

Universidad Internacional SEK

Facultad de ciencias sociales y jurídicas

Carrera de Derecho

Tema: Flexibilización laboral en los contratos  
laborales de los países miembros de la Comunidad  
Andina de Naciones.

Autor: Nelson David Ulloa Casas

Directora de tesis: Angélica Porras

Quito, 13 de marzo de 2020

## ÍNDICE

CAPÍTULO I .....	4
INTRODUCCIÓN.....	4
Problema de investigación.....	4
Justificación .....	6
Preguntas de Investigación.....	7
Objetivos .....	7
CAPÍTULO II .....	9
MARCO TEÓRICO.....	9
Teorías de las transformaciones laborales y desarrollo de la flexibilización.....	9
Definición de la flexibilización laboral.....	11
Debate socio - jurídico y relación de los estudios comparados de derecho.....	15
Flexibilización laboral dentro de los contratos laborales.....	17
Perspectiva de la flexibilización laboral y el empleo en América Latina (especialmente en los países miembros de la Comunidad Andina) .....	20
CAPITULO III .....	26
RESULTADOS Y ANÁLISIS DE LOS CASOS DE LA REGIÓN ANDINA.....	26
<b>Colombia</b> .....	26
Introducción.....	26
Reformas en materia de contratos laborales desde el año 2000 hasta 2018 .....	27
Tipos de contratos en Colombia .....	33
Parámetros de la flexibilización laboral en los contratos de Colombia y estadísticas.....	34
Conclusiones sobre la flexibilización en Colombia .....	39
<b>Ecuador</b> .....	40
Introducción.....	40
Reformas en materia de contratos laborales desde el año 2000 hasta 2018 .....	40
Tipos de contratos en Ecuador .....	46
Parámetros de la flexibilización laboral en los contratos de Ecuador y estadísticas.....	47
Conclusiones sobre la flexibilización en Ecuador .....	50
<b>Perú</b> .....	50
Introducción.....	50
Reformas en materia de contratos laborales desde el año 2000 hasta 2018.....	51

Tipos de contratos en Perú.....	54
Parámetros de la flexibilización laboral en los contratos de Perú y estadísticas .....	55
Conclusiones sobre la flexibilización en Perú .....	58
<b>Bolivia.....</b>	<b>58</b>
Introducción.....	58
Reforma en materia de contratos laborales desde el 2000 hasta el 2018.....	58
Tipos de contratos en Bolivia.....	59
Parámetros de la flexibilización laboral en los contratos de Bolivia y estadísticas. ....	60
Conclusiones sobre flexibilización en Bolivia.....	62
 CONCLUSIONES.....	 63
 BIBLIOGRAFÍA:.....	 65

# CAPÍTULO I

## Introducción

### Problema de investigación

Las dos grandes corrientes dentro de los debates sobre contratación laboral se centra en la flexibilización y la rigidez que existe dentro de los mismos. Las dos posturas en un inicio empezaron a relacionar a la flexibilización a favor del empleador y la rigidez con el trabajador. Pero la flexibilización nace con la necesidad que tiene el mundo para que se creen nuevas formas de empleo, a pesar de que sirvió para la generación de plazas laborales, estas no contaban con protección suficiente para los trabajadores y esto dio paso a la precarización laboral. Por otra parte la rigidez se refiere en un sentido común a la estabilidad, la protección al trabajador en su empleo, pero también a la falta de trabajo por el miedo que tienen los empleadores de abrir nuevas plazas de empleo.

Estas dos formas de legislar en materia laboral tienen una gran repercusión en América Latina, donde existen países con mucha rigidez laboral, pero con poca flexibilización o con un problema de mala aplicación de la misma. Tenemos cuatro países de estudio que son Bolivia, Colombia, Ecuador y Perú. A pesar de todas las diferencias que tienen en varios aspectos los cuatro son miembros de un tratado integracionista que es el de la Comunidad Andina de Naciones.

La Comunidad Andina de Naciones se crea en 1969, a partir del denominado acuerdo de Cartagena, suscrito por 5 países miembro, de los cuales en la actualidad solo quedan 4 países miembro y tienen un total de 5 países asociados con 3 países observadores. En materia laboral dentro de la CAN existen ya parámetros de contratación de personas de un país a otro, pero no una legislación que reúna una misma contratación laboral dentro de los 4 miembros, se entiende que

la falta de esta legislación integracionista en materia laboral es porque la flexibilización o rigidez se da en un contexto diferente por cada miembro.

Los cambios políticos, económicos y sociales, que atravesó América Latina en los últimos 15 años han sido de gran trascendencia y esto ha generado un cambio de pensamiento e ideologías en las personas de la región, La investigación se hará en los países miembros de la Comunidad Andina de Naciones (en adelante la CAN).

Con respecto a los contratos laborales que se han implementado en estos países, podemos observar que si bien los últimos años han tenido flexibilización también continúan con cierto arraigo al sistema rígido, no es el caso de los cuatro Estados y es por eso que en principio se debe analizar cada uno de los miembros por separado, para después hacer un análisis comparativo entre los mismos.

Tenemos que analizar los cambios legislativos laborales por gobierno que han existido dentro de los 4 estados miembro, ya que con ello haremos una comparación entre los contratos laborales si son más flexibles o rígidos según cada país y con ello llegar a una conclusión sobre si la flexibilización mejora o empeora el sistema laboral.

Bolivia, Colombia, Ecuador y Perú, tienen brechas económicas y por esto la contratación es diferente, mientras unos creen en la flexibilización como la manera de generar empleo y reducir la brecha que existe en el desempleo, otros piensan que la estabilidad laboral para los trabajadores que viene de la mano con la rigidez es la mejor opción entonces:

¿Cómo ha sido la evolución de la flexibilización laboral dentro de los Países Miembros de la Comunidad Andina de Naciones y cómo han cambiado los contratos laborales en el último siglo dentro de la región?

## **Justificación**

La flexibilización laboral en verdad es la respuesta para poder generar empleo y reducir el subempleo o solo origina una brecha en el desarrollo de los mismos, impidiendo que los trabajadores tengan una estabilidad laboral dentro de sus trabajos o talvez la rigidez laboral ocasiona una ruptura en la creación de empleos que impide al empleador por temor, el abrir más plazas y así afectando a la sociedad económicamente activa que sigue creciendo mientras que los empleos no aumentan. Las dos corrientes tienen puntos a favor y en contra, pero debemos escoger una sola corriente o talvez podemos mezclarlas para tener una que favorezca a los dos sectores

Para los países miembros de la CAN esta investigación de análisis comparado es trascendental en la medida que se hará un estudio sobre las reformas laborales en materia contractual de cada estado miembro y nos dará un panorama para que puedan observar como la rigidez o flexibilización han ayudado o no a la disminución del desempleo y subempleo en la región andina.

El análisis individual de cada país brindará a los expertos en el tema una guía para los hechos que ocasionaron la flexibilización laboral en la CAN y la conceptualización de los nuevos tipos contractuales laborales a partir de los mismos.

Con la realización de un análisis comparativo, la comunidad académica y la sociedad en general tendrán las pautas para poder diferenciar los tipos contractuales de cada país. Analizando sus semejanzas y diferencias, podremos observar que contratos tienen en común y cuales no son aplicables de un país a otro.

La comunidad en general debe tener un conocimiento de todo lo que tratara este tema de investigación, para que se pueda instruir y conocer en contexto el por qué se producen estos cambios. También poder formar un criterio a favor o en contra de la flexibilización laboral.

Para estos cuatro países unidos por un tratado internacional de integración, es importante esta investigación para que puedan realizar un derecho comparado y revisar lo que funciona y lo que no en los Estados de la región para crear una legislación unificadora y que la flexibilización laboral pueda aplicarse por parte de personas que no estén involucradas por temas políticos y legislar para en un contexto económico y social mejor en la región.

## **Preguntas de Investigación**

### Pregunta General

1. ¿Cómo ha evolucionado la flexibilización laboral en los Países de la región andina en el siglo XXI tomando como referencia las transformaciones de la legislación sobre contratos laborales en el sector privado?

