

Estabilidad laboral y flexiseguridad

Juan Orlando Montserrat

Universidad de Carabobo. Venezuela
juan.montserrat@gmail.com

RESUMEN

Considerando el contexto actual, signado por cambios avasallantes en las estructuras socio-productivas, debido, entre otras cosas, a la globalización y a la férrea competitividad derivada, han surgido algunas fórmulas orientadas a estabilizar los sistemas organizacionales, coadyuvando en la promoción de medidas que permitan la adaptación a las nuevas dinámicas. En tal sentido, se reconoce, desde un análisis documental, la flexiseguridad como concepto base para replantear los postulados fundamentales que erigen a la estabilidad laboral como uno de los principios rectores en las relaciones de trabajo y desencadenante de otros derechos en las prácticas laborales, con lo cual se movilizan los planteamientos a favor de una flexibilización “flexible” con tonalidades sociales y amplia valoración de los derechos de los trabajadores en planos de incertidumbre.

Palabras clave: Estabilidad laboral, Flexibilidad Laboral, Flexiseguridad, Relaciones de Trabajo, Globalización.

Job stability and flexisecurity

Juan Orlando Montserrat
University of Carabobo, Venezuela
juan.montserrat@gmail.com

SUMMARY

Considering the current context, marked by overwhelming changes in the socio-productive structures, due to, among other things, globalization and fierce derived competitiveness, there have been some formulas aimed at stabilizing organizational systems, helping to promote measures to adapt to the new dynamics. In this regard, it is recognized, from a documentary analysis, the flexisecurity concept as a basis for rethinking the fundamental precepts that erected job security as one of the guiding principles in working relations and as a trigger of other rights in labor practices, with which to mobilize approaches in favor of a “flexible” easing with social tones and broad assessment of the rights of workers in stages of uncertainty.

Keywords: Job security, labor flexibility, flexisecurity, labor relations, globalization.

Introducción

En el Marco de los cambios evidenciados en el entorno global, se hace imperativo revalorizar, y posiblemente redefinir, algunos principios fundamentales del Derecho del Trabajo que, bajo esquemas plenamente tradicionalistas pueden operar como óbices inexorables para las adaptaciones necesarias que brindarán posibilidades de subsistencia a las organizaciones en mercados caracterizados por el incremento constante de la incertidumbre, la volatilidad manifiesta en toda la dinámica, y el carácter dominante y abrasivo del capital, como ha sido tradicionalmente.

Se trata pues, de compatibilizar las necesidades organizacionales, producto de los cambios constantes, con las prerrogativas históricas de los trabajadores, las cuales, cabe decir, han sido espina en flor para el sistema de explotación que, con ciertos matices, aún persiste en el sistema capitalista actual. En tal sentido, centrar los análisis en la estabilidad laboral es importante, considerando su condición de principio fundamental del derecho del trabajo, desencadenante además de diversos derechos para los trabajadores; puede argüirse que opera como principio prístino del derecho

del trabajo. En tal sentido, Rubinsky (2006), señala que la estabilidad en el empleo es uno de los ejes fundamentales del empleo decente, lo cual es análogo al planteamiento de Somavía, en relación a las posibilidades de asegurar empleos estables en el marco del concepto Trabajo Decente (Somavía: 2001). En este orden surgen algunas cuestiones que dejan claro lo siguiente: el problema de la lucha por la estabilidad laboral, no se corresponde con visiones simplistas que decanten en posiciones segmentadas y carentes de intención integradora en cuanto a los argumentos, así, el cruce desde sus particulares definiciones y caracterizaciones, de una estabilidad laboral tradicional, desgastada y viviseccionada con la noción de flexiseguridad, permite configurar una nueva estabilidad, adaptada a los cambios sin traumas y polémicas, con posibilidades de enriquecer e impactar positivamente las relaciones de trabajo. Se trata de reconocer nuevas reglas y sobre la base del consenso en torno a ellas, pasar a otro estadio en todo el entramado que se teje alrededor de la globalización y sus impactos en el estamento social.

