

FLEXIBILIZACIÓN LABORAL EN LA CONSTITUCIÓN DE 1993

Miguel Angel Zúñiga Marino¹

(1)Universidad Católica de Santa María. Arequipa - Perú

RESUMEN: El presente artículo está referido a la flexibilización laboral entendido como una actitud crítica permanente sobre la regulación de la relación de trabajo y de la misma prestación del servicio, con el fin de adaptarlas a las siempre cambiantes necesidades y exigencias del sistema productivo, que se plasma en normas jurídicas y genera la individualización de la relación de trabajo.

Este artículo trata sobre los aspectos más relevantes de la flexibilización laboral vinculado con la globalización, así como la flexibilidad laboral en la Constitución Política de 1993 y como se efectúa una comparación con la Constitución Política de 1979.

Palabras Clave: Flexibilización laboral, globalización, competitividad, Constitución Política de 1993..

ABSTRACT: This article refers to labor flexibility understood as a permanent critical attitude on the regulation of the employment relationship and the same service provision, in order to adapt them to the ever changing needs and requirements of the productive system, which is reflected in legal norms and generates the individualization of the employment relationship. This article deals with the most relevant aspects of labor flexibilization linked to globalization as well as labor flexibility in the Political Constitution of 1993, as well as a comparison with the Political Constitution of 1979.

Keywords: Labor Flexibilization, Globalization, Competitiveness, 1993 Political Constitution.

1. LA FLEXIBILIZACIÓN LABORAL Y LA GLOBALIZACIÓN

La flexibilidad es una idea que no se caracteriza, precisamente, por tener contornos precisos ni cerrados, por lo que es muy fácil que su uso genere confusión y sea particularmente difícil explicarla en términos sencillos.

Sin embargo si se efectúa una aproximación podemos decir que, es la generación de condiciones económicas, legales, que posibilitan al sistema productivo en su conjunto, las empresas y sus trabajadores, adaptarse al nuevo escenario de competencia comercial surgido del proceso de globalización económica y del desarrollo de las denominadas nuevas tecnologías de las comunicaciones y de la informática.

La idea de flexibilización nació a principios de los años ochenta en los países de Europa occidental de parte de las organizaciones patronales, con motivo de la excesiva rigidez, como dicen ellos, de la normativa laboral, de los costos inducidos por esa normativa.

Según Castells, el aumento de la competitividad basado en las nuevas tecnologías y en la globalización es la raíz de la flexibilidad actual. El autor señala que la tecnología de la información y la competencia global reestructuran las empresas y transforman decisivamente el empleo. El trabajo se individualiza, la gestión se descentraliza y los mercados se personalizan.

Esto se traduce en la transformación de los contratos laborales. Proliferan los contratos a tiempo parciales, los temporales, los trabajadores autónomos y la externalización¹.

La flexibilidad laboral se refiere, en general, a una visión crítica de las normas jurídicas sobre el trabajo asalariado, a las que se les demanda esfuerzos para facilitar la cada vez más necesaria adaptabilidad empresarial en un contexto de permanente aumento de competitividad.

El Profesor Oscar Ermida Uriarte manifiesta, en términos generales, que las propuestas flexibilizadoras consisten en aflojar, eliminar o adaptar, según el caso, la protección laboral clásica para aumentar el empleo, la inversión o competitividad internacional².

Es importante señalar que existen derechos laborales intransables a ser establecidos por el legislador de manera rígida, aun cuando en su aplicación práctica pueden llevarse a cabo con mayor o menor flexibilidad. En ningún caso la flexibilidad debe significar desprotección absoluta del trabajador.

Al respecto María Ester Feres N., señala que la flexibilización implica cambiar la fuente de la norma laboral y no el carácter protector de la misma, carácter que es de la esencia del Derecho del Trabajo, con lo cual se pretende disminuir la desigualdad –no discutida hasta ahora– que se da en la relación contractual del trabajo de carácter individual³.