### Preguntas específicas

1. ¿Cuáles han sido los principales elementos contractuales que se han modificado en los Países Andinos (2000-2018)?
2. ¿Qué relación existe entre las perspectivas político- ideológico de los gobiernos en la región andina y los tipos en contratos en el sector privado?
3. ¿Cuál es la corriente contractual laboral que tiene cada país (flexibilización, rigidez, mixto)?

## **Objetivos**

### Objetivo general

1. Determinar históricamente la evolución de la flexibilización laboral y la afectación que tuvo la rigidez laboral dentro de los países miembros de la Comunidad Andina de Naciones.

### Objetivos específicos

- Conocer los tipos de contratos implementados por los Estados miembros de la CAN desde el 2000 hasta el 2018 y hacer un análisis en cada uno de los Países miembros.
- Diferenciar y encontrar similitudes dentro de un sistema rígido y flexible de contratación, para que con un criterio de conocimiento las personas puedan decidir el de mejor aplicación.
- Analizar y comparar, la flexibilización laboral dentro de los Estados miembros de la CAN.

## **CAPÍTULO II**

### **Marco Teórico**

#### **Teorías de las transformaciones laborales y desarrollo de la flexibilización.**

Cuando hablamos de teorías del trabajo indiscutiblemente las dos primeras que surgieron fueron el fordismo y el taylorismo, que en realidad eran métodos de producción utilizados por los empleadores para ser más competitiva y eficiente su empresa o negocio, se media al trabajador por cantidad de trabajo realizado, por horas de producción y entre más mejor, no se tomaba en cuenta un mínimo de derechos para este, jornadas laborales con más de 8 horas, con una facilidad de despedirlos, cambiar por uno con mejor eficiencia, peor aún una remuneración justa, estamos hablando de los denominados obreros que prestaban su mano de obra para la producción. Así era como se vivía la industrialización en el siglo 20, obreros explotados laboralmente, sin legislación que los proteja de la relación de dependencia con el empleador, remuneraciones injustas por la cantidad de trabajo físico que realizaban y sin descanso mínimo.

Este es el primer gran cambio de pensamiento en el derecho laboral, trabajadores en varias partes del mundo inician revueltas sociales, buscando mejores prestaciones laborales y que el gobierno los proteja mediante una ley, reducción de las horas de trabajo y también un aumento en el salario, finalmente en 1919 se crea la O.I.T., para proteger internacionalmente a los trabajadores de los países miembros de este tratado. Las revueltas sociales tuvieron que darse lugar en cada uno de los Estados para que estos legislen y creen leyes de protección a favor de trabajadores.

En este contexto empieza a tomar fuerza el denominado proletario, que es la clase trabajadora, no se quedan conformes con la mera legislación que los proteja, por el contrario buscan cada día más

derechos en cada uno de sus países, buscaban una estabilidad en su empleo, ya no se utilizaba el termino de obreros para todos los trabajadores, sino también de empleados que se refería a cuyo trabajo no era físico sino intelectual. Aquí es donde la conquista de los trabajadores se convierte en rigidez, contratos con grandes prestaciones para los trabajadores, con reglas claras y también la dificultad que tienen los empleadores de volver a tener un aprovechamiento sobre el trabajo en exceso de otro con poca remuneración.

En la actualidad cuando hablamos de trabajadores sin duda nos llega la idea el concepto del Código de Trabajo ecuatoriano en su artículo 9 que dice: “La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero.”. Pero ya no se debe tomar en cuenta si son obreros o empleados, todos son iguales ante la ley ya que todos prestan sus servicios indistintos de cuales sean estos. Los nuevos trabajadores ya tienen una educación mejor, con más expectativas salariales, su búsqueda de un empleo estable ya no es prioridad, sino la de buscar siempre una remuneración mucho más alta que antes. Es ahí cuando nace la flexibilización, los empleadores necesitan diferentes modalidades de contrato y los trabajadores una forma de hacer un trabajo más dinámico para satisfacer las necesidades.

Por los años 1974 y 1976 se realiza un debate sobre la necesidad de modificar los contratos de empleo, por el decrecimiento del empleo y la baja de precio en el petróleo, dando el paso para que se inicie con el tema de la flexibilización, modificando los contratos laborales, colocando a un costado la rigidez que hasta la fecha existía.

Esta flexibilización da paso al denominado precariado, una mutación del proletariado, este se trata en que los nuevos trabajadores están sobre calificados para los trabajos que tienen, como se dijo ellos no buscan quedarse en un mismo empleo, también quieren más y distintas formas de trabajo, muchos ya no quieren pasar 8 horas en un escritorio y otro piensan que en menos de 8 horas se

puede hacer todo el trabajo, por su parte los empleadores se ahorran dinero en algunas modalidades contractuales que puede tener la flexibilización, pero este es un tema que abordaremos más adelante.

### **Definición de la flexibilización laboral**

Es menester de este trabajo de investigación definir finalmente lo que es la flexibilización, debemos partir sobre la idea que aún es un término relativamente nuevo, por lo tanto tomaremos a varios doctrinarios que en un punto se contradicen el uno con el otro, generando un interesante debate que nos servirá para crear una propia definición.

No podríamos iniciar esta tarea, sin antes mencionar el significado etimológico de la palabra flexibilidad, en el diccionario *Latín – Español* de Don Manuel Valbuena encontramos que la palabra flexibilización viene del latín *flexibilitas*, que significa “cualidad de ser doblado”, en el tema laboral esto se entiende por la capacidad que tienen los contratos para poder cambiar o no y también en referencia a las legislaciones, si es el caso de doblarse de la rigidez que ya presentan o no.

La O.I.T (Organización Internacional del Trabajo), considera a la flexibilización como “la capacidad que tiene cada Estado de adaptarse a las circunstancias económicas, sociales y tecnológicas”. Partiendo de esta definición, Guevara Fletcher (2003) nos dice “la flexibilidad en el mercado de trabajo como una respuesta racional del mercado de trabajo a las variaciones del entorno económico. La flexibilidad consiste en que la fuerza laboral y las horas de trabajo o la estructura salarial se ajustan a las condiciones económicas inestables y fluctuantes. Se sostiene que el ajuste a los cambios es lento e insuficiente, debido a las rigideces institucionales, circunstancia que obliga a introducir mayor flexibilidad en las relaciones ocupacionales”. Observamos en estas

dos primeras definiciones que trata sobre el cambio que deben tener las legislaciones con respecto de la economía y la globalización, hablan sobre una adaptación pero no garantizan que estos cambios puedan o no venir de la mano con mayores derechos o que a su vez por buscar adaptar los cambios los derechos se reduzcan.

La flexibilización en palabras de Diego López F. (2002) en su libro *Mitos, alcances y perspectivas de la flexibilización laboral: un debate permanente*, nos dice que: “Es la demanda de esfuerzos para facilitar la cada vez más necesaria adaptabilidad empresarial en un contexto de permanente aumento de competitividad.” En efecto puede que sea la respuesta a la adaptabilidad empresarial, tiene sus beneficios como un tiempo de trabajo más reducido y esto genera mucho más tiempo libre al trabajador, pero en contra vemos que puede reducir derechos laborales. El hecho que más impacta es la reducción que se puede dar a los costos de producción ya que al no tener los denominados contratos rígidos los trabajadores no tienen todas las garantías contempladas por la ley y su salario será mucho menos que el de un trabajador con un contrato rígido.

De la Garza Toledo (2007, pg. 5) *Los estudios laborales en América Latina a inicios del siglo XXI* “la transformación de los procesos productivos en relación con cambios en tecnología, organización del trabajo, relaciones laborales y formación de distritos industriales en el inicio. Posteriormente su extensión hacia la conformación de los mercados de trabajo en las nuevas condiciones..”, aquí el autor citado se enfoca más en la necesidad que tenía el mundo de una flexibilización, se deja de lado toda la rigidez que venía junto con el movimiento obrero para abrir paso a las nuevas tecnologías y por ende nuevas plazas de empleo.

