

INFORME ETHOS

laboral

CENTRO
DE ÉTICA

CENTRO
DE ESTUDIOS
LABORALES

FLEXIBILIDAD LABORAL

Con este número se abre una serie de los Informes Ethos dedicados al **mundo laboral**. Junto con el Centro de Estudios Laborales (INFOCAP), el Centro de Ética (Universidad Alberto Hurtado) publicará periódicamente un breve Informe Ethos, ofreciendo una *lectura* ética de los temas laborales de interés nacional para ayudar en el *discernimiento* de un juicio moral responsable con vistas a una *acción* coherente. Se adopta el método ignaciano del triple paso: experiencia (hecho) - reflexión (su comprensión e implicaciones éticas) - acción (elementos para el discernimiento): una *reflexión* sobre la *experiencia* con miras a una *acción* consecuente.

83

ISSN 0717-6430



2012

1. El hecho

1.- Las profundas transformaciones en el mundo laboral producidas por la revolución científico-tecnológica, las nuevas dimensiones de la internacionalización de la producción, la globalización de los mercados han dado lugar al surgimiento de nuevas formas de empleo, relaciones laborales y sociales. En este contexto aparece el debate sobre el tema de la flexibilidad laboral.

2.- No existe una definición unívoca del término *flexibilidad laboral*, más bien se da una aproximación conceptual que dice relación a la posibilidad de ofrecer mecanismos (jurídicos o institucionales) que permitan a la empresa (en sentido amplio de empleadores y trabajadores) ajustar su producción, empleo y condiciones de trabajo a las fluctuaciones de un mercado cada vez más dinámico y globalizado.

3.- Así, algunos sostienen que este debate sobre la flexibilidad laboral forma parte del sistema económico actual (un instrumento de ajuste dentro de una economía dinámica), mientras otros tienen una postura más crítica ya que la consideran más bien como un mecanismo de mayor lucro (mayor ganancia a costa de una mano de obra más barata). Además, esta discusión se da en un contexto de una baja tasa de sindicalización, de una organización sindical más bien débil y de una negociación colectiva bastante restringida como instrumento de diálogo.

2. Comprensión del hecho

4.- El discurso en torno a la flexibilidad en el campo laboral se encuentra con tres dificultades principales, relacionadas con el *concepto* (el principio económico de la flexibilidad laboral), los *intereses* (las condiciones básicas para su realización) y el *contenido* (sus expresiones concretas).

5.- El **primer problema** consiste en el reconocimiento de las *dificultades conceptuales* que presenta el término. Si bien parece haber un consenso general en que es necesario avanzar en la discusión, los problemas se generan al discutir particularmente la enorme cantidad de aristas en que puede expresarse una política de flexibilidad en el campo del trabajo: jornada, indemnizaciones, despidos, contratación. Por tanto, es preciso distinguir entre el *principio* de la flexibilidad en el contexto de una economía dinámica, y los *contenidos* que intentan expresar en lo concreto este principio.

6.- Con respecto al término *flexibilidad*, se observan básicamente dos comprensiones distintas. La primera es una aproximación desde la lógica de la *desregulación*. Se postula que la sola existencia de normas supone un obstáculo para la utilización empresarial del recurso humano, atribuyéndole la creación de costos sociales que inhiben la contratación laboral. A mayor regulación, mayor rigidez. De esta forma, se perjudicaría también a los trabajadores, impidiendo que obtengan empleo al nivel de salarios y en las condiciones económicamente posibles en el mercado de trabajo en un momento dado; esto es, incluso bajo los niveles aceptados como mínimos por la legislación laboral. En resumen, se relaciona directamente con la idea de desregulación, y coincide con formas de precarización del vínculo para el trabajador.