En la actualidad se considera la flexibilidad como una respuesta (aunque cuestionada) a las exigencias de mayor competitividad, bien sea reduciendo los costos laborales o aumentando la eficiencia con el acoplamiento de la fuerza de trabajo a la demanda del mercado.

Correspondencia:

Mag. Miguel Angel Zúñiga Marino, Abogado en el ejercicio libre de la profesión, docente de Pre y Pos Grado en distintas universidades a nivel Sur, Investigador, Arequipa – Perú
E-mail: miguelzmarino@gmail.com.

- 1 CASTELLS. M. *La era de la información. Economía, Sociedad y Cultura. Vol.1 La Sociedad Red*, Editorial Alianza. Madrid 1996. Pág. 294
- 2 ERMIDA URIARTE, Oscar. "Flexibilidad en algunas experiencias comparadas", capítulo del libro colectivo "Experiencia de la Flexibilidad Normativa", Universidad Nacional Andrés Bello, Santiago, Chile, 1992, págs. 33 y 34.
- 3 FERES N., María Ester. "El Concepto de Flexibilidad de las Normas Laborales y las exigencias del Mercado", *Revista Jurídica del Trabajo*, Septiembre 1990.

El panorama laboral que se presentaba en el Perú antes de 1990 se caracterizaba por la existencia de un movimiento laboral importante, con sindicatos que poseían organizaciones sólidas y un escenario en el que se priorizaba la regulación basada en la auto tutela, originada justamente por la solidez negociadora de las organizaciones sindicales – sin que ello significase obviar la existencia de algunas situaciones de abuso por parte de estas organizaciones.

En nuestro país el ordenamiento laboral debe experimentar una serie de cambios que puedan adecuarse a esta nueva realidad. Dicho cambio se encontraría en la flexibilidad del ordenamiento laboral. La globalización genera competitividad y esta conduce a la flexibilidad laboral⁴.

2. LA FLEXIBILIZACIÓN LABORAL EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE 1993

En el Perú la implementación abierta de una política de flexibilización de los derechos laborales, fue considerada como una medida necesaria para rescatar la economía nacional de la crisis en la que se encontraba, así como un instrumento adecuado para impulsar la competitividad del sector industrial en un contexto de globalización mundial y una herramienta de promoción y protección del empleo y los derechos laborales.

La implementación de las medidas de flexibilización laboral de los años noventa fue la realización de ceses colectivos tanto en el sector público como el privado, lo cual se complementó de mejor manera con la disminución de la estabilidad laboral.

Frente a la Constitución de 1979 que ahora se descubre que “era extremadamente rígida en muchas de sus postulaciones”⁵, aparece la Constitución de 1993 con su carácter flexible, atributo que permitirá superar los impedimentos y “rigideces”, las “reglamentaciones y ataduras”, que supuestamente han venido impidiendo el normal desarrollo evolutivo de la legislación laboral en nuestro país. Nuestros constituyentes confundieron la sutil flexibilidad con la vaguedad extrema.

En el aspecto de derechos socio laborales, la Constitución de 1993 “se limita a hacer un enunciado muy general, que los deja a la buena voluntad del legislador”⁶. Queda claro pues que lo que busca la desconstitucionalización de los derechos laborales, es “que el legislador ordinario o acaso, el gobernante - con medidas extraordinarias sea el libre y no condicionado configurador del “nuevo” derecho laboral”⁷.

La Constitución Política de 1993 disminuye los derechos laborales, pues a estos junto con los demás derechos sociales se les deja de catalogar como derechos fundamentales, aunque ello no impide recurrir a las acciones de garantía para su defensa.

El trabajo, en general, pierde la centralidad que sí le dispensaba la Constitución de 1979, pues ya no es más uno de los conceptos fundantes del modelo

socio-económico sobre el que se basa la República peruana. Si bien “el enunciado general del “Estado social” es conservado por la nueva Constitución (...) Sin embargo, la referencia al trabajo como basamento de esta forma de Estado desaparece”⁸

Se aprecia la influencia de la corriente flexibilizadora, en el plano constitucional, citando el artículo 27 de la Constitución vigente: “La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”. Ello supuso la modificación más importante en materia laboral a nivel constitucional respecto de su antecedente, el artículo 48 de la Constitución peruana de 1979 que rezaba: “El Estado reconoce el derecho a la estabilidad en el trabajo. El trabajador sólo puede ser despedido por causa justa, señalada en la ley y debidamente comprobada”.