De acuerdo con las definiciones expuestas anteriormente podemos decir que la flexibilización es: el dinamismo con el que un Estado debe afrontar los nuevos retos de contratación que vienen de la mano con los cambios económicos, políticos y sociales, sin dejar de lado la protección en

derechos y garantías de los trabajadores dentro de estos nuevos modos de trabajo, y para satisfacer la nueva demanda laboral propuesta por los empleadores.

Noemi Rial (2017), en su texto *flexibilidad laboral y sus consecuencias*, nos dice que tenemos 5 tipos de flexibilización los cuales son:

- Numérica: Cuando el trabajador reduce o modifica su planilla de empleados según su necesidad; en principio esto se daba para que el empleador tenga facilidad de contratar, ya que en Europa debían ir a solicitar en agencias de empleo a la persona ajustada en el perfil que buscaban, y por temporalidad o lista de espera daban al perfil más antiguo, pero se convirtió en la facilidad de despido injustificado.
- Funcional: implica la rotación de empleados dentro de la misma empresa; muchas veces este no se da ya que los contratos tienen especificación en las funciones que cumplirá
- Salarial: un cambio dentro de la estructura salarial, fijar remuneraciones de acuerdo con lo que necesite el empleador, además de cambios sobre las bonificaciones que se podrían recibir
- Temporal: hace referencia al tiempo de trabajo y la duración de la jornada, esta si bien es cierto ha sido un logro de los obreros en el siglo anterior, ahora los empresarios requieren que sea diferente para poder cumplir las nuevas expectativas que generó la tecnología en el trabajo.
- Sub contratación y tercerización: es la externalización del trabajo de una empresa con la contratación de otra para algunas tareas.

Por otra parte también Freddy Arancibia Fernández (2011), dentro de su texto *Flexibilidad laboral: elementos teóricos conceptuales para su análisis*, nos da otros tipos que también merecen ser mencionados:

- Flexibilidad de la organización productiva: se entiende por la tercerización del trabajo, donde ya no entra solo una empresa sino dos o más.
- Flexibilidad de la organización de trabajo: la adaptabilidad de los trabajadores para poder rotar entre los puestos de la empresa, además del conocer sobre cómo se hace todo en los otros puestos de trabajo para rendir de una mejor manera.
- Flexibilidad de la gestión productiva: hace referencia a la tecnología que debe tener la empresa para mejorar sus resultados finales.

Para efectos de nuestro trabajo usaremos cuatro tipos de flexibilización, las mismas que nos servirán más adelante como parámetros para determinar si existe o no flexibilización en la contratación laboral dentro de la legislación de cada país; entonces revisaremos:

- Flexibilización en los tipos de contratos: esta hace referencia a la dependencia que tiene el trabajador con el empleador, el teletrabajo o la tercerización de los empleos.
- Flexibilización por temporalidad: guarda relación con el tiempo de duración que tiene cada uno de los diferentes tipos de contratos, estos pueden ser, por ejemplo, indefinidos o de plazo fijo (como los más comunes).
- Flexibilización por jornada laboral: conocemos que la jornada laboral es por lo general de 8 horas, pero esa es la máxima jornada que puede tener un trabajador. La flexibilización se refiere a la disminución de jornada, esta puede ser incluso por trabajos realizados en el día o dentro de un periodo largo de tiempo.

- Flexibilización dentro de la remuneración: si bien las legislaciones tienen ya un salario básico para todos los trabajadores, no es un mito que muchos negocien por sus capacidades o aptitudes un mejor sueldo; o que existen contratos que tienen flexibilización con respecto a menos salario por horas trabajadas o aprendizaje.

Una vez revisada la definición y también los tipos de flexibilización debemos hablar sobre como esta se aplica empíricamente en los países, es buena o no, ayuda a los trabajadores o los perjudica, hace que los empleadores tengan una vez más el control sobre el trabajo y los trabajadores no, o no existe tal concepción.

### **Debate socio - jurídico y relación de los estudios comparados de derecho.**

A groso modo podríamos decir que la flexibilización está con el capitalismo y la rigidez con el socialismo, ya que cada tendencia tiene su lado positivo y negativo diremos que la flexibilización ha sido usada para proteger los intereses de los empleadores, reduciendo derechos, con salarios más bajos, reduciendo costos laborales y demás, pero, para el trabajador, la optimización de tiempo, la disponibilidad de más horas libres para la búsqueda de mejores condiciones laborales o nuevos emprendimientos.

La rigidez no se ha quedado en segundo plano, es un contrato que protege tanto al trabajador, que los empleadores tienen temor de contratar a más de uno con ese contrato, los trabajadores también tienen un desplazamiento difícil con este contrato en el mundo laboral, por su temporalidad las plazas de empleo se demoran en tener vacancia, en muchos casos los empleadores pueden buscar cualquier error para despedir al trabajador sin tener que pagar todos los beneficios de ley y por último el tema de tiempo es muy importante, el trabajador no tendrá tiempo para la búsqueda de un mejor empleo y peor aún tiempo libre, el horario es establecido y deberá cumplirse.

Para poder observar así la realidad en la que esta cada uno de los contratos laborales en esos Estados; iniciaremos con los puntos a favor que tiene la flexibilización, en primer lugar tenemos la dinamización del empleo y con este la generación de nuevos modelos contractuales acorde a las nuevas necesidades y modalidades que aparecen en el mundo, como el teletrabajo, otro de los beneficios es el de la dinamización de los puestos de trabajo. Por otro lado como puntos en contra tenemos el de la reducción de los derechos laborales, además de la crítica por aceptar la acumulación de capital. Por su parte la rigidez como puntos a favor tiene un mayor número de derechos laborales, con esto tenemos la estabilidad en los puestos de empleo y un salario justo, también que los beneficios empresariales son mucho mejores para el trabajador, evita la acumulación de riqueza. Pero en contra tiene el cambio que necesitan los puestos de trabajo con la globalización, para dinamizar la economía, también el costo que genera a un empleador tener un trabajador por cierta cantidad de años y tener que pagar altos costos de indemnización, haciendo que a la final el costo de producción se eleve mucho más.

Aida Quintar (1990) dentro de su artículo *Flexibilización laboral. Requerimiento de las nuevas tecnologías o fragmentación del movimiento obrero*, podemos rescatar varios temas socio – jurídicos con respecto a la flexibilización y su modo de aplicación con la sociedad, en especial dentro de los colectivos. En Perú se hace un análisis de como los militares que tomaron el poder en esa época, con un intento desestabilizador, empiezan a quitar garantías a los obreros, también derechos y libertades para hacerlos un grupo más vulnerable y que estos pierdan acogida en el país, legislaron para abrir una brecha dentro de los trabajadores asalariados y trabajadores manuales, creando así fuertes protestas en contra de los gobernantes por parte del movimiento obrero.

Lo que sucedió en Perú se vería plasmado también en otros países de América Latina, respecto a la discusión; de, si la flexibilización es a favor de los empresarios o para los trabajadores, quedando está en disputa de parte y parte siempre tratando de encajar. Vemos también como este cambio alteró a un grupo de la sociedad económicamente activa, por un lado los trabajadores cuya modalidad de flexibilización estaba ayudándolos para que estos ingresaran en nuevos puestos de empleo, pero por su parte a los obreros los perjudicaba, con menos ingresos y una estabilidad laboral muy distante a la que habían conseguido después de varias luchas sociales anteriores.

Empíricamente la flexibilización no ha dado los resultados que la sociedad esperaba, si bien en índices de empleo estos han subido cabe recalcar que en empleo no adecuado es donde más tenemos el incremento, mientras que en empleo adecuado el índice se mantiene en igual o en algunos países este baja considerablemente. Con relación a los modelos contractuales llamados a la flexibilización, estos no han sido como se los concebía a los contratos laborales que eran en favor de una estabilidad para los trabajadores, protegiendo ahora de una manera más significativa los intereses de los empresarios, facilitando el despido, disminuyendo el sueldo básico en relación a la jornada trabajada o en unos casos sin prestaciones tan básicas como lo es la seguridad social.