7.- Una aproximación distinta recurre a una lógica de las nuevas *formas* correspondientes a un contexto diferente. Se piensa que las rigideces que padecen las empresas son de diversa índole y que requieren de varios remedios. Esta opción pone el acento sobre nuevas formas de establecer reglas en el trabajo asalariado. No se trata de eliminar normas sino de permitir que ellas operen adaptándose a ciertas circunstancias que son determinantes para el éxito y supervivencia empresarial. Las normas, entonces, deberán ser comprensivas con las necesidades de adaptación, pero no por ello prestarse a la vulneración de derechos.

8.- El **segundo problema** es reconocer los distintos *intereses* implicados de los diferentes actores sociales con respecto al tema, lo que constituye una de sus mayores trabas a la hora de avanzar en el debate, y que, de hecho, ha impedido su discusión pública. Una interrogante clave versa sobre la definición de cuáles son los presupuestos básicos que permiten la posibilidad de flexibilizar sin caer en la precarización. Esto requiere determinar quiénes y en qué condiciones tendrán la atribución de adaptar las condiciones laborales y productivas de la empresa.

9.- Por una parte, algunos plantean que se trata de una posibilidad para el *empleador* de disponer, conforme a su facultad de dirección, de los medios posibles para salvaguardar los intereses de la empresa. Esto implicaría negociaciones individuales con cada trabajador para realizar los ajustes correspondientes, o, en el mejor de los casos, negociación con el sindicato, si hubiera uno.

10.- Otros, afirmados en el desequilibrio de las partes en relación, plantean que una condición indispensable para que exista flexibilidad es que ésta sea una negociación entre empleador y trabajadores organizados: una *adaptabilidad pactada*. Sin embargo, en las condiciones actuales de un sindicalismo débil y una negociación colectiva muy reglada y restringida, cabe preguntarse: ¿es posible hablar de una verdadera negociación entre ambas partes? Así, esta postura exige que previamente se establezcan ciertos mínimos que permitan que las partes puedan verdaderamente negociar sus condiciones. Esto significa titularidad sindical y ampliación y fortalecimiento de la negociación colectiva.

11.- El **tercer problema** dice relación a los contenidos de la flexibilidad y los límites de la misma. Una vez definidos el *principio* y las *condiciones* necesarias para avanzar en flexibilidad, cabe preguntarse por el *contenido*: ¿qué cosas, y en qué contexto, se está dispuesto a dejar a la voluntad de las partes la relación laboral?

12.- Seguramente, flexibilizar no puede significar “negociarlo todo y para todos”, pues existe un importante riesgo de abuso y/o explotación, ya que las dos partes (empleador y empleado) no están presentes en igualdad de condiciones. Así, se hace necesario el establecimiento de medios concretos para compensar los riesgos de la movilidad, permitiendo un adecuado desarrollo laboral (como, por ejemplo, la ampliación de seguro de cesantía y la disminución de jornada a cambio de capacitación).

13.- Esto conlleva una *mirada integral* al fenómeno laboral, capaz de reconocer las diferencias productivas de las empresas, junto con las características de edad y de género de los trabajadores. Pero, por sobre todo, contiene implícita una pregunta por la intervención del Estado en esta

materia: cuánto regular, cuáles serán los contenidos mínimos no sujetos a negociación, y la necesidad de instalar instrumentos que permitan una adecuada protección a los trabajadores que puedan verse afectados por políticas de este tipo.

14.- Un último punto a tener en cuenta es que en Chile se tiene de hecho una flexibilidad no regulada, lo que conlleva una precarización de las condiciones laborales. Ello es central en cuanto importa una exigencia de avanzar en definiciones respecto de este tema, ya que de otra manera se mantiene una situación de inestabilidad no reconocida.

15.- A fin de cuentas, la comprensión y la implementación correcta de la flexibilidad laboral presupone una reflexión ética capaz de hacerse cargo de todos los actores sociales involucrados en el debate, atendiendo a los puntos críticos, para evitar el beneficio de unos contra la vulnerabilidad de otros. En otras palabras, se está frente al interrogante del rol del Estado en la actividad económica: ¿un observador o un facilitador?

