómez, 2015).

En otros casos, la evolución se ha evidenciado flexibilizando horarios y salarios, y tal como los dicen algunos autores, hasta llegar a la precarización del trabajo y las relaciones laborales, logrando cláusulas en los contratos, que establecen condiciones que desfavorecen los derechos de los empleados y van en detrimento de la calidad de los trabajos generados (Torres y Gómez, 2015).

No obstante, esos cambios preparan a las empresas para tener un mayor interés y decisión en su dirección, definición y orientación, las cuales deben buscar desarrollo social y económico, en su presente y futuro. (Torres y Gómez, 2015) . Y como dice (Chiavaneto, 2017), “las organizaciones son el invento más sofisticado y complejo de la historia de la humanidad” (p. 1), “porque las organizaciones no existen en un vacío, están inmersas en un entorno, su ambiente externo, compuesto a su vez por otras organizaciones, sociedades, países, continentes, estos es el mundo dinámico y globalizado en que vivimos”(p.2)

De acuerdo con lo anterior, es importante abordar este tema, por el impacto que genera en el desarrollo de las organizaciones y las relaciones laborales, el cual debe ser conocido y

asimilado por las personas que desde su roll pueden dignificarlo para hacerlo parte de la estrategia organizacional.

Planteamiento de la Hipótesis

¿La flexibilización laboral es una estrategia de competitividad para las empresas, que impacta las condiciones laborales en Colombia?

Objetivo General

Identificar el impacto que ha producido la reforma laboral de 2002 en la evolución de la flexibilidad laboral en Colombia y en las condiciones laborales, para reconocerla como una estrategia empresarial para la competitividad

Objetivos Específicos

- 1.) Conocer la evolución de la flexibilidad Laboral en Colombia desde la Ley 789 de 2002
- 2.) Determinar el impacto que ha generado en las condiciones laborales, la reglamentación de la flexibilidad laboral
- 3.) Reconocer la Flexibilidad laboral como una estrategia para la competitividad empresarial

Marco Teórico

Abordando el inicio de la “flexibilidad laboral” es imperativo remontarse a la crisis postfordista en los años 70s, no sin antes recordar que 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 asumía la responsabilidad del bienestar social y económico de sus miembros. (Camacho, 2014, p.13)

La crisis del postfordismo generó nuevos modelos de pensamiento a causa de los conflictos económicos, como el embargo petrolero en 1973 y la revolución Iraní de 1979, influyendo negativamente en el crecimiento de las economías y que dando como resultado, la teoría: para que se generara más empleo, debían reducirse los beneficios de los trabajadores de la época. (Camacho, 2014)

Posterior, se devienen las políticas de carácter neoliberal, las cuales son:

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. (Camacho, 2014, p.13)

Ideas que empezaron a radicarse en los Estados Unidos, en Inglaterra, Irlanda del Norte, Escocia y Gales; luego en 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). (Camacho, 2014)

¿De qué se trata entonces la flexibilidad laboral? “La flexibilidad laboral es una modalidad de trabajo característica de la posindustrialización, como consecuencia de la globalización, el neoliberalismo y los cambios de la tecnología (Torres y Gómez, 2015), en las que se reubicaron primero, los centros productivos, buscando bajar costos para producir con igual o superior calidad a la del lugar de origen y en sus propias fábricas, surgiendo entonces la figura de “deslocalización productiva” (p. 15), es decir el traslado de todo o una parte del proceso a países en vía de desarrollo, pagando menos salarios a la mano de obra y con menos garantías. (Camacho, 2014)

Luego, la flexibilidad laboral evoluciona, con más libertades y autonomía, y a pesar de la amplia y vasta información que existe sobre el concepto, no hay posturas definitivas para su definición; hay diversos enfoques al respecto, desde la política, desde el trabajador, desde las empresas y hasta la óptica sindicalista; no obstante, la falta de unificación en las teorías, existen algunos autores que aceptan, que las modalidades más reconocidas son: 1.) la flexibilidad externa, numérica o cuantitativa, 2.) la flexibilidad interna, funcional o cualitativa, y 3.) la flexibilidad salarial. (Ibarra y Gonzalez, 2010)

La primera es la flexibilidad externa, la cual es definida por (Fina, 2001) como la capacidad que tiene una empresa para aumentar o disminuir el empleo sin invertir grandes

costos o sin advertir obstáculos de tipo normativo; si una empresa puede reducir o aumentar fácilmente su nómina, la flexibilidad externa es elevada; sin embargo, si debe pasar por procesos difíciles para la reducción del número de empleados, será flexibilidad externa reducida.