Con respecto a los trabajadores que están conformes con esta flexibilización, entienden que es un riesgo que se corre con esta nueva forma, pero también saben que las industrias requieren siempre un nuevo tipo de trabajador, ellos creen en la innovación lo diferente el cambio y por esto se les hace más fácil adaptarse, están en una constante búsqueda de empleo, ya no están esperando jubilarse o perennizarse en una sola empresa cambiaron su mentalidad de ver el empleo como algo fijo para verlo como algo que puede dinamizarse.

### **Flexibilización laboral dentro de los contratos laborales**

Para poder hablar de los cambios que ha tenido el contrato individual de trabajo, es esencial que se inicie con una definición del mismo, en el Código de Trabajo ecuatoriano en su artículo 8 nos dice que “Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras para prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada bajo el convenio de la ley...”, por su parte Cabanellas (1993, pg. 77) en su diccionario jurídico define al contrato individual como “... el que tiene por objeto de prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otro”, tomando en cuenta estos dos conceptos podemos concluir que un contrato de trabajo es la voluntad que tiene el trabajador para con el empleador para dar sus servicios lícitos y personales, a cambio de una remuneración justa y así se genera una relación de dependencia el uno con el otro.

La flexibilización no solo se observa en políticas públicas, esta se evidencia más en los contratos de trabajo, para poder distinguir como un contrato de trabajo es flexible o no, o si en determinadas áreas los países tienen rigidez o no, están los parámetros, mencionados en el capítulo anterior, a continuación los volveremos a enunciar pero veremos en qué formas estos generan flexibilización dentro de un Estado.

Daremos inicio con los tipos contractuales, como se dijo estos se entienden por la relación de dependencia que tiene el trabajador con el empleador, aquí encontramos la subcontratación o tercerización, esto es flexibilidad en el sentido que las empresas no se preocupan por contratar personal ni todo lo que conlleva prestaciones y demás, ya que hay empresas que ofrecen los servicios de estas personas, en consecuencia no lleva la responsabilidad sobre ese trabajador la primera empresa sino que la segunda responde en la relación de dependencia aun cuando el

trabajador está cumpliendo sus jornadas en otra compañía. En respuesta a este tipo de flexibilización algunos países han buscado proteger a los trabajadores regulando en el sentido de solo poder contratar cuando no sea el giro de la empresa, incluso legislaciones más fuertes llegan a poner una regularización para empresas tercerizadoras haciendo que el Estado ejerza cierto control sobre estas. La mayoría llamados “sociales” han optado por eliminar la tercerización de su ordenamiento jurídico y prohibirla totalmente.

Ahora revisaremos los contratos laborales junto con los parámetros encontrados en el título anterior en la definición de flexibilización:

La flexibilización por temporalidad hace referencia a la duración de los contratos, si bien es cierto en la mayoría de países ya cuentan con contratos que duran lo que una obra o una tarea que son contratos muy flexibles, existen contratos también por tiempo parcial que en materia de flexibilización podría durar menos de un año, pero tratando de reducir el impacto sobre los derechos de los trabajadores se ha puesto como base un año. De la misma manera los países con tendencias más socialistas optan por el contrato por tiempo indefinido.

Flexibilización por jornada laboral, en este parámetro o modalidad de flexibilización podemos encontrar las jornadas a medio tiempo o discontinuas, también por horas, o por trabajos diurnos o nocturnos, ajustándose estas jornadas a las necesidades de los empleadores, como en los otros parámetros, en este también el Estado hace una distinción, regulando las jornadas y especificando en qué casos se podrán realizar. Esta modalidad es utilizada por la mayoría de países en temas de guardianía y seguridad o en minas y petróleos, etc.

Flexibilización por remuneración, como se explicó los países requieren tener de un sueldo básico regulado como un mínimo para los trabajadores, a pesar de esto en contratos como los de

aprendizaje este suele ser menos, ya que, en un sentido sociológico, la población joven recibe también por parte del empleador una formación; esto, también se observa en los contratos a medio tiempo, los cuales se remunera en base a las horas trabajadas y por comisión, aunque en algunas legislaciones esta modalidad debe contar con una base que en su mayoría es el salario básico.

### **Perspectiva de la flexibilización laboral y el empleo en América Latina (especialmente en los países miembros de la Comunidad Andina)**

En ese contexto tenemos que ver cuáles fueron las principales reformas que ha tenido América Latina a través del tiempo, no tomaremos en cuenta cada país sino la trascendencia histórica de la reforma y cómo esta influyó en el cambio legislativo para los otros países.

Con el inicio de la década de los noventa, Brasil y Colombia hicieron cambios a partir de su raíz constitucional; en nivel de leyes inferiores, se eliminó la mayoría de protecciones a los trabajadores, especialmente, en el contrato colectivo, luego siguieron algunos países con este contexto, todos con una tendencia neoliberal y así ayudando a la acumulación de riqueza.

Países que venían de una dictadura en las décadas de los sesenta hasta los ochenta, hicieron las reformas laborales netamente en el Código de Trabajo y; no hicieron grandes cambios constitucionales en materias laborales pero sí afectaron la contratación individual, quitando algunas de las protecciones que no es competencia de estudio en el presente trabajo pero lo más atacado fue el tema de los sindicatos.

Graciela Bensusán (2007, pg. 14), en su texto *la efectividad de la legislación laboral en América latina*. Hace un análisis sobre el estudio realizado por María Luz Vega para la OIT y concluye que “Una revisión de lo ocurrido en 17 países de la región hasta fines de los años noventa ofrecía el siguiente panorama de flexibilización de las reformas: dos países practicaron reformas radicales;

otros tres adoptaron cambios profundos pero en un número menor de instituciones; en seis fueron de menor alcance y en otros tantos se hicieron cambios pero no tuvieron un enfoque flexibilizado. En 11 de 17 países analizados se adoptaron reformas flexibilizadoras, que afectan a alrededor del 70% de los asalariados de la región. Con estos resultados, se concluyó que carecen de fundamento las opiniones que sugieren la insuficiencia de las reformas y recomiendan su profundización”.

En contexto, los Países latinoamericanos han tenido pocas reformas en materias laboral, pero de estas su mayoría fueron de flexibilización para poder reducir el índice de desempleo. A continuación veremos cómo se aplicaron las reformas en los países de la región andina y si estas fueron suficientes para generar más plazas de empleo.

Daremos inicio con Colombia que es el país Andino que más flexibilización y cambios ha tenido en sus contratos, implementando unos novedosos temas y haciendo referencia al nuevo dinamismo que necesitaba el empleador con el trabajador, también de las plazas de trabajo que se generaron con la globalización y la llegada del internet. Es en 1991 cuando se realiza la constituyente en este país, dando un giro a la contratación laboral que dejó de ser rígida para convertirse en una flexible, el ejemplo más amplio que tenemos es el de los contratos de teletrabajo, que permiten al trabajador hacer sus labores en su propia casa a través del internet y el empleador abaratar muchos costos de producción con respecto de los bienes muebles de oficina que debería adquirir con cada uno de estos trabajadores.

Hasta la fecha esta modalidad de contrato en Colombia ha sido bien vista y utilizada en su mayoría por empresas que venden sus servicios a través de internet o incluso compañías que venden servicios utilizando el teléfono para comunicarse con sus clientes.

En Bolivia no sucede lo mismo, un estancamiento en nivel de contratación laboral que genera muchos índices de incertidumbre, si bien en este país han reducido el desempleo podemos ver que es mínimo, un contrato de trabajo en el que desde su creación no se han hecho varias reformas y que a su vez no se ha ido actualizando es alarmante. La globalización ya es un hecho y la legislación de este país debe avanzar con la flexibilización o cambiar su tipo de rigidez cualquier decisión que se tome debe ser en pro de los trabajadores y la sociedad económicamente activa. No puede quedarse en un estancamiento laboral y llevar un discurso de que todo marcha bien, cuando empíricamente la gente no tiene empleo.