3. Implicancias éticas

16.- La necesaria reflexión ética considera el progreso en términos humanos, es decir, se pregunta por el criterio verificador, el prisma, con el que se analiza el establecimiento y el éxito de la flexibilidad en el mundo laboral. Si bien se reconoce la importancia de lo productivo en esta materia, se impone la preocupación sobre si la rentabilidad puede - y debe - ser el único o el principal criterio para definir una postura u otra respecto de los puntos críticos en cuestión.

17.- Desde una consideración ética, el auténtico significado del desarrollo de una sociedad exige asumir lo humano en todas sus dimensiones, tanto individuales como grupales, y hacerse cargo de todas ellas. Es a ello a lo que se apunta al hablar de *bien común*, el cual “no es la suma de los intereses particulares, sino que implica su valoración y armonización, hecha según una equilibrada jerarquía de valores y, en última instancia, según una exacta comprensión de la dignidad y de los derechos de la persona” (Juan Pablo II, *Centesimus annus*, 1991, N° 47).

18.- En otras palabras, el término *común* no hace referencia a que todos sean, de manera indiscriminada, beneficiarios automáticos, sino que se requiere evaluar las necesidades sociales y priorizarlas según el criterio de la vulnerabilidad. El criterio de urgencia reside en aquellos cuya dignidad como persona humana no es, en la práctica, reconocida socialmente mediante un sueldo justo, y, por tanto, no se les está respetando sus derechos como seres humanos. Es la diferencia ética entre igualdad (tratar a todos de manera semejante) y equidad (tratar al otro según su necesidad, en un contexto de desigualdad social). Así, la palabra *todos* no es tanto *objeto* (beneficio *para* todos) cuanto *sujeto* (todos se hacen responsables *de* los más vulnerables) de la afirmación.

19.- Por ello, el bien ético de la empresa no puede evaluarse exclusivamente desde el criterio de la rentabilidad, ya que en ella confluyen los intereses de diversas personas y grupos. Si la centralidad del sujeto es la gran preocupación, entonces surge la pregunta: ¿cuáles son aquellos criterios éticos que nos permiten evaluar la flexibilidad y desprender de

ellos las consecuencias prácticas acorde a esta preocupación antropológica?

20.- El primer criterio ético en el discernimiento con respecto al principio laboral de la flexibilidad consiste en la exigencia de **pensar en términos de sociedad**, lo cual, a su vez, presupone *el principio de la solidaridad* como condición de posibilidad para una auténtica búsqueda del bien común. La solidaridad significa la capacidad de pensar en los individuos desde la totalidad de la sociedad como primer referente. Es que la solidaridad no es “un sentimiento superficial por los males de tantas personas, cercanas o lejanas. Al contrario, es *la determinación firme y perseverante de empeñarse por el bien común*; es decir, por el bien de todos y cada uno, para que todos seamos verdaderamente responsables de todos (Juan Pablo II, *Sollicitudo Rei Socialis*, 1987, N° 38). Es por ello que el *Catecismo de la Iglesia Católica* entiende la solidaridad como una ley ética (N° 361), un principio ético (N° 1939), un deber ético (N° 2439) y una virtud (N° 1942, 1948, 2407).

21.- Así, la deliberación ética, basada en la solidaridad y el bien común, encuentra su concreción en dos dimensiones del principio de justicia: *una justicia distributiva*, que exige la repartición equitativa de los beneficios sociales, y *una justicia social o legal*, que busca establecer normativas y estructuras que posibilitan una distribución equitativa. En definitiva, la configuración de una estructura social que tiende hacia relaciones de justicia, y no que éstas queden entregadas a la *caridad* de una de las partes. La exigencia de la justicia por encima de una caridad mal entendida, es decir, paternalista.