La concepción de flexibilidad interna, según Fina (Fina, 2001), es la capacidad que tiene la empresa para asignar a los trabajadores diferentes tareas o puestos de trabajo, aprovechando su capacidad para cambiar la organización del trabajo, adaptándola a las necesidades de las nuevas técnicas productivas o a las nuevas exigencias de los mercados.

La flexibilidad interna entonces, (Ibarra y Gonzalez, 2010) es una estrategia basada en la organización interna del trabajo, asignando de manera homogénea “las modificaciones de las cualificaciones requeridas” (p. 44) para volver polifuncionales laboralmente a los empleados.

Por último, la Flexibilidad Salarial se puede definir como “la capacidad de ajustar los salarios de acuerdo con la situación económica de la empresa” (Ibarra y Gonzalez, 2010, p.45.), de tal forma que, las situaciones financieras de las organizaciones pueden incidir y hacer fluctuar la percepción de los salarios; a mejor economía, mejor salario y si la organización desmejora o pierde, el salario del trabajador disminuirá de igual manera.

Ahora, es menester en este documento, desarrollar la historia de la reforma laboral que da origen a los cambios en las condiciones laborales en Colombia desde la reforma del 2002

La evolución de la flexibilidad laboral en Colombia desde la Ley 789 de 2002

Para desarrollar la historia de la reforma laboral es necesario retroceder al año 2002 y conocer los postulados que conllevaron al Estado Colombiano a legalizarla, por lo tanto se hace obligatorio entender que antes de la Ley 789 de 2002, estuvo la Ley 50 de 1990, la cual dio origen a la Flexibilidad laboral en Colombia y según José Luis Cortés, como lo citó (Rojas J. , 2015) , “lo que se estaba buscando, en parte, con esta Ley 50 era volver más competitivas las empresas en cuanto a costos laborales”

De acuerdo con lo enunciado, lo que aportó la reforma laboral de la Ley 50 de 1990, es una Flexibilidad laboral entre el empleador y el trabajador, con base en la apertura al empleo temporal, la disminución de los costos sobre los despidos, y la rebaja de sobrecostos del regimen de cesantías anterior, además, formuló disposiciones sobre la flexibilización del horario de trabajo, permitiendo una jornada laboral de seis horas diarias y treinta y seis semanales. En cuanto a la flexibilidad salarial, la ley apuntó hacia la desalararización de las remuneraciones, introduciendo la compensación integral y otorgando al empleador y al empleado, autonomía en la definición del algunos aspectos del salario, reduciendo de esa manera, los costos laborales. (Farné, 2003)

Entonces, según (Gómez, 2013), es así como con la globalización en Colombia, emerge el concepto de la flexibilización laboral, al nivelar con mecanismos jurídicos, reformas y estrategias la inflexibilidad de la legislación, con el único objetivo de permitir que el trabajo se adecue con facilidad y naturalidad a las necesidades del mercado. Desde la flexibilización se busca conseguir oportunidades para ser competitivos entre las empresas, ideando nuevas formas de empleo, generando estabilidad laboral y obteniendo beneficios laborales y sociales.

(Isaza, 2003), señala entonces que la Ley 50 de 1990 constituyó el inicio de la Flexibilización en la regulación laboral en Colombia, pues estuvo orientada a crear empleos, hacer menos cara la contratación, posibilitando despidos sin aumentar costos y propiciando nuevos espacios para las relaciones laborales.