En Ecuador, con la constituyente que se da en 1998, el país da un giro de 180°, no solo en el tema político sino también laboral, a partir de esta se crean nuevos modelos de contrato como es el de temporada o el eventual, estos son indicadores de la flexibilización, además que el contrato laboral era a plazo fijo. Sin duda, se pretendía cambiar el rumbo del país implementando esto. Con la llegada de Rafael Correa en el 2007 vuelve el socialismo a sonar en Ecuador y con ellos una nueva constituyente en el 2008, llena de garantías y derechos, un catálogo enorme de derechos para la protección e implementando el contrato por tiempo indefinido, dando una reversa en el tema de la flexibilización del trabajo.

En el año 2016 se reforma el código de trabajo en su mayoría, dejando en claro que aun existían contratos rígidos por su naturaleza, mayores garantías a los trabajadores y una incertidumbre por parte de los empleadores, que no solo veían afectados sus bolsillos sino también con temor de contratar a tiempo indefinido, es importante recalcar la prohibición de la tercerización excepto en los casos que no sean parte del giro de la empresa. Así Ecuador tiene una mezcla en sus contratos entre flexibles y rígidos, sin embargo al igual que Bolivia no tiene modalidades de teletrabajo, dejándolo en manos del contrato de tiempo parcial.

Por último y no menos importante tenemos a Perú, donde existe una flexibilización pura en los años noventa, pero a partir del 2001 se dicta jurisprudencia y nuevas leyes para poder proteger a los trabajadores de una flexibilización desmedida, como la sentencia de protección frente al despido que se dio por parte del tribunal constitucional. En los años donde fue el auge de la flexibilización en este País no tenía un poder legislativo ni un órgano de control jurisdiccional, se dictaron las leyes a favor de los empresarios, por eso se necesitaba una regularización de estos contratos y sobre todo la necesidad de volver a generar derechos para los trabajadores. Si bien en este país existió flexibilización fue mal aplicada y fue completamente a favor del empleador, dejó de lado la necesidad de la creación de puestos de empleo o el dinamismo de los puestos de trabajo, se enfocó netamente en la generación de riqueza.

Conforme a los cuatro países que hemos hecho referencia, vemos que en Colombia las reformas se dan en igual medida con los derechos de los trabajadores y las necesidades de los empleadores; en Bolivia vemos un estancamiento laboral notorio; El Ecuador parte de la flexibilización pero también con un tinte rígido es decir no están ni fríos ni calientes sino en un punto medio; Perú, por su parte, dejó de lado todo nivel de justicia y legalidad, aplicando leyes que reducían derechos, pero con un cambio después, gracias a que su tribunal constitucional hizo su tarea, devolviendo por lo menos una parte de lo que habían perdido los trabajadores. Tenemos cuatro países que comparten historia e identidad pero con realidades sociales distintas y gobiernos que son muy de izquierda o muy de derecha en los últimos 20 años. Seguiremos con una comparación más integral y minuciosa por cada uno de los Estados miembros de la Comunidad Andina, a efectos de analizar la flexibilización ha generado más empleo o si esta no ha hecho un cambio.

Como punto de partida tenemos las estadísticas que la C.E.P.A.L. ha proporcionado con respecto al desempleo en la región nos abrirán el camino para revisar cuál de estas teorías es la que más ha

funcionado, pero primero debemos ver qué países son los que tienen mayor flexibilización laboral y cuales tienen aún muy fuerte la teoría de la rigidez.

En Bolivia en *el estudio económico de América Latina y el Caribe* (2004, pg. 149), a pesar de una fuerte crisis política ocasionada por la petición ciudadana de nacionalizar los hidrocarburos y que el Presidente renunciara a su cargo, para esa época, el país debía enfrentarse a una reestructuración política que vendría más adelante, a pesar de eso su crecimiento en el PIB fue de 3.6%, no se tiene el dato correcto sobre la remuneración mínima privada pero se conoce que en la remuneración mínima pública existió un retroceso.

En Colombia en *el estudio económico de América Latina y el Caribe* (2004, pg. 173), existe una estabilización económica y una reducción en la inflación, debido al entorno internacional del momento gracias a sus exportaciones, pero las tasas de desempleo van bajando muy lentamente, a pesar de tener un crecimiento de 4.1% en el PIB, el desempleo se mantiene alto con 13% por su parte el aumento de la remuneración fue de 1.8%.

En Ecuador en *el estudio económico de América Latina y el Caribe* (2004, pg. 181), se registra el crecimiento del PIB más alto con respecto de los otros países en un 6.9%, pero el desempleo estaba en aumento por las generaciones económicamente activas que ahora eran más grandes que las ofertas laborales, el ejecutivo tiene problemas políticos y poca capacidad de hacer reformas económicas. El desempleo y subempleo van en aumento y el desempleo total es del 11%, el salario aumento en un 3,1%.

En Perú en *el estudio económico de América Latina y el Caribe* (2004, pg. 199), su ordenamiento macroeconómico fue acertado dando así un crecimiento de 4.8% en su PIB, por el clima y otros factores dentro del país los precios aumentaban considerablemente, con un desempleo del 9.4% se veía una estabilidad favorable, pero con el incremento de precios dentro de la canasta básica en

3.6% y un salario básico que apenas aumento 1.9%, el costo de vida va en aumento y la remuneración básica no sigue esta línea.

A pesar de ser un trabajo de investigación sobre la Comunidad Andina y su flexibilización laboral en el siglo XXI el punto de partida es 2004 ya que desde ahí donde se encuentran ya datos sobre los cuatro países miembro, además es un año donde la globalización y las nuevas formas de contratación por fin llegan para América Latina.

## **CAPITULO III**

### **RESULTADOS Y ANÁLISIS DE LOS CASOS DE LA REGIÓN ANDINA**

#### **Colombia**

##### **Introducción**

Colombia es un país que según su último censo cuenta con 48'258.494 de habitantes, de los países en estudio es el que más población tiene, su extensión es de 1.142 millones de kilómetros cuadrados, su forma de gobierno es presidencialista, se centra en la división de poderes y el voto popular de sus máximas autoridades.

En la década de los noventas Colombia entró en una recesión, no se desarrollaba económicamente y el desempleo crecía a medidas estratosféricas, además de los problemas internos, como el narcotráfico, la guerrilla, sumando a esto mucha corrupción en los gobiernos de turno, generaron gran crisis social. Con esto se crea la denominada ley 50 de 1990, donde el panorama laboral da un giro de 180°, los contratos a tiempo indefinido se eliminan, se permite la tercerización y se crean nuevos modos de contratación. Sin duda una flexibilización total y radical se venía en la legislación colombiana, en este marco el ex presidente Uribe en ese momento formaba parte del congreso que aprobó esta ley.

En efecto el empleo comienza a dinamizarse y se generan más puestos de trabajo en los años 90's, pero en empresas financieras y la banca, el desempleo se mantenía fijo ya que si bien algunos entraban muchos otros eran despedidos aprovechando la ley 50, en este caso los empresarios fueron los beneficiarios, con una mano de obra más barata y por lo

tanto bajando costos de producción, los trabajadores fueron afectados en sus derechos por la ley 50.

Es en este panorama que Colombia llega a los 2000 con una flexibilización aplicada a los empresarios y dejando de lado a los trabajadores.

### **Reformas en materia de contratos laborales desde el año 2000 hasta 2018**

Álvaro Uribe consigue ganar sus primeras elecciones, con una ideología de reestructurar al Estado y de imponerse en contra de la guerrilla, la primera ley en reforma laboral que se da en su periodo es la ley número 789, donde se da un apoyo al empleo y la ampliación de la seguridad, recordemos que aún sigue en vigencia la ya mencionada ley 50 donde Colombia se convirtió en un país flexibilizado. Regresando a la ley 789 sus principales reformas fueron “las de disponer a los trabajadores para las nuevas modalidades de empleo, organización y jornada laboral”, esta es un anexo de la ley 50 donde si bien ratifica la flexibilización, también amplía derechos como la seguridad social o una jornada laboral que no sea excesiva ni aprovechada por los empleadores.