22.- El Padre Hurtado, al referirse precisamente a las condiciones laborales de los trabajadores chilenos, escribió: “Más necesaria que la asistencia social es la modificación del orden social injusto, tarea ésta que ha de ser acometida por los propios asalariados, bajo su plena responsabilidad. Se ha preferido a veces el camino más fácil y aparentemente menos expuesto de llenar las lagunas de la justicia por una amplia caridad; pero se ha olvidado hacer confianza al pueblo para que se empeñe en su propia redención... La caridad no puede jamás suplir las deficiencias de la justicia, que en la moderna sociedad son sus estructuras mismas las que necesitan ser reparadas y mejoradas”²¹.

23.- Un segundo criterio ético es el del **desarrollo humano**. Si el primer criterio tiene el foco puesto en cómo se asegura una distribución y participación equitativa, el segundo se centra en ciertos contenidos mínimos, que no debieran ser éticamente vulnerados por la sociedad. Un primer contenido central es el respeto por la libertad individual de cada sujeto. La flexibilidad es entendida precisamente como un ejercicio de libertad en que dos sujetos se ponen de acuerdo para adaptarse a una situación de cambio. Pero, ¿cuáles son las condiciones mínimas para asegurar que ambas partes actúen efectivamente en un contexto de libertad, es decir, de igualdad de condiciones? ¿Es posible pensar que exista dicho diálogo cuando una de las partes concentra gran parte del poder de la relación en desmedro de la otra?

24.- Además, la categoría social de trabajador no puede dissociarse de lo humano. ¿Puede desvincularse o separarse el sujeto-trabajador del sujeto-padre/madre, sujeto-esposo/esposa, sujeto-amigo/amiga? En otras

palabras, el trabajador es una persona y sigue siendo ciudadano también dentro de la empresa. Por tanto, resulta una exigencia ética comprender la dimensión laboral en términos de lo no productivo: el ocio, el tiempo para la familia, para la creatividad, la necesidad psicológica de contar con una estabilidad laboral...

4.- Elementos para el discernimiento

25.- Uno de los principios fundantes del discurso ético establece que el ser humano pertenece al reino de los fines y, por tanto, resulta inaceptable reducirlo a un medio para algo. La ética cristiana da un paso más cuando afirma su fe en la paternidad divina y la consecuente fraternidad humana, indisolublemente unidos, ya que el descubrirse hijo/a implica necesariamente el compromiso de hermandad con el otro quien también es reconocido/a como hijo/a. Por ello, la síntesis de la ética cristiana se encuentra en las palabras de Jesús: *En verdad les digo que cuanto hicieron a uno de estos hermanos más pequeños, a Mí me lo hicieron* (Mt 25, 40). Fe y vida resultan inseparables; la auténtica fe se traduce en caridad histórica (cf. Gál 5, 6). El núcleo de la ética cristiana consiste en el mandamiento nuevo: *Que se amen los unos a los otros. Que, como Yo les he amado, así ámense también ustedes los unos a los otros. En esto conocerán todos que son mis discípulos: si se tienen amor los unos a los otros* (Jn 13, 34-35).

26.- En otras palabras, nunca podrá considerarse justa una estructura social que permite relaciones de desigualdad, ya que no se trata sólo de confiar en la bondad de las partes, sino de exigir éticamente ciertas condiciones que las enmarquen como expresión del debido respeto a todas aquellas personas involucradas en ella.

27.- Esto explica la reiterada insistencia en el pensamiento social de la Iglesia Católica sobre la dignidad de cualquier trabajador, quien, por tanto, no puede ser considerado como una mercancía o una mera fuerza laboral, ya que sería reducirlo a otro factor de producción. Como individuo, todo/a trabajador/a es una persona humana que, en cuanto tal, posee derechos fundamentales inalienables que han de ser respetados por todos y en cualquier situación (Cf. Benedicto XVI, *Caritas in veritate*, 2009, N° 62).