Posteriormente, y después de 12 años, el gobierno a través de su política económica presentó una reforma al derecho laboral, que tenía como objetivo “aumentar el empleo y dinamizar los sectores con mayor intensidad de mano de obra” (Martinez y Rodriguez, 2010) y es así como en Diciembre de 2002, fue promulgada la Ley 789 del mismo año “Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y apoyar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo del Trabajo”, publicitándola desde ese periodo como la “Reforma Laboral”

La ley 789 de 2002, en materia laboral contiene dos temas principales: 1) protección al trabajo y 2) flexibilidad laboral. El primer enfoque, tiene condiciones que protegen a los trabajadores de los riesgos del desempleo; el segundo, relaciona cambios en la legislación laboral del Código Sustantivo del Trabajo, en adelante CST. Su objetivo principal es proporcionarles a los contratos de trabajo, flexibilidad, concretamente a las jornadas laborales, las indemnizaciones y los contratos de aprendizaje (Martinez y Rodriguez, 2010).

Algunos de los postulados de la reforma que se relacionan con el tema de investigación son: 1.) La jornada laboral: la cual modificó el horario diurno legalmente establecido, este lo extendió en 4 horas al día; antes estaba entre 6:00am : 6:00pm y con la reforma quedó en 6:00am : 10:00pm. De lo anterior resulta, la disminución para el empleador de los costos por el recargo nocturno sobre las 4 horas, en el evento de que existan horas

extras diurnas, solo se calculará el recargo del 25%; además, modificó el porcentaje del recargo de las horas, por trabajar en domingos y festivos, pasando del 100% al 75%.

Con respecto a la terminación de los contratos laborales, en los casos que son sin justa causa, la reforma contempla una nueva definición de las indemnizaciones dependiendo del salario devengado y el tiempo de permanencia en la organización así: 1) Para personas que devenguen menos de 10 salarios mínimos legales, el primer año se indemniza con 30 días de salario, por lo cual se disminuyeron 15 días con respecto a la ley anterior. 2.) Si devengan 10 salarios mínimos legales y llevan más de un año de trabajo, se indemnizan con 30 días el primer año y 20 días por cada año subsiguiente; al comparar este punto en particular, la modificación es que el empleador deja de pagar 15 días del primer año y después de llevar más de 10 años, se deja de liquidar 20 días por cada año adicional. 3.) Para personas que devenguen 10 salarios mínimos legales o más, el primer año se indemniza con 20 días, por lo cual se disminuyen 25 días con respecto a la ley anterior y 4.) Cuando devenguen más de 10 salarios mínimos y hayan trabajado un año o más, se indemniza con 20 días el primer año y 15 días por cada año subsiguiente; indemnización que liquida 25 días menos que lo estipulado en la ley anterior y después de 10 años, se deja de liquidar 25 días cada año adicional (Ley 789, 2002)

Por último, se evidencia además, que la reforma laboral incluye una nueva forma de aplicar la sanción por pagar tardíamente la liquidación final de salarios y prestaciones sociales (provenía de la Ley 50 de 1990), la cual consiste en un día de salario por cada día de mora, pero con la modificación la limita, a solo los primeros 24 meses y después de ese periodo, ordena liquidar intereses moratorios a la tasa máxima legal (Ley 789, 2002).

Entonces la ley 789, expone la flexibilización laboral aumentando la productividad de las empresas a costa de los empleados, “realizando contratos a término definido y recortes de personal según la situación por la que atraviese la empresa” (Camacho, 2014), situaciones, que apropian las organizaciones para aumentar o disminuir la planta de personal sin tener que pagar por ello; también optan por celebrar contratos de trabajo de medio tiempo o volver polifuncionales a los trabajadores, reajustando además los salarios de acuerdo con el nivel de producción de la empresa (Camacho, 2014).

La reglamentación de la flexibilidad laboral y el impacto generado en las condiciones de las relaciones laborales

Para darle continuidad al tema, hay que entender que el impacto que ha generado la Flexibilidad laboral en las condiciones laborales, parte de conocer, como lo expone Camacho (2014), que:

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. (p.6)

Entonces, para conocer los impactos generados por la flexibilización laboral en las condiciones de las relaciones laborales, es preciso abordar de nuevo, las modalidades de flexibilidad laboral (Camacho, 2014), y analizar sus efectos aunados a la correlación con los Contratos y las condiciones que rodean la obligaciones y derechos del trabajador.