Uribe también regula el contrato de aprendizaje mediante el decreto número 933, donde expide la reglamentación respectiva. Este contrato es flexible pero también tiene un tinte de rigidez en cuanto, si bien es cierto el empleador tiene la obligación de enseñar, también está recibiendo trabajo por parte del trabajador, pero la rigidez de este se centra en que los empleadores no podrán excederse de un determinado tiempo con este contrato y en esta ley también se detalla quienes podrán ser los empleadores capaces para tener este tipo de contratación.

En el decreto 4369 del año 2006, Uribe expide una ley para empresas por servicios temporales, retomando la ley 50 aquí se trata de regularizar a las empresas en este sentido,

se dispone que empresas podrán prestar servicios temporales y las circunstancias en las que estas podrán operar dentro del marco laboral con otras empresas, se reglamenta también los derechos que tendrán, además hace una distinción entre los empleados de planta y los trabajadores de misión; los primeros serán los que estén en la empresa de servicios temporales en las dependencias propias de la empresa y los segundos son los destinados hacer su trabajo en empresas que soliciten este servicio a las empresas temporales. De lo más novedoso en esta ley es que obliga a las empresas temporales el pago de una seguridad social y también de una póliza para el trabajador de misión que prestara sus servicios a la empresa contratante.

Como última ley promulgada en el gobierno de Uribe tenemos el teletrabajo, aun no se regula pero se da paso a que en un futuro este sea una nueva modalidad, no depender de una oficina ni enseres de la misma, para que la mano de obra sea más barata, pero también dando paso a que el trabajador realice todo desde su casa o cualquier otro espacio donde tenga acceso a internet, modificando así la relación de dependencia y el lugar de trabajo que ya correría por parte del trabajador, de esta manera el trabajador tendrá más tiempo en casa y no se ve obligado a cumplir con un horario sino por tareas, pero estas tareas pueden ser excesivas y el trabajador se encontraría ante una situación de vulnerabilidad en cuanto el trabajo exigido en casa podría ser mayor y tomar más horas de las 8.

En el año 2010 llega a la presidencia Juan Manuel Santos, una reelección que daba a entender que seguiría los pasos de su predecesor. Pero cambiando el panorama al deslindarse de Uribe desde el principio de su mandato.

Como primera legislación sobre materia laboral tenemos la ley 1429 donde inicia su mandato con el ideal de fomentar la formalización del trabajo, con el fin de crear incentivos

para generar empleo y formalizarlo, además en esta ley se exime de impuestos en ciertos casos que los empleadores cumplan con esta regulación, uno de ellos es el descuento sobre el impuesto a la renta si el empleador ha contratado nuevos empleados que sean menores de 28 años. Vemos como aun después de casi 20 años la ley 50 todavía necesita otras leyes para que el empleo crezca además de que este sea protegido ya que la mencionada ley aún sigue causando rezagos en la sociedad y generando más desempleo o empleo ineficaz.

En el 2011 se expide la ley 1468, donde se regula el despido de la mujer trabajadora en estado de embarazo y en otros casos, además hace una referencia sobre las remuneraciones y el dinero que se deberá pagar por parte del empleador cuando incurra en estos despidos.

Con el decreto 0884, Santos regula el teletrabajo, expidiendo un reglamento para que este sea efectivo y eficaz. Este decreto establece, quien es el tele trabajador y que es un teletrabajo, también la forma en la que se debe contratar a los tele trabajadores. Nos dice que los contratos deben estar de acuerdo con el artículo 39 del Código sustantivo de trabajo, abre la posibilidad este decreto a nuevas formas de contratación totalmente de acuerdo con la globalización y también con la demanda que tienen los empleadores, esta modalidad es netamente flexible pero en Colombia luego de la ley 50 se han dado garantías y derechos a los trabajadores en el teletrabajo y en general en la flexibilización de los años 90.

En el decreto 1072 de 2015 se unifica, todos los decretos, leyes, reglamentos y demás en materia laboral para crear un instrumento único en el sector de trabajo. Se enuncian los órganos parte del sector del trabajo y la jerarquía que estos tendrán, también regula la renovación de los contratos y también su terminación, la jornada de trabajo y el descanso obligatorio, entre otros temas. Se expide esta ley para que las demás normas no se

encuentren dispersas y que sea más fácil su interpretación en un solo reglamento, incluyendo decretos desde 1966 hasta los que se encontraban vigentes en esa época.

El decreto 586 del 2016, se expide con la finalidad de realizar una inspección y control sobre la tercerización, incorporando estas reformas en el recién creado decreto único reglamentario del sector de trabajo este entra en el título 3 de la parte dos, siendo el nuevo capítulo 2.

Con la ley 1780 el estado colombiano retoma los incentivos para la contratación pero esta vez solo se enfoca en el sector joven, creando nuevamente reducciones de impuestos y demás para empresas o empleadores que decidan contratar personas mayores de 18 y menores de 28 años.

En el decreto 1846 se amplía la jornada diurna comprendiendo esta desde las 6 a.m. hasta las 9 p.m., también regula que las jornadas laborables pueden ser flexibles en dicho horario, siendo 4 horas continuas como mínimo y 10 horas continuas como máximo.

Las reformas están plasmadas en una tabla para su mejor comprensión y posterior búsqueda

País	PERIODO DE GOBIERNO/PRESIDENTE	FECHA COMPLETA DE LA REFORMA O CAMBIO	TIPO DE REFORMA (Constitucional, Reforma de ley, Decreto... Etc.)	NÚMERO O NOMBRE DE LEY	TEMA	PRINCIPALES ELEMENTOS REFORMADOS
Colombia	Álvaro Uribe	27/12/2002	Ley	Ley núm. 789	Apoyo al empleo y ampliación	Dispone que los trabajadores puedan asumir las nuevas formas

					de la seguridad	del trabajo, organización, jornada laboral
Colombia	Álvaro Uribe	11/04/2003	Decreto	Decreto núm. 933	Contrato de aprendizaje	Se reglamenta la contratación por aprendizaje
Colombia	Álvaro Uribe	04/12/2006	Decreto	Decreto núm. 4369	Empresas de servicios temporales	Se reglamenta las modalidades de empresas que brindan servicios temporales
Colombia	Álvaro Uribe	16/07/2008	Ley	Ley núm. 1221	Teletrabajo	Promover y regular el teletrabajo
Colombia	Juan Manuel Santos	29/12/2010	Ley	Ley núm. 1429	Formalización del trabajo	Incentivos para generar empleo y formalizarlo
Colombia	Juan Manuel Santos	30/06/2011	Ley	Ley núm. 1468	Prohibición del despido	Reforma el art. 239 del C.S.T. sobre el despido
Colombia	Juan Manuel Santos	30/04/2012	Decreto	Decreto núm. 0884	Condiciones laborales del teletrabajo	Reglamenta el teletrabajo y como se regirán las relaciones entre los empleadores y teletrabajadores.