Estabilidad laboral

La estabilidad laboral, es el

derecho a la permanencia en el trabajo por parte del trabajador de manera regular. En este sentido, es pertinente mencionar la definición hecha por Montoya (2006), la cual es lo suficientemente amplia:

“La estabilidad de los trabajadores en sus empleos es un principio dotado de doble proyección: de una parte, posee una proyección eminentemente social, que se refiere al interés del trabajador a permanecer vinculado a la empresa (interés obvio puesto que el trabajo es medio de vida y vehículo de inserción social de quienes lo prestan), y, de otro lado, una proyección eminentemente económico-productiva, que se refiere al interés del empresario en adaptar el volumen y la duración del trabajo a las necesidades productivas, organizativas o de otra índole, de la empresa”.(Pág. 61)

De esta manera puede evidenciarse que ante la estabilidad laboral, surgen diversos intereses, los cuales operan a su vez, como motivantes de particulares intencionalidades, al respecto, el mismo Montoya (2006), señala que ese flujo de intereses tiene características concretas según los actores, así, los trabajadores propugnan una estabilidad expre-

sada en los contratos de trabajo por tiempo indeterminado, mientras que los patronos promueven la permanencia en el empleo por sus efectos positivos en cuanto a la inversión que pueda hacerse en personal regular y su impacto en la productividad; sin embargo, en el último caso, no siempre es tan cierto que los trabajadores regulares o fijos (según contrato por tiempo indeterminado) puedan ser productivos, debido a que, por su carácter permanente, la estabilidad laboral puede generar disfuncionalidades, tales como ineficiencia en los procesos, en un primer estadio, transformándose gradualmente en ineficacia, con los agregados críticos en la productividad de la organización.

En el contexto específico del mercado laboral, la estabilidad constituye el elemento motriz para que fluya constantemente la fuerza de trabajo, creando un ambiente conducente al pleno empleo (esto, tiene sentido desde una perspectiva un tanto triunfalista que privilegia el deber ser sobre lo concreto), sin embargo, en contextos de alta incertidumbre, se debate entre las posibilidades de empleo formal que puedan ofrecer los entornos productivos y las carencias en las calificaciones de la masa laboral (se alude aquí estrictamente al caso venezo-

lano). Puede notarse que la estabilidad laboral opera en dos dimensiones, por un lado se instaura como principio rector en las relaciones de trabajo desde la organización, y por otro, constituye un elemento que debe tomarse en cuenta para la configuración de políticas públicas.

Tomando en cuenta los componentes fácticos de la estabilidad laboral, es menester señalar que en la práctica, un trabajo es estable cuando el trabajador goza de seguridad, referida ésta a la imposibilidad del patrono de despedir sin causa justa, sin embargo, Capón (2006: 1) afirma que “los autores tradicionales señalan que el empleador puede despedir sin causa justa. Se basan en la propiedad de los bienes de producción expresada en la titularidad de la empresa y de sus componentes, entre ellos los trabajadores, considerados casi muebles por accesión”. En tal sentido, con respecto a la estabilidad laboral, existe una constante latencia referida al conflicto histórico entre el capital y el trabajo, el cual tiene en la disyunción su característica más resaltante.

La estabilidad laboral pasa actualmente por un proceso de reacomodo que implica redefiniciones e imperiosas adaptaciones a las

nuevas formas de organización del trabajo y a las diversas angulosidades de las relaciones de trabajo. Atendiendo a lo anterior, Lucena (2004) señala lo siguiente:

“Ha crecido el consenso en considerar que el trabajador típico de este fin de siglo, se aleja cada día más de aquel que caracterizó el mejor momento de la empresa y organización Taylor-fordista, en donde la vinculación del trabajador con su empleador se basaba en relaciones de empleo a tiempo indeterminado, y con la perspectiva de hacer carrera en la organización”. (Pág. 228)

Surgen pues, posiciones que van desde los análisis propios de las relaciones de trabajo, con sus orientaciones de orden sociológicas, hasta las que decantan en elementos jurídicos precisos. En el caso venezolano específicamente, los marcos regulatorios son sumamente claros en relación a la estabilidad laboral. En tal sentido, la constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) señala, en su artículo 93 lo siguiente: “La ley garantizará la estabilidad en el trabajo y dispondrá lo conducente para limitar toda forma de despido no justificado. Los despidos contrarios a esta Constitución son nulos”. Esta precisión observada

en la norma que, cabe decir, es propia y necesaria, inhabilita las posibles redefiniciones de la estabilidad en atención a los cambios operados en el entorno, por lo tanto, centrar la discusión en elementos técnico-jurídicos únicamente, puede descolocar el problema, en cuanto a sus verdaderas dimensiones, aun cuando los aportes sean importantes y operen como ejes referenciales obligatorios.