28.- La cultura laboral predominante tiende a despersonalizar a sus actores. Pero el trabajador nunca dejará de ser una persona y es, por ello, que no debería ser tratado como un simple objeto en los cálculos del mercado. Esto significa que las condiciones laborales tienen que tomar en cuenta no tan sólo el rendimiento productivo (como si fuera sólo una máquina) sino también otras dimensiones que corresponden a la humanidad del trabajador, como son el necesario descanso, la imprescindible vida familiar, el aspecto espiritual que da sentido a la existencia, un salario suficiente para cubrir los gastos cotidianos indispensables...

29.- El mercado, al fijarse unilateralmente en la rentabilidad, suele desconocer la dimensión humana de los actores involucrados. El mercado es un medio, pero cuando se coloca como un fin somete al trabajador a sus leyes impersonales en nombre del lucro. A fin de cuentas, ¡al no respetar la humanidad del trabajador, es el mismo rendimiento laboral el que queda afectado!

30.- Hoy, la consideración desde lo humano precisaría comprender el reto que originan los rápidos ciclos tecnológicos: identificar fórmulas para integrar a los mercados en condiciones competitivas a los trabajadores, cuyos conocimientos y habilidades tienen una alta probabilidad de caer rápidamente en la obsolescencia. Un punto sería el incremento de los sistemas de capacitación y entrenamiento que gestionan y facilitan el Estado, consorcios y aún hasta los mismos empresarios. Además, hay que tomar en cuenta a los segmentos más desiguales en Chile: las mujeres y los jóvenes entre 18 y 24 años (OCDE, 2011)².

31.- La dignidad humana frente a la flexibilización del trabajo es un punto crítico en las políticas laborales. Si bien se podría desarrollar un formato educativo para enfrentar este desafío, no es la única dimensión. Se puede, además, apuntar a mejorar las condiciones laborales en sí, como en el caso de los trabajos temporales que surgen de una mayor demanda de producción frente a capacidades específicas de los trabajadores y requerimientos de las industrias en la producción. Todo ello cobra importancia si existe un marco político que reconozca a los trabajadores como sujetos informados de sus derechos, y al Estado como responsable de garantizar dichos derechos, implicando a los empresarios mediante su responsabilidad social.

¹ A. Hurtado s.j., *Sindicalismo*, (Santiago: Ed. del Pacífico, 1950), p.232.

² OCDE (2011), *Mejores Políticas para el desarrollo*. Perspectivas OCDE sobre Chile, p. 269.

INFORME ETHOS *laboral*

Centro de Ética

Almirante Barroso 10, Santiago.

Teléfono: 8897452, Fax: 692 03 02.

Sitio web <http://etica.uahurtado.cl> (sin www).

Centro de Estudios Laborales - Infocap

Departamental 440, San Joaquín. Teléfono: 5102929

Sitio web www.infocap.cl/web/centro-de-estudios/

Contacto: centrodeestudios@infocap.cl

Los **Informes Ethos** no pretenden agotar un tema como tampoco pronunciar una palabra conclusiva. Su propósito es poner de relieve la dimensión ética en la discusión sobre temas que inciden en la vida ciudadana. Por ello, no se pretende *pensar éticamente por otros* sino *estimular a otros para pensar éticamente*.

Los **Informes Éticos laborales** son elaborados por el Centro de Estudios Laborales de INFOCAP (Luis Roblero s.j., Rector, Luis Bonemaïson, Director Centro, Cristóbal Madero s.j., Diego Navarette) y el Centro de Ética (Elizabeth Lira, Directora, Tony Mifsud s.j., Verónica Anguita, Andrés Suárez).

El libro *Ethos Cotidiano* (compendio de los 50 primeros Informes Ethos), está a la venta en Revista Mensaje (Cienfuegos 21) y en Centro de Espiritualidad Ignaciana (Almirante Barroso 75).