La Constitución Política de 1979 era claramente proteccionista entre los trabajadores pero se ha visto modificada a un esquema más flexible, por el cual la Constitución de 1993, en su artículo 27, establece que el legislador tiene la facultad de establecer un diseño de protección al trabajador en caso de ser objeto de un despido arbitrario¹⁷. Le compete al legislador completar el mandato del constituyente y replantear el modelo de estabilidad laboral.

Del mismo modo, otro ejemplo de flexibilización se aprecia en el artículo 29 de la Constitución Política de 1993: “El Estado reconoce el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa y promueve otras formas de participación”. Por su parte, la Constitución de 1979 establecía lo siguiente: “El Estado reconoce el derecho de los trabajadores a participar en la gestión y utilidad de la empresa, de acuerdo con la modalidad de ésta. La participación de los trabajadores se extiende a la propiedad en las empresas cuya naturaleza jurídica no lo impide”.

La Constitución Política de 1979 reconocía expresamente el derecho a la participación de los trabajadores en la gestión de la empresa, la propiedad y en las utilidades. La Constitución vigente ya no hace ese reconocimiento expreso. La modificación de las instituciones del Derecho Laboral que implicaría la flexibilización, se entiende en sentido peyorativo hacia los trabajadores, cuyos derechos son considerados excesivos. Es evidente, que dicha modificación afecta el principio protector, el cual pretende corregir la desigualdad existente en la relación laboral, a través de la imposición de conductas al empleador.

Se aprecia que se habla de disminución de derechos de los trabajadores, pero jamás se habla de anulación de los mismos. Ahora bien, la disminución de los derechos del trabajador no puede suponer la violación de unos valores mínimos del ordenamiento laboral, los cuales escapan a toda forma de flexibilización. Existen pues una diversidad de principios rectores del Derecho Laboral que no pueden ser desconocidos por el empleador y que quedan fuera del ámbito de la llamada flexibilización. Una mayor flexibilidad no debería producir retrocesos o poner en cuestión derechos fundamentales de los trabajadores.

4 PLÁ RODRÍGUEZ, A. *Los principios del Derecho del Trabajo*, Ediciones Depalma, Tercera Edición, Buenos Aires, 1998, Pág. 49.

5 PASCO COSMOPOLIS, Mario 1993-A *El trabajo en la Constitución*. En: *Ius et Veritas* N° 7. Lima. Pág. 35.

6 GARCÍA BELAUNDE, Domingo y FERNÁNDEZ SEGADO, Francisco. *La Constitución Peruana de 1993*. Grijley, Lima 1994. Pág. 25.

7 BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *La Reforma Constitucional y el Derecho del Trabajo*. En: *Asesoría Laboral* N° 26. Lima, febrero. 1993. Pág. 478.

8 BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *El Trabajo y los Derechos Laborales en las Constituciones actual y futura*. En: *Asesoría Laboral* N° 37. Lima, enero, 1994. Pág. 16.

Consideramos que la flexibilización opera sobre una base mínima de valores y principios del Derecho Laboral. En estos valores y principios es que se hace necesaria la presencia del Estado garante y protector de los mismos, pues estos valores y principios constituyen la esencia, lo mínimo que debe ser respetado en toda relación laboral. Se requiere pues una clara y decidida presencia de la norma estatal pues no puede pensarse en una dejación absoluta en la autonomía colectiva o individual⁹. Al respecto Mario Pasco señala: "Si al derecho laboral lo priváramos de sus principios dejaría de existir. Si no tuviera como núcleo duro axiológico y como meta teleológica proteger al trabajador, como una forma de compensar las desigualdades intrínsecas en la relación laboral, no justificaría su propia existencia como disciplina jurídica autónoma. Podría ser sustituido con ventaja por el derecho civil, el cual asume como verdad axiomática que los hombres son iguales"¹⁰

La mejor forma de flexibilizar las relaciones laborales es aquella cuyo objetivo no es precarizar las condiciones de empleo de los trabajadores que tienen trabajo, sino la que permite potenciar las capacidades de los trabajadores para adaptarse al nuevo entorno productivo, cada vez más competitivo.