Colombia	Juan Manuel Santos	26/05/2015	Decreto	Decreto núm. 1072	Decreto único reglamentari o del sector trabajo	Contar con un instrumento único en el sector trabajo
Colombia	Juan Manuel Santos	09/06/2015	Ley	Ley núm. 1753	Plan nacional de desarrollo 2014 - 2018	Política nacional de trabajo decente, promover la generación de empleo, formalización laboral y protección de trabajadores
Colombia	Juan Manuel Santos	08/04/2016	Decreto	Decreto núm. 583	Adiciona un capítulo al título 3 de la parte dos, del decreto único reglamentari o del sector trabajo	Inspección, vigilancia y control sobre la tercerización laboral
Colombia	Juan Manuel Santos	02/05/2016	Ley	Ley núm. 1780	Promover la Generación de empleo en jóvenes	Incentivos para la contratación de jóvenes

Colombia	Juan Manuel Santos	18/07/2017	Ley	Ley núm. 1846	Trabajo diurno o nocturno, jornadas flexibles	Modifican los artículo 160 y 161 del C.S.T
Fuente: Elaboración personal, recopilación de datos tomados de la OIT, en su base de datos sobre la legislación nacional del trabajo, la seguridad social y los otros Derechos Humanos						

Estas fueron las principales reformas laborales en materia de contratos que se dieron en este periodo de tiempo y gobierno, estas se dieron en un contexto de proteger a los trabajadores de una ley anterior y también de generar empleo porque a pesar de la flexibilización de la ley 50 el trabajo se precarizo notablemente y el gobernante de turno debía tomar medidas que incentiven a las empresas para que contraten a los trabajadores con el contrato de plazo fijo, y evitar el empleo inadecuado del que por el momento Colombia sigue tratando de salir.

### **Tipos de contratos en Colombia**

Revisadas ya las reformas y los periodos de gobierno la estructura de los contratos de trabajo en Colombia quedo de la siguiente manera:

- Formas de contrato de trabajo en Colombia: Aquí tenemos el contrato verbal, en naturaleza flexible pero en la práctica este no puede estar en contra de la ley o irse en contra de los derechos de un trabajador, como pasa en la mayoría de países este tipo contractual no es muy utilizado, ya que se puede prestar para mal interpretación entre el trabajador y el empleador; por otra parte tenemos el contrato escrito, rígido por excelencia, todos los

contratos que veremos adelante son celebrados de manera escrita así que se puede prestar este para dejar de ser rígido y volverse flexible.

- Duración del contrato de trabajo: empezamos con el contrato de trabajo a término fijo, este es escrito y puede darse por un máximo de 3 años, pero también se podrá renovar; contrato indefinido, este tipo de contrato no tiene un tiempo máximo de duración, quienes ponen fin a este contrato son las partes, que podrán hacerlo en común acuerdo o unilateralmente; contrato de Obra o labor, este contrato no tiene tiempo de duración se termina cuando la obra o labor estén terminadas; contrato ocasional, accidental o transitorio, este nace con la necesidad de cubrir un puesto de trabajo temporalmente, este debe llevar en su contenido el tiempo específico que estará el trabajador en relación de dependencia con el empleador.
- Periodo de prueba en el contrato de trabajo: el periodo de prueba puede fijarse en cualquiera de los contratos de trabajo, este es una protección al empleador para que en ese tiempo pueda realizar un despido sin la necesidad de pagar una indemnización laboral, el periodo de prueba no excederá los 2 meses y si el contrato de trabajo es menor a un año deberá dudar lo proporcional al 20 % como máximo.
- Terminación del contrato de trabajo: en primer lugar, este puede darse por terminado por la caducidad de la fecha para su vigencia, de común acuerdo o por muerte del trabajador. En segundo lugar, este puede darse por unilateralidad de las partes cayendo en las causas consideradas por el artículo 62 del Código sustantivo de trabajo.

### **Parámetros de la flexibilización laboral en los contratos de Colombia y estadísticas**

Para terminar con Colombia retomaremos los parámetros enunciados en el capítulo uno sobre la flexibilización, estos deberán ser aplicados a cada uno de los tipos contractuales, y poder ver si son o no flexibles. Además, al finalizar este tema se ha preparado una tabla

con estadísticas de empleo adecuado, empleo inadecuado y también desempleo en Colombia para poder observar si este se ha disminuido o no.

Nuestro primer parámetro para revisar la flexibilización es el de tipos de contratos con relación a la dependencia que tiene el empleador con el trabajador, como vimos en las reformas, Colombia acepta la tercerización y también las empresas con prestación de servicios temporales, además prevé el denominado contrato de teletrabajo donde ya no es necesario que el trabajador asista a la empresa para desarrollar sus funciones, tenemos también el contrato por obra que en realidad podría ser interpretado como un tipo de contrato por prestación de servicios que no necesariamente genera relación de dependencia. Los demás tipos de contrato no ingresan en este parámetro ya que la relación de dependencia sigue siendo la misma. Aquí tenemos una flexibilización parcial junto con una rigidez arraigada de los contratos antiguos, además que se ha resguardado con las últimas reformas a los derechos que se vieron vulnerados con la ley 50 referente a la flexibilización en Colombia

El siguiente parámetro es el de la flexibilización por temporalidad, aquí tenemos los contratos por: tiempo indefinido que por su naturaleza no es flexible y como versa tiene una duración indefinida, este tipo de contrato no es regular en la práctica colombiana ya que los empleadores dudan en contratar de esta manera por los riesgos y protección que tiene este para los trabajadores; el contrato por tiempo determinado es el más utilizado y este puede tener una duración de hasta tres años, encaja en un sistema mixto de flexibilización y rigidez ya que tiene varios derechos para los trabajadores y el despido de estos en el tiempo que este dure es complicado.

El período de prueba que tiene un contrato no puede extenderse de los dos meses pero este es flexibilizado ya que los empleadores pueden utilizarlo para no pagar las prestaciones por despido intempestivo y terminar el contrato antes que este sea por un tiempo mayor; el contrato por obra que ya lo dijimos de igual manera es flexible ya que terminara con la ejecución del trabajo determinado en el contrato sin mayor indemnización.

Por último el contrato ocasional en el que se debe poner la duración que tendrá este tampoco genera para el empleador una mayor dificultad en terminar la relación con el trabajador pero cuanto este solo estará el tiempo que se requiera por parte de la empresa para cubrir esa vacante. En este parámetro Colombia es flexible a excepción del contrato por tiempo indefinido pero por su precaria utilización se presumiría que pronto desaparecería de la legislación.

Flexibilización por jornada laboral, aquí tenemos como se mencionó una jornada que puede ser de 6 a.m. a 9 p.m. y esta debe cubrir las 48 horas laborables a la semana, aquí la legislación colombiana es flexible en cuanto a la jornada ya que esta puede ser fijada por los trabajadores y el empleador solo hace una referencia a que el mínimo debe ser de cuatro horas diarias continuas y no debe exceder las 10 horas diarias continuas; con relación a los contratos nocturnos o con una jornada laboral distinta como 21 días laborables y 7 de descanso, se legisló que esta por ser una jornada especial tendrá diferente remuneración, no se estipula los casos en los que pueda darse y tampoco se tiene una certeza de cuáles son los trabajos sujetos a esta modalidad. En este parámetro Colombia es flexible en su totalidad al permitir distintas jornadas de empleo.

El último parámetro es el de la remuneración, aquí Colombia no tiene fijado que remuneración se dará por cada uno de los diferentes modos de contratación pero sabemos

que el de obra podrá ser fijado por parte del empleador y trabajador, además que el ocasional no podrá tener una remuneración menor a la que percibía la persona que se está supliendo dentro de la empresa. En este parámetro existe una flexibilización ya que a pesar de tener un salario mínimo tenemos también contratos por aprendizaje dentro de las reformas, mismos que perciben una remuneración menor a la establecida.

Para enmarcarnos en un proceso no tan teórico sino más bien práctico hemos sacado datos estadísticos de la C.E.P.A.L y los hemos resumido en una tabla para revisar como la flexibilización que es notoria en Colombia, ha modificado los porcentajes con relación al empleo, empleo adecuado, empleo no adecuado y desempleo.