Retomando, en la flexibilidad externa, puede generarse en el largo plazo un ciclo de trabajo para el personal en un tiempo y labor determinados, logrando para el trabajador empleos con contratos a término fijo, contratos temporales por obra o labor contratada, y posibilitando que se abran más vacantes para otros trabajadores, procurando temporalmente, la disminución de la tasa de desempleo. En esta, las empresas tienen una actitud más sólida frente a los mercados y por ende, su postura frente a la contratación es amplia y generosa. De otro modo, también se pueden verificar consecuencias negativas, desde el punto de vista macroeconómico, microeconómico y social. A nivel macroeconómico ese dinamismo acentúa la flexibilidad de la economía, ya que en épocas de decrecimiento o crisis, se aumenta la limitación de las contrataciones y/o el desempleo, generando fluctuaciones e inseguridad

laboral. También puede resaltarse que a nivel de empresa (microeconómico), las organizaciones no se ven beneficiadas de la inversión en la selección, contratación y capacitación desde el ingreso y hasta el retiro del personal, pues el ciclo laboral es por poco tiempo de permanencia y no alcanza a darse la recuperación de dicha inversión; por último y no menos importante se evalúa el impacto en la cultura social sobre la estabilidad laboral, la falta de calidad en las ofertas de empleo y la disminución en el consumo a falta de ingresos familiares, pues esto se percibe como inseguridad laboral, precariedad en las condiciones de empleo y redundancia en formas alternas de trabajo, como el trabajo informal

(Camacho, 2014) dice que en la flexibilidad interna, los efectos se pueden ver con la consecución de las metas de la empresa a nivel de producción, ya que focalizan su fuerza de trabajo de acuerdo con su estrategia, cambiando horarios, programando tiempos, fortaleciendo áreas de interés, logrando de esa manera cumplir con sus objetivos empresariales. Además, al nivel de los trabajadores, generan estabilidad por no buscar más personal, pues acuden a la nómina contratada; también evitan costos de entrada y salida de nuevos empleados generando permanencia y ciclos estables de trabajo; no obstante, en los factores negativos, puede evidenciarse a la empresa como un factor disociador de la estabilidad familiar y el desarrollo individual, pues la organización pasa a ocupar la mayor parte de tiempo del empleado, en muchas ocasiones, generando que el mismo trabajador renuncie y se traslade al sector informal.

Otro factor relacionado con las condiciones laborales y el cual puede ser decisivo para las empresas y para los trabajadores directos, indirectos o temporales, se origina en la década de los 90, y como lo menciona así la edición de Discurso laboral sobre los Pactos Salariales:

Entre los cambios más memorables ... se encuentra el artículo 15 que adicionó el artículo 128 del CST, referente al salario, permitiendo que no todo lo que recibiera el trabajador de su empleador fuera considerado como tal, siempre y cuando dichas sumas fuesen (i) ocasionales, por mera liberalidad y de aquellas que la norma señaló expresamente como posibles de ser excluidas de factor salarial, (ii) de las que recibiese en especie no para su beneficio ni para enriquecer su patrimonio sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, (iii) prestaciones sociales, y (iv) beneficios habituales u ocasionales acordados con el empleador de forma expresa. (Manrique, 2014, p.2)

Norma que no afectó el flujo de caja del empleado, pero impacto específicamente sus beneficios relacionados con la creación del sistema de seguridad social integral (SSSI) (Ospina, 2017), pues disminuyó las contribuciones obligadas del empleador al trabajador, en lo que refiere a su salud, pensión y parafiscales.

Por último, es preciso analizar que “uno de los principales modelos de flexibilización laboral son las empresas de servicios temporales” (Rojas C. A., 2016), las cuales brindan la facilidad a las compañías, para emplear personal indirecto con contrato de “prestación de servicios” a través de ellos, y en consecuencia estas se hacen responsables de las obligaciones laborales de los trabajadores llamados en “misión”, y la compañía que se lucra con el trabajo de estos empleados, solo es legalmente responsable por lo que contempla el programa de salud ocupacional.

De lo anterior se deduce que los impactos generados en las relaciones laborales son solo remanentes de la política laboral aplicada por cada organización, pues los acuerdos y

contratos siguen siendo los mismos y las condiciones cambian según las necesidades de la economía.