La reforma constitucional no puede ser más consecuencia de los cambios legislativos, por el contrario, ella debe convertirse en el presupuesto necesario para revisar y corregir los excesos flexibilizadores en que ha incurrido la reforma laboral del fujimorismo, tarea para la cual será necesario tener en cuenta la legislación internacional que el Perú está obligado a cumplir, especialmente aquella que dimana de la Organización Internacional del Trabajo.

CONCLUSIÓN

La flexibilización laboral consiste básicamente en aflojar, eliminar o adaptar, según el caso, la protección laboral clásica para aumentar el empleo, la inversión o competitividad internacional. La Constitución Política de 1993 disminuye los derechos laborales, pues a estos junto con los demás derechos sociales se les deja de catalogar como derechos fundamentales, aunque ello no impide recurrir a las acciones de garantía para su defensa.

Esta Constitución se limita a hacer un enunciado muy general, que los deja a la buena voluntad del legislador. Por ello consideramos que la mejor forma de flexibilizar las relaciones laborales, no es precarizar las condiciones de empleo de los trabajadores que tienen trabajo, sino la que posibilita potenciar las capacidades de los trabajadores para adaptarse al nuevo entorno productivo, cada vez más competitivo.

REFERENCIAS

- [1] BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. El Trabajo y los Derechos Laborales en las Constituciones actual y futura. En: Asesoría Laboral N° 37. Lima, enero, 1994.
- [2] BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. La Reforma Constitucional y el Derecho del Trabajo. En: Asesoría Laboral N° 26. Lima, febrero, 1993.
- [3] CASTELLS. M. La era de la información. Economía, Sociedad y Cultura. Vol.1 La Sociedad Red, Editorial Alianza. Madrid 1996.
- [4] DEL REY GUANTER, S., Desregulación, Juridificación y Flexibilidad en el Derecho del Trabajo: Notas para la caracterización de un debate. Editorial Trillas. Madrid, 1998.
- [5] ERMIDA URIARTE, Oscar. Flexibilidad en algunas experiencias comparadas, capítulo del libro colectivo. Experiencia de la Flexibilidad Normativa", Universidad Nacional Andrés Bello, Santiago, Chile, 1992.
- [6] FERES N., María Ester. El Concepto de Flexibilidad de las Normas Laborales y las exigencias del Mercado, Revista Jurídica del Trabajo, Septiembre 1990.
- [7] GARCÍA BELAUNDE, Domingo y FERNÁNDEZ SEGADO, Francisco La Constitución Peruana de 1993. Grijley. Lima 1994.
- [8] PASCO COSMOPOLIS, Mario. El trabajo en la Constitución. En: Ius et Veritas N° 7. Lima. 1993
- [9] PASCO COSMÓPOLIS, Mario., Reafirmación de los Principios del Derecho del Trabajo, en Varios Autores, Los Principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Peruano, Sociedad Peruana de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social, Lima, Diciembre del 2004.
- [10] PLÁ RODRÍGUEZ, A., Los principios del Derecho del Trabajo, Ediciones Depalma, Tercera Edición, Buenos Aires, 1998.

Recibido el 23 de febrero del 2017 y aceptado para su publicación el 04 de mayo del 2017

9 DEL REY GUANTER, S. "Desregulación, Juridificación y Flexibilidad en el Derecho del Trabajo: Notas para la caracterización de un debate, pg. 67

10 PASCO COSMÓPOLIS, M. "Reafirmación de los Principios del Derecho del Trabajo", en VV.AA. Los Principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Peruano, Sociedad Peruana de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social, Lima, Diciembre del 2004. Pág. 34.