Siguiendo con las dilucidaciones de orden legal debe destacarse, para el caso Venezolano, que la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) en el Título II De la Relación de Trabajo, dedica todo un capítulo a la estabilidad en el trabajo. Al respecto, es menester citar lo dispuesto en el artículo 86 de la LOTTT:

Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a la garantía de permanencia en su trabajo, si no hay causas que justifiquen la terminación de la relación laboral. Cuando un trabajador o trabajadora haya sido despedida sin que haya incurrido en causas que lo justifiquen, podrá solicitar la reincorporación a su puesto de trabajo de conformidad a lo previsto en esta Ley.

En el mismo tenor, la derogada Ley del Trabajo en el capítulo II sobre la Estabilidad en el Trabajo, también reivindicaba este derecho, en virtud de erigirse en el mundo del trabajo como un principio esencial para la justicia laboral. Pese a lo dispuesto en la norma laboral venezolana, debe destacarse que el concepto amplio de estabilidad propuesto desde los criterios de ciudadanía social, a la cual se subsumiría la ciudadanía laboral no son abordados ni siquiera en el plano doctrinario, pese a las garantías constitucionales en cuanto al trabajo como derecho social. En tal sentido, puede argüirse que de nada sirve el derecho a la estabilidad en el trabajo si no se garantiza la estabilidad para el trabajo y después del trabajo, lo cual alude a un concepto de estabilidad con centralidad en el trabajo, pero con impactos fuera de este. Según Socorro (2007) además de replantearse la estabilidad laboral, es menester acoger el principio desde una visión más amplia, es decir, que no se restrinja tan solo al trabajador dependiente, sino que prospere incluso a nivel del mercado de trabajo.

Existen diversas posturas en cuanto a los cambios que operan o deben operar en el principio de estabilidad, una de ellas es la que alude a

variaciones profundas de tono flexibilizador en aras de la productividad empresarial y de las nuevas formas de organización del trabajo, las cuales surgen como consecuencia de los cambios operados en la dinámica productiva actual, producto de las exigencias de un entorno cada vez más amplio y reconocible (característica propia de la globalización). Lo anterior encuentra correlato en Lucena (2004: 228), quien señala que “un trabajador de estos tiempos, se ve obligado a mantener una relación inestable con el mercado laboral, no por su voluntad, sino por la de su empleador y del mercado laboral”. De esta manera puede argüirse, sin ánimo de parecer apocalíptico, que la situación actual del principio de estabilidad es irreversible, y exige el reconocimiento por parte de los actores socio-laborales de la complejidad del problema, además de amplios consensos en torno a las soluciones estructurales necesarias.

Con mayor crudeza en el discurso Urrea, citado por Rodríguez (2009: 122) señala que “la flexibilización externa o de mercado, requiere la derogación de todas aquellas leyes favorables a la estabilidad laboral y salarial, para desaparecer todas las distorsiones que obstaculizan la competitividad”. Pese a lo anterior, que recuerda las tesis de extrema

liberalización del neoliberalismo, existen posturas valiosas que reconcilian la estabilidad relativa con la flexibilización externa.

Flexibilización laboral

La flexibilización laboral es un elemento reconocible en las relaciones laborales actuales, y opera en numerosos casos sobre esquemas de transgresión pasiva de los derechos laborales, es decir, se instaura regularmente sobre la base de justificaciones que se colocan al margen, muchas veces, de los ejes normativos, y en consecuencia permiten configurar, por su carácter subrepticio, algunos cuestionamientos al derecho del trabajo (nótese al respecto el argumento esbozado por Urrea citado supra). En este orden de ideas Smith y Montserrat (2007) señalan lo siguiente:

En el centro de esta discusión, el tema de la relación de trabajo recobra relieve y significación, en tanto visibiliza, en términos legales y prácticos, los componentes esenciales que definen la naturaleza de las acciones de trabajo en su relación con el Capital, reivindicando su contenido salarial que, oculto en prácticas mercantilizadas de lo laboral,

sustrajo del debate público los derechos fundamentales asociados al trabajo, entre ellos, el derecho a la seguridad social. (Pág. 1)