La flexibilidad laboral como una estrategia para la competitividad empresarial

Según la President's Commission on Industrial Competitiveness (Cabrera, Lopez, & Ramirez, 2011), en su documento de la década de los ochenta (1980), conceptúa que la competitividad es “el grado en que una nación puede, bajo condiciones de mercado libre, producir bienes y servicios que satisfagan los requerimientos de los mercados internacionales y, simultáneamente, mantener o expandir los ingresos reales de sus ciudadanos”, introduciendo entonces, el mercado libre, como un aspecto principal para desarrollar el concepto de competitividad.

Entonces, acotando el concepto, para hablar de competitividad en las empresas, es primordial mencionar las ventajas que estas tienen con relación al mercado y a sus competidores, y para ello, la academia hace alusión a que las ventajas pueden ser de tres tipos: absolutas, comparativas y competitivas (Cabrera, Lopez, & Ramirez, 2011).

La ventaja absoluta se da cuando una empresa es más productiva que otra, que a su vez es competencia y la cual además tiene como base, la división del trabajo para ser ampliamente productiva; la ventaja comparativa, se refiere al costo de oportunidad que puede darse por tener la abundancia de un producto o servicio, o por la facilidad y menor costo de producirlo.

Y la última, según Michael Porter en su libro “La ventaja competitiva de las naciones” (como lo citó Cabrera, Lopez, & Ramirez, 2011) dice “la competitividad (es decir, la capacidad de hacer uso de esa destreza para permanecer en un ambiente) es entonces un indicador que mide la capacidad de una empresa de competir frente al mercado y a sus rivales comerciales” es decir, que la ventaja competitiva es explotar sus recursos y mantenerse siendo productiva para permanecer en el mercado.

Así, la competitividad se refiere a la medida en que una empresa de bienes o servicios participa con las condiciones de libre mercado, desafiando y afrontando la competencia, aumentando sus utilidades y las de sus empleados y logrando un crecimiento en su producción (Porter, 1993).

Fina, 2001; Blanchard, 2004; Nickell, Nunziata y Ochel, 2002 (como lo citó Ibarra y Gonzalez, 2010) argumentan:

Que las economías fuertemente reguladas por políticas orientadas al mercado interno, el elevado proteccionismo a las empresas nacionales, las políticas de gasto público como mecanismo de creación de empleo a costa de un excesivo endeudamiento y el alto número de empresas de carácter estatal, si bien creaban mucho empleo, resultaron ser altamente ineficientes (p.36)

Por ello (Ibarra y Gonzalez, 2010) afirman que “la intervención del estado en la economía ... pasó a ser sustituida por el libre juego de las fuerzas del mercado”; que en otras palabras quiere decir, que las políticas económicas van orientadas hacia la apertura económica y la creciente competitividad de las empresas.

Así entonces, desde el punto de vista de la teoría Neoclásica (Alosilla, 2011) la cual expresa la ley de la oferta y la demanda, la evolución de los precios y la unificación de las demás teorías económicas; cuando esta hace mención a la Flexibilidad Laboral frente a la competitividad, es referente a la disminución de obstáculos y condiciones para que el mercado se encargue espontáneamente de asignar “el factor trabajo en cuanto a precio y empleo” (Ibarra y Gonzalez, 2010); también se refiere a la flexibilidad en la oferta y la demanda del empleo, pues al eliminar los obstáculos que impiden tomar decisiones a las empresa de forma

rápida y adecuada, posibilita el manejo eficiente de la fuerza laboral y permite un aumento en las utilidades, con respecto a la carga laboral y prestacional.

Las organizaciones crean su misión y visión con innovadoras propuestas de mejoramiento, enfocadas en las condiciones laborales y según (Gómez, 2013):

Estos cambios proyectan organizaciones con una mayor complejidad en su dirección, en su orientación, en su desarrollo social y económico, en su presente y futuro. Las organizaciones son “el invento más sofisticado y complejo de la historia de la humanidad” (Chiavenato, 2005, p. 1), “forman parte de un mundo mayor” (p. 2), “son el escenario donde las personas pasan la mayor parte de sus vidas desempeñando distintos papeles y adquiriendo productos y servicios” (p. 22). Es pertinente recordar que las organizaciones son sistemas abiertos conformados por personas, que establecen relaciones entre sí y que cumplen objetivos comunes (Estrada & Holguín, 2012), así sus empleadores o patronos sean diferentes. (p.16)