País	Año	Empleo Formal - en porcentajes	Empleo Informal - en porcentajes	Desempleo - en porcentajes
Colombia	2000	No existen datos	No existen datos	No existen datos
Colombia	2001	No existen datos	No existen datos	13,80%
Colombia	2002	No existen datos	No existen datos	14,40%
Colombia	2003	54,10%	No existen datos	13,10%
Colombia	2004	53,10%	No existen datos	12,70%
Colombia	2005	53,40%	No existen datos	11%

Colombia	2006	52%	No existen datos	11,10%
Colombia	2007	51,80%	No existen datos	10,20%
Colombia	2008	51,90%	No existen datos	10,50%
Colombia	2009	53,90%	No existen datos	11,30%
Colombia	2010	55,40%	62,30%	11%
Colombia	2011	56,80%	61,60%	10,10%
Colombia	2012	57,90%	61,10%	9,70%
Colombia	2013	58%	59,40%	9%
Colombia	2014	58,40%	57,70%	8,50%
Colombia	2015	59%	57,50%	8,30%
Colombia	2016	58,5	56,60%	8,60%
Colombia	2017	58,4	55,80%	8,80%
Colombia	2018	57,8	No existen datos	9,1

- CEPAL: Comisión Económica para América Latina y el Caribe - Sobre la base de cifras oficiales de los países. - <http://www.cepal.org/es/areas-de-trabajo/desarrollo-economico>

Vemos como en el gobierno de Álvaro Uribe los porcentajes de empleo informal o empleo no adecuado, no fueron entregados, además que aun protegiendo un poco a los trabajadores en su gobierno, no fue sino hasta el gobierno de Juan Manuel Santos que estas cifras fueron reveladas para combatir el desempleo y formalizar el trabajo, pero de la misma manera se puede observar que la flexibilización no ayudó a la disminución del desempleo, si bien

hasta el 2018 bajo a un 9,1% con relación al 13,8% que tenían en el 2001, para un país flexibilizado es un índice muy bajo de decrecimiento.

### **Conclusiones sobre la flexibilización en Colombia**

- A manera de conclusión el caso colombiano es una muestra clara que una flexibilización mal aplicada y con fines políticos de ayudar a los empresarios y nos a sus trabajadores puede afectar el futuro ya que genera la necesidad de expedir normas y más normas con la finalidad de garantizar los derechos laborales quitados a la clase vulnerable
- Como consecuencia de lo expuesto, consideramos que Colombia necesita no solo una flexibilización para reducir el nivel de desempleo y el empleo no adecuado, sino que necesita también una socialización de las normas. Por ejemplo el teletrabajo es relativamente nuevo en el mundo y para los nuevos trabajadores y empresas es una muy buena manera de crear una relación laboral, lamentablemente si el Estado no crea capacitaciones dentro de estos será un modo de trabajo que este en la ley pero no en la practica
- Para finalizar, la flexibilización en Colombia tiene muchos problemas en la práctica, además que nos muestra como un país puede pregonar la defensa a una clase económica en específico y vulnerar derechos a otra. Es inaceptable que la ley 50 a pesar de tener tantas reformas, y demostrar que los gobiernos han tenido dificultades con ella, aún no ha sido derogada.

## **Ecuador**

### **Introducción**

Ecuador, es el país más pequeño en superficie dentro de los países en estudio con una extensión de 283.560 kilómetros cuadrados y con una población de 14'813.001 según el último censo que se realizó en el año 2010, en la actualidad se aproxima que llega a los 17'000.000 de habitantes, su forma de gobierno es la división de funciones, se divide en la función ejecutiva, legislativa, judicial, de transparencia y control social, y electoral.

En los años 90 Ecuador atravesaba grandes problemas políticos, económicos y sociales, iniciando por un congreso que siempre estaba en contra de las políticas que el gobierno de turno promulgaba, además de una guerra con Perú que terminaría con la estabilización de su propia moneda. A partir del año 1996 iniciaron los derrocamientos de gobierno por parte del congreso, sociedad civil, militares y también pueblos indígenas. En 1998 se cambia la constitución una vez más y se empieza hablar de flexibilización laboral. Al terminar el año 1999 y a inicios del 2000 la inflación de la moneda termina por la decisión del gobierno de Jamil Mahuad para que se adoptara el dólar como moneda oficial del Ecuador, con una convertibilidad anunciada en 25.000 sucres por un dólar; un feriado bancario que duró dos semanas; y, el anuncio de quiebra de varios bancos incluyendo el más grande del momento que era Filanbanco. Esto terminó con el derrocamiento del gobierno. Así inicia el Ecuador el siglo XXI, con la dolarización y sin liquides por parte del Estado.

### **Reformas en materia de contratos laborales desde el año 2000 hasta 2018**

En febrero del año 2000, Ecuador expide la ley ECU-2000-L-56066, con la que se transforma la economía, aquí se anuncia la dolarización y como se realizara el cambio, pero en materia laboral se da inicio a la flexibilización ingresando en la legislación los contratos

eventuales, ocasionales, de temporada y por horas. El gobierno estaba en manos del vicepresidente Gustavo Noboa que subió al cargo de presidente luego del derrocamiento de Mahuad.

En el año 2005, se expide el decreto 2638 en el gobierno de Lucio Gutiérrez, el mismo que regula el contrato por horas expedido por su antecesor, regulando entre otras cosas, los derechos que tendrán estos trabajadores, su remuneración y que porcentaje máximo de trabajadores con esta modalidad podrán tener las empresas.

El gobierno de Gutiérrez es derrocado en un enfrentamiento violento y con un deseo de cambio político por parte de la sociedad civil, sube su vicepresidente Alfredo Palacio y dicta en sus primeros meses de mandato la ley ECU-2005-L-74469. Esta ley reforma el código de trabajo y cambia su estructura, aquí es donde los contratos expedidos en el gobierno de Noboa se tipifican en el código, cabe mencionar que no se cambia la contratación laboral más que en ese aspecto.

En el año 2006 la ley 2006 – 48, incorpora dentro de su legislación a la tercerización como un modo de contratación pero está solo en servicios complementarios que sean diferentes al giro que tenga la empresa, hasta lo que vamos de este trabajo entre Colombia y Ecuador se ve la diferencia que existe en la implementación de la flexibilización laboral y en este punto la brecha es muy amplia, siendo Ecuador quien consagra la tercerización pero poniendo un freno a los empleadores ya que no permite una tercerización completa. Dentro del mismo modelo de contrato el decreto 1882 del mismo año ya regula la contratación por tercerización de servicios complementarios, poniendo las pautas para una flexibilización eficaz, pero en la práctica varias empresas y empleadores contrataban por tercerización e intermediación y el estado no hacía nada al respecto.

Palacios termina su mandato sin más reformas flexibilizadoras y al país le hace falta un cambio, es así que llega al Gobierno Rafael Correa en el año 2007, y como primer acto realiza elecciones para conformar una Asamblea Constituyente que creará una nueva Constitución, antes de la expedición y publicación de esta en el registro oficial. A través del decreto 1121 del 2008 se eliminan los contratos de tercerización por servicios, el de intermediación laboral y el contrato por horas, denotando que este gobierno se encaminaba por una rigidez laboral. En efecto, con la publicación en el registro oficial de la Constitución en octubre de 2008, vemos como los derechos de los trabajadores son amplios y llenos de garantías para ejercerlos, la rigidez se hacía aún más notoria.

Por acuerdo ministerial MRL-2012-O136, se abre la modalidad de jornadas de trabajo especiales, solo para empresas determinadas y en las que sea necesario la aplicación de esta modalidad, con esto se abre paso a una la flexibilización que no es notoria y tampoco suficiente.

En el año 2015, mediante decreto número 619, regresa la tercerización al país, con un cambio, solo se podrá aplicar para temas específicos y estos son: alimentación, mensajería, limpieza, vigilancia y seguridad. El gobierno sigue apostando por una flexibilización aun moderada y sumamente baja, protegiendo a los trabajadores y teniendo el control de contrataciones flexibilizadoras en manos del Estado. En ese mismo año dos acuerdos ministeriales el MDT-2015-0262 y el MDT-2015-0233 denotan que la flexibilización es necesaria en algunos sectores económicos, abren la posibilidad a las relaciones laborales especiales en el sector del transporte y el sector agropecuario, pero de igual manera como en la tercerización el gobierno pone pautas para estos regulando en el sector de transporte el contrato eventual, su jornada y remuneración, y en