Puede demostrarse que en el tránsito de un modelo Taylor-fordista de producción, caracterizado por alta concentración productiva y líneas de mando estratégico únicas (Bronstein: 2006), a uno post-fordista, que atiende a la segmentación empresarial, con centros de mando estratégicos polivalentes, el derecho del trabajo sufrió diversos embates que lo descolocaron en relación a los cambios sufridos en los entornos productivos, con lo cual hubo un desfase entre los postulados de jure y los fenómenos fácticos (Bronstein: Ob. Cit), por tanto, la flexibilización laboral no deja de ser, en algunos de sus aspectos, producto del cambio intempestivo de un esquema de producción a otro. En virtud de lo anterior, se coincide con Smith y Montserrat (2007), quienes afirman que:

Las implicaciones que se observan en la transformación del sistema productivo clásico, de corte Taylor-fordista, tienen en el concepto de la flexibilización, su motor esencial. Esta alude a un proceso de articulación y de adecuación de

las organizaciones a un mercado signado por altos contenidos competitivos, con altos grados de incertidumbre, con una diversificación de las opciones de producción y signados en términos productivos por desarrollos científicos y tecnológicos, los cuales, actuando como medios de trabajo, obligan a redefiniciones organizacionales y operativas de corte flexible y racionalizador. (Pág. 3)

Subyacen pues, al problema de la flexibilización laboral, algunas posiciones que se mueven desde cuestionamientos contundentes a los contenidos inalterables del derecho del trabajo (principios), hasta las que señalan que, con ciertas variaciones, se pueden mantener los postulados tradicionales del Derecho del Trabajo, condicionados, obviamente, por la clara voluntad de los actores por generar propuestas (flexibilizadoras o no), que no sacrifiquen el capital al trabajo y viceversa.

Lucena (1994) advierte “que el modelo laboral y la gestión de la fuerza de trabajo derivado del Taylor-fordismo, trajo consigo una rigidez normativa y de formas de trabajo, que hoy han sido superadas como formas ideales y eficientes para producir. De tal manera que las

empresas se plantean flexibilizar ese arsenal de mecanismos, desmontando prácticas que bajo el nuevo modelo productivo y tecnológico no son necesarias”.

El gran imponderable que surge de todos estos postulados es el siguiente: ¿constituye la flexibilización laboral más que una alternativa una solución desesperada o, en el mejor de los casos, se trata de una tendencia natural producto de las estrategias de adaptación a la globalización? En cualquier caso, lo que sí es un hecho notorio, es que el derecho del trabajo pasa actualmente por un proceso de crisis y acomodos consecuentes, que dejan claro que algunos de sus principios, como la estabilidad laboral (en su acepción más ortodoxa), pueden operar como óbice para la exitosa inserción de las organizaciones en una economía globalizada, caracterizada por altos cotos de incertidumbre y competitividad avasallante. Desde otra perspectiva, aún cuando la tendencia regional actual (Latinoamericana), es hacia la aceptación de altos cotos de flexibilización laboral que oxigene a las organizaciones, la asunción en algunos países de gobiernos progresistas sugiere nuevas orientaciones en cuanto a políticas públicas que impacten las relaciones laborales

desde los principios fundamentales del derecho del trabajo.

La flexibilización laboral de tono neoliberal, solapada en nuevas formas de organización del trabajo, puede ser causa fundamental de altos niveles de precarización y explotación laboral, por lo tanto es prudente hablar de una flexibilización laboral dura, producto de políticas neoliberales aplicadas por los Estados y practicadas con anuencia institucional por las empresas, y una flexibilización “flexible”, cuya definición se corresponde a la flexiseguridad. En el caso de la primera, el auge de formas asociativas de organización de lo laboral (cooperativas y empresas de producción social) entraña en muchos casos esquemas flexibilizadores de lo laboral, caracterizados por explotación y precarización en las condiciones de seguridad en el empleo (estabilidad). Surge de esta manera una suerte de intermediación recurrente entre actores visibles y actores solapados que intentan hacer bypass a los marcos regulatorios, creando contextos de simulación de la relación laboral. En torno a esto, Romero (2007) señala, para el caso venezolano, lo siguiente:

Esta práctica de la intermediación

debe ser ubicada como otro rasgo de los procesos de flexibilización laboral propios del presente y que han resultado de uso frecuente en el país...lo que en el país no se ha hecho en materia laboral por la vía de la privatización o a través del desmontaje de los marcos regulatorios, se ha materializado por el camino de la flexibilización. (Pág. 94)

La flexibilización laboral dura o de mercado (externa según Urrea y Rodríguez) es determinante en la pérdida y caída de los mínimos permitidos por la ley en cuanto a la estabilidad, con el consecuente deterioro en las condiciones de trabajo, referidas fundamentalmente a seguridad en el empleo, además de impactar ostensiblemente al movimiento sindical. Desde una visión crítica, Lucena (2004) afirma que no tiene sentido alguno afiliarse a sindicatos, cuando las posibilidades de empleo estable son cada vez menores, además, están siempre aparejados, por efectos estatutarios, la salida de la empresa con la salida del sindicato.