De acuerdo con esta descripción y si se relaciona con el enfoque tradicional de competitividad que tiene como base los costos laborales y el tipo de cambio, el cual explican Chudnosky y Porta, (como lo citó Morero, 2010)

“(…) se basa en un modelo en el cual la evolución de la participación de un país en un mercado es función únicamente de los diferenciales entre la evolución de sus precios de exportación y la de los precios de sus competidores en ese mercado”. (p.10)

Se sobrentiende que las empresas como parte de los objetivos de la estrategia, basan su competitividad en un modelo de costos, específicamente de los laborales y como lo dicen

también Chudnosky y Porta (citado por Morero, 2010) “(...) la competitividad de un país, depende al menos en el largo plazo de la evolución relativa de los costos laborales unitarios y de la evolución del tipo de cambio” limitando esta concepción a la productividad de la empresa y la disminución de costos.(p.10)

Así, la conclusión es que las estrategias cambian de una a otra empresa, pues tienen historias distintas, con recursos y capacidades diferentes, que a través de su desarrollo realizan distintas exégesis de las oportunidades y posibilidades del mercado. Las organizaciones parten de su propia estructura organizacional, para desarrollar y facilitar su desempeño en un mundo globalizado. Las compañías hacen parte del cambio económico e influyen en el dinamismo financiero y social; por lo cual, pueden competir con la Flexibilidad Laboral y la administración de los costos asociados, constituyendo diversos aspectos para su estrategia. (Morero, 2010)

Conclusiones

Al conocer los conceptos de la flexibilidad Laboral en Colombia desde la Ley 789 de 2002, se considera que la evolución de la reforma posibilitó ampliar el marco legal de las relaciones contractuales, al dinamizar la libertad y la autonomía de las partes; no obstante, los beneficios económicos y prácticos, realmente los han aprovechado las empresas al disminuir costos en contravía de las garantías laborales, sin límites claros y con una flexibilidad laboral libertina y regulada.

Flexibilizar en Colombia implica, eliminar la calidad y los beneficios del trabajo a través de los contratos laborales, disminuir los aportes a la seguridad social, continuar con el detrimento en las prestaciones sociales y disminuir el flujo de caja de los asalariados.

De lo anterior, es importante resaltar que la contratación laboral en Colombia, ha sido regulada por un derecho proteccionista, como está consagrado en el CST; pero, a pesar del esfuerzo legal, esta condición se ha vuelto un “comodín”, con el cual las organizaciones aumentan el número de empleados en la nómina cuando las necesidades de la empresa lo demandan, y se disminuye o terceriza si las condiciones de la compañía desmejoran; es decir que siempre la posibilidad de flexibilizar es solo es para el empleador sin oportunidad para el trabajador.

Sobre los impactos en las relaciones laborales, se hace evidente que el contrato es un documento legal, formal e indispensable para concretar la relación laboral, no obstante, el mismo es un instrumento que permite a los empleadores formalizar relaciones poco permanentes, con mínimas condiciones de estabilidad y mínimos beneficios para el empleado y su familia.

Las relaciones laborales definidas en el marco de la flexibilidad laboral, son tan variadas que es muy difícil ser taxativos en los lineamientos que pueden seguir las organizaciones y hasta los mismos trabajadores, por ello, es necesario humanizar las condiciones de los contratos, logrando que la vinculación de cada empleado sea en beneficio de ambas partes, evaluando directamente que condiciones requieren flexibilizar para satisfacer las necesidades de los involucrados sin arriesgar la responsabilidad ni el lucro, que la relación debe dejar para cada uno.

Es este contexto, la Flexibilidad laboral debe volverse una estrategia para la competitividad empresarial, ya que, al hacer parte de la estrategia, los objetivos, la visión y la misión de la organización, será el factor decisivo que de manera positiva involucra al empleado y al empleador.