Existen pues, en los albores del siglo XXI, nuevas configuraciones y planteamientos en relación a la flexibilización laboral, sin embargo, es un hecho por demás evidente que,

en un contexto globalizado, es cada vez más difícil toparse con prácticas caracterizadas por ausencia de mecanismos flexibilizadores, con lo cual puede afirmarse que tal situación, por su regularidad, se instituye como factor fundante de las nuevas relaciones laborales (derivadas de los nuevos modelos de organización productiva). Por tanto, se recrea el contexto y la realidad socio laboral con el surgimiento de instituciones que destacan por su desenfadada adaptabilidad y consecuente corrosión de los derechos prístinos de los trabajadores.

Definida la estabilidad, sobre nuevos matices y orientaciones, es importante determinar cuáles son los elementos concretos que operan desde la contratación y dar cuenta de las prácticas flexibilizadoras, aún cuando no sean claras, condición ésta que se erige como fatídica regla:

	Contratos típicos		Contratos Atípicos		
Modalidad Legal de Trabajo	Dependiente		Atípicos		
Protección Legal	Trabajo Tutelado Protegido (Derecho del Trabajo)		Se rige por acciones civiles y mercantiles. (Derecho Mercantil) (Derecho Civil)		
Relación con la organización	Trabajo duradero Indeterminado		Trabajo temporal.		
Temporalidad	Empleo fijo y ruido		Flexible.		
Por la Jornada	Jornada Normal Legal	Jornada Acumulativa Y Modulada	Contratos anualizados	Part- Time	Tiempo Compartic
Por el lugar de prestación	En la organización		Trabajo Doméstico		Teletrabajo (Trabajo virtual)
Por el Empleador	Contrato individual		Contratistas		Intermediarios.

Fuente: Smith R., Montserrat J. (2007)

La flexibilización laboral es entonces un producto de las nuevas estrategias de aseguramiento productivo e impacta en gran número de casos la seguridad en el empleo, con lo cual es válido afirmar que la estabilidad laboral debe manejarse, en un contexto flexibilizador, utilizando mecanismos que permitan paliar desde lo social, las pérdidas y desgastes del principio, desde lo laboral. En este sentido, De la Cal (2006: 5), señala que "...cuando no haya alternativas viables a la reducción de plantillas, una estrategia de flexiseguridad exigiría que las rupturas se gestionen con un nivel de protección social adecuado para luchar contra la inseguridad econó-

mica, teniendo en cuenta, además, que la protección social sirve para amortiguar los choques, sostener la demanda y reducir el subconsumo".

Flexiseguridad

En el contexto de cambio sostenido de las relaciones entre el capital y el trabajo, debido entre otras cosas, al nuevo orden mundial, signado éste por la implantación de nuevos modelos productivos y de organización del trabajo, así como por la disposición y características específicas de los esquemas de negociación y articulación financiera, surge la flexi-

seguridad como un mecanismo para paliar los efectos que pueda generar la flexibilización laboral en los mencionados esquemas de negociación que, cabe decir, preconizan el sacrificio de algunos principios tradicionales del trabajo, como la estabilidad laboral, ante programas de producción hiperbólica y en aras de las exigencias del mercado, las cuales terminan siendo necesidades de un sector particular que ve en el poder económico posibilidades plenas de poder político y consecuente dominio regional y global. Considerando lo anterior, puede afirmarse que la flexiseguridad opera como un mecanismo que procura garantizar el andamiaje funesto de la flexibilidad con un poco de seguridad en el trabajo y para el trabajo; se trata de replantear la estabilidad laboral sobre contenidos flexibilizadores con posibilidades de prerrogativas para los trabajadores, esto es lo que con anterioridad ha sido definido como flexibilización “flexible” o flexiseguridad. En este sentido, es imperativo configurar políticas de seguridad social integral y universal, que permitan, en el mejor de los casos, recuperar la acepción del trabajo como hecho social de carácter macro estamental, además de orientar los nuevos esquemas de articulación de los factores de producción sobre bases caracterizadas por la concertación social y los pro-

cesos de conciliación entre las exigencias del capital (las cuales, son muy variadas y policromas) y las presiones consecuentes del mercado laboral.

Con todo, es evidente que una tendencia sostenida hacia la flexiseguridad en Latinoamérica, cuya característica más evidente es la tendencia hacia una flexibilización laboral galopante, con amplios contenidos precarizantes, puede derivar en mayor inseguridad laboral (Smith y Montserrat, 2007). Es importante destacar que las secuelas que pueda abrir la flexiseguridad, en el principio de estabilidad laboral, y por extensión en el conjunto de derechos socio-laborales, pueden generar una percepción anómala en cuanto al derecho del trabajo y su sostenibilidad en el tiempo, con lo cual se recurriría a reformulaciones infructuosas en sus fundamentos. En este sentido, es apropiado sumarse a Romagnoli (2005) cuando advierte que:

Si por modernización de las reglas del trabajo se entiende precariedad e inseguridad de las personas, el derecho del trabajo está destinado, ahora más que nunca, a desarrollarse a medida del ciudadano que ve en el trabajo el único o principal

recurso con el que construirse un proyecto de vida –y en sintonía con el resultado del análisis del equipo de juristas comunitarios coordinados por Alain Supiot- el derecho de trabajar en los países de la Unión Europea es indisociable del derecho de disfrutar del paquete- estándar de derechos sociales –es decir, de recursos y bienes públicos- en que se materializa el status de ciudadanía independientemente de la naturaleza, modalidad y duración de la relación laboral. (Pág. 9-10).

Flexiseguridad y estabilidad laboral

La flexiseguridad es un mecanismo que prevé adaptaciones y reorientaciones en las dinámicas socio-laborales, viabilizado a partir de un reconocimiento del rol protagónico que debe tener el Estado y las instituciones en el rescate y promoción de derechos sociales que impacten positivamente al trabajo, aún sobre esquemas de flexibilización laboral (De la Cal: 2006); la flexiseguridad se sostiene al crear un contexto idóneo desde lo social, para que los individuos puedan gozar de seguridad en el empleo o sin el, y esto sugiere compromisos sostenidos por parte de todos los actores a partir de un diálogo social

más incluyente, que abra espacios a la informalidad para su acceso sostenido y en buenas lides al conjunto de prerrogativas derivadas de los delicados consensos.

La estabilidad laboral, vista desde la flexiseguridad, debe ser replanteada en su acepción tradicional y de esta manera dar paso a nuevos esquemas de negociación que privilegien los contratos flexibles, desde luego, en un contexto de garantías racionales en relación a la seguridad social de los trabajadores, es decir, abrir el espectro de negociación en cuanto a contratos de trabajo diversos, potenciando a su vez la instauración de un régimen de seguridad social universal e incluyente, en el cual se reconozca el trabajo como hecho social por excelencia, que debe ser en todas sus dimensiones objeto de tutelaje, aún cuando se enarbolan cambios en los sistemas de contratación y se promueva a partir de estos un nuevo contexto para las relaciones laborales. Sumado a lo anterior, la tendencia hacia el empleo informal y la pérdida gradual del carácter típico del contrato a tiempo determinado, fungen como concausas para el conjunto de cuestionamientos que se esgrimen ante la estabilidad laboral tradicional, en relación a esto, Neffa, citado por Smith y Montserrat (2006)

señala que:

En lugar de los típicos contratos de trabajo de duración indeterminada (llamados durante mucho tiempo los verdaderos empleos), que estaban regulados por convenios colectivos firmados a nivel de las ramas de actividad y protegidos por la legislación, aparecen de manera rápida y diversificada formas particulares de empleo (que antes de la crisis se denominaban falsos empleos), donde predomina la inestabilidad, la temporalidad, la estacionalidad, la inseguridad, o dicho con otras palabras, la precarización". (pág. 6)