La flexibilidad es una idea que debe permear todas las áreas de la compañía y hacer parte de todas las propuestas de valor, pues la misma permite:

- 1.) Enfocar la estrategia de la organización para ser más competitiva, reduciendo costos por implementar la planeación de la producción de los productos o servicios a través de tiempos flexibles, equilibrando las áreas operativas y focalizando tiempos de trabajo en otros recursos, para ser más eficientes
- 2.) Formalizar la misión de la compañía, incluyendo la importancia que tienen las relaciones laborales flexibles; valorando con especial atención el talento humano, con el fin de que los empleados se sientan identificados con lo que quieren ser y hacer en la compañía; además incorporando esa ideología como un valor organizacional

- 3.) Implementar específicamente planes de carrera, con objetivos y metas claras que le permitan a la empresa, aplicar estrategias flexibles de movilidad vertical y horizontal de los empleados.
- 4.) Reducir paulatinamente los contratos a termino fijo y temporales, fortaleciendo permanentemente las áreas que estos apoyan, generando planes moderados de retención y acuerdos flexibles de beneficios teniendo en cuenta los intereses comunes.
- 5.) Mejorar las relaciones de la compañía en el mercado, publicitándose con los stakeholders como una organización de vanguardia que aporta a la economía un modelo de Flexibilización Laboral sostenible y sustentable, por sus objetivos y el retorno de la inversión.

Bibliografía

- Alosilla, R. E. (2011). *Análisis crítico de los fundamentos económicos del derecho de la libre competencia en el Perú*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos .
- Cabrera, A. M., Lopez, P. A., & Ramirez, C. (2011). *La competitividad empresarial: un marco conceptual para su estudio. Documentos de Investigación, No.4, 54.*
- Camacho, A. (2014). *Flexibilización sin precarización: Estrategias para prevenir la precarización en la era de la modernización económica. Santiago de cali. Universidad de Medellín.*
- Castañeda, J. E. (2016). *La tercerización Laboral en Colombia. Bogota: Universidad Nueva Granada.*
- Castaño, E. L. (2004). *La reforma laboral de 2002 y sus impactos: in medio stat virtus*. Medellín: Universidad de Antioquia .*
- Chavéz, P. (2001). *Flexibilidad en el mercado laboral: orígenes y concepto. Revista Aportes Vol. 6.17, 57-74.*
- Chiavaneto, I. (2017). *Comportamiento Organizacional, 3ra edición. McGraw-Hill Interamericana.*
- Farné, S. (2003). *Ley 789 de 2002, Reforma Laboral Colombiana. Boletín del Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social No 6, 38.*
- Fina, L. (2001). *El reto del empleo. Madrid. Mc Graw Hill.*
- Gómez, M. A. (2013). *Sobre la flexibilidad laboral en Colombia y la precarización del empleo. Sentidos y significados del trabajo en el escenario laboral flexible. Medellín: Universidad Pontificia Bolivariana.*
- Ibarra y Gonzalez, M. A. (2010). *La flexibilidad laboral como estrategia de competitividad y sus efectos sobre la economía, la empresa y el mercado de trabajo. Facultad de Ciencias, Universidad de Autonoma Baja California No. 231, 52.*
- Isaza, J. G. (2003). *Flexibilización laboral: un análisis de sus efectos sociales para el caso Colombano. Equidad y Desarrollo.*
- Ley 50 de 1990 (Congreso 28 de diciembre de 1990).
- Ley 789 de 2002 (Congreso de la Republica 27 de diciembre de 2002).
- Manrique, P. V. (2014). *Los pactos de exclusión salarial. Discurso Laboral.*
- Martinez y Rodriguez, A. y. (2010). *Reforma Laboral en Colombia, Ley 789 de 2002. Pasto: Universidad de Nariño.*
- Morero, H. A. (2010). *Competitividad y Flexibilización Laboral en la Argentina de la convertibilidad. Actividad Económica - Año XX No.72, 30.*

- Ospina, W. A. (2017). *Salarios y flexibilización laboral en Colombia: un análisis desde la jurisprudencia presentada por las Altas Cortes*. Bogotá: Universidad Católica de Colombia.
- Rojas, C. A. (2016). *La Flexibilización Laboral en Colombia*. *Juridicas CUC*, 17-29.
- Rojas, J. (2015). *Los Nuevos retos de la Flexibilización Salarial*. *Revista Actualidad Laboral* N°:187, 6-10.
- Torres y Gómez, M. A. (2015). *¿A qué trabajadores beneficia la flexibilidad laboral?* *Revista Facultad de Trabajo Social* Vol. 31, 32.