En todo caso, queda claro que la flexibilización laboral es una práctica común, que por su propia naturaleza, debe ser objeto de algunas regulaciones, considerando sus peculiaridades, y en razón de esto prever la defensa de una estabilidad novísima, garantizada y caracterizada a partir de mecanismos que permitan brindar observancia a lo laboral más allá del empleo formal. De este modo, es imperativo ubicar a la flexiseguridad como un recurso para replantear el principio de estabilidad laboral, sin que esto signifique la pérdida de todos sus postulados y el ingreso a un esquema de trans-

gresiones continuas a los derechos de los trabajadores. Así, preguntas clásicas que sugieren un claro reconocimiento de la estabilidad laboral, como: ¿quiénes no pueden ser despedidos sin causa justa?, ¿a quienes no alcanza la protección de la ley?, ¿cuáles son los procedimientos para la calificación de despido?, entre otras, deben ser complementadas por preguntas como: ¿qué tipo de horario es el más idóneo para garantizar el ciclo productivo?, ¿en cuáles cursos de formación deben ser incluidas las personas para garantizar la reinserción laboral?, ¿cuánto debería durar la garantía al cesante (seguro de paro forzoso o seguro de desempleo) para no incidir en alarmantes cotos de incertidumbre que obliguen a mirar hacia la estabilidad desde una perspectiva ortodoxa?. Por lo tanto, no se trata de que la estabilidad laboral pierda todo rasgo que la sostenga como garante de la seguridad en el trabajo, sino que logre adaptarse a las dinámicas productivas actuales, siempre que se cree un contexto de perfecta aplicación de la flexiseguridad, tomando en cuenta además, que sobre la base del diálogo social incluyente, los actores logren acuerdos que orienten la estabilidad laboral hacia el principio de corresponsabilidad. Al respecto, Socorro (2007:4) sugiere que "...la estabilidad laboral debería ser entendida como la responsabi-

lidad compartida que posee tanto el patrono como el empleado o candidato de asegurar su participación efectiva en el ambiente laboral mientras ambas partes garanticen la adición de valor a los procesos, productos o servicios que ofrezcan o generen". De tal manera que la corresponsabilidad, producto de los consensos y el diálogo social, puede garantizar el ingreso hacia esquemas de flexiseguridad que recolecten la estabilidad laboral, generando a su vez, alternativas diversas a los actores que permitan responder a las necesarias adaptaciones que exige el entorno globalizado a todos los países de la región latinoamericana.

A manera de conclusión

La dinámica de cambio generalizado en los modelos productivos, y la consecuente diversidad en las formas de organización del trabajo, han impactado diametralmente las relaciones de trabajo, creando obviamente, traumas, reacomodos, movilizaciones y rechazos, deformando de esta manera la visión que sobre lo laboral se tenía hasta ahora. En este orden, la inclusión de nuevas tecnologías y su incidencia en la transformación de los medios de producción, junto con el agregado

de cambio en los procesos y la disposición hacia el trabajo por parte de los sistemas organizacionales y las personas, han operado como concausas para la instauración de esquemas que permitan diluir los efectos y brinden fuerzas para poder sostenerse en medio del vendaval. Así, surgió la flexibilización laboral como respuesta, desde las unidades productivas, para paliar las presiones del trabajo sobre el capital y de esta manera enfrentarse al entorno, severamente exigente, con algunas ventajas comparativas. En tal sentido, la precarización laboral fue uno de los resultados más evidentes, y de seguro, el de más truculento matiz, por lo tanto, y en virtud de los altos niveles de exclusión social derivados, surgieron algunos mecanismos orientados al rescate de los derechos de los trabajadores, y por extensión, de todos los actores sociales. De esta manera surge en Europa la flexiseguridad como una herramienta para erradicar la flexibilización salvaje o dura e imponer algunos condicionantes para una flexibilización "flexible" que tuviese en los derechos sociales un soporte para reconsiderar y/o replantear algunos derechos laborales.

Algunos autores creen que, principios como la estabilidad laboral, deben ser adaptados a las nuevas

dinámicas, teniendo como único reparo la garantía de continuidad de la seguridad en el empleo, aun cuando la tendencia es hacia la informalidad, observándose además que ya lo típico comienza a tener ciertos rasgos de atipicidad.

En este contexto, se prescribe la aplicación de la flexiseguridad en Latinoamérica, lo cual, si lograse crearse en el medio idóneo, desde lo jurídico, hasta las orientaciones del diálogo y los consensos, podría ser un factor decisivo en la configuración de una nueva estabilidad, que se concrete y sostenga en todo el estamento social, y no tan solo en las posibilidades de empleo formal, reconociendo además, que la estabilidad debe ser en el trabajo, para el trabajo y luego del trabajo, siendo esta visión integral solamente posible en un marco donde las instituciones y el Estado reconfirmen sus roles y participen en la creación de políticas públicas orientadas a la seguridad social universal e incluyente.

La flexiseguridad, con todas sus derivaciones, permite instaurar una estabilidad laboral más cónsona con la realidad socio-productiva actual, considerando además las presiones del mercado, sin embargo, es

menester generar algunos controles en su aplicación, a partir de un claro consenso entre los actores sociales, y por comprensión, entre los actores laborales, lo cual, visto con centro en los procesos productivos y los esquemas de organización del trabajo sólo puede lograrse a partir de la instauración de mecanismos de articulación renovados entre el capital y el trabajo, que únicamente pueden ser garantizados por un sistema de relaciones industriales dispuesto para tales fines, que pueda reconocer el ingreso de aspectos que median entre las percepciones públicas y privadas en la determinación de sus objetivos fundamentales.

Con lo anterior, se transfigura el rol natural de las relaciones industriales y se amplía su espectro, orientando sus acciones hacia el reconocimiento de los espacios laborales más allá de la ciudadanía laboral, es decir, se hace útil el andamiaje fáctico de las relaciones industriales para garantizar los nuevos modelos relacionales dispuestos entre los actores, además de sus implicaciones en derechos fundamentales de los trabajadores, como la nueva estabilidad laboral, cuyo soporte ontológico encontraría forma a partir de la flexiseguridad (con orientaciones definitivas hacia el capital) y

las relaciones industriales (con clara tendencia hacia la relegitimación del mundo del trabajo, aún cuando algunas de sus prácticas favorezcan las dinámicas del capital).

Referencias bibliográficas

Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela, Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999). Caracas. Venezuela.

BRONSTEIN, ARTURO (2006). Retos actuales del derecho del trabajo. <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/revlads/cont/2/art/art1.pdf> Fecha de consulta: 18 de mayo de 2013 Hora: 10:00 am

CAPÓN, RODOLFO (2006). Estabilidad laboral como sinalagma relacional. http://www.eft.org.ar/pdf/eft2005_4pp43-49.pdf Fecha de consulta: 21 de julio de 2013. Hora: 5:30 pm

Congreso de la República de Venezuela, Ley Orgánica del Trabajo. (1997) Caracas. Venezuela.

DE LA CAL, MARÍA LUZ (2006). Potenciar las instituciones del mercado de trabajo ante la globalización. [\[chos/12_M-Luz-Cal.pdf\]\(#\) Fecha de consulta: 19 de Noviembre de febrero de 2014. Hora: 10:30 pm](http://www.hegoa.ehu.es/congreso/bilbo/komu/1_Dere-</p></div><div data-bbox=)

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. Gaceta Oficial N° 6.076, del 7 de mayo de 2012.

LUCENA, HÉCTOR (2004). Relaciones de Trabajo en el nuevo siglo. Fondo Editorial Tropykos. Caracas. Venezuela.

LUCENA, HÉCTOR (1994). Educación sindical y reconversión productiva, tecnologías informatizadas, flexibilidad y acción sindical ¿nuevos sindicatos? En Nuevo paradigma productivo, flexibilidad y respuesta sindical en América Latina. Neffa (comp), Buenos Aires, pp: 173-175

MONTOYA, ALFREDO (2006). Recuperación de un principio. <http://www.mtas.es/publica/revista/numeros/33/estudio3.pdf> Fecha de consulta: 15 de Marzo del 2014. Hora: 2:20 pm

ROGMAGNOLI, HUMBERTO (2005). Renacimiento de una palabra. En Revista de Derecho Social, número 31, Albacete, Editorial Bomarzo, pp.9-20

RODRÍGUEZ, MARÍA (2009). La flexibilización interna y externa en Venezuela. Simultaneidad e impactos. En Observatorio Laboral Revista Venezolana. Vol. 2, N° 4, julio

– diciembre 2009. Pp: 111-132.

ROMERO, ANTONIO (2007). Cooperativas, políticas de empleo y desafíos. En Cooperativas, Empresas, Estado y Sindicatos. Lucena (comp), Barquisimeto, pp: 89-99

SMITH, ROLANDO Y MONTSE-RRAT, JUAN (2007). Relación de Trabajo, Mercados laborales y Flexi-seguridad. Artículo esperando publicación en revista Educación, Trabajo y Sociedad III. Serie Textos Transcomplejos.

SOCORRO, FÉLIX (2007). Estabilidad laboral: Otro paradigma que cambia http://www.degerencia.com/articulo/estabilidad_laboral_otro_paradigma_que_cambia. Fecha de consulta: 25 de marzo de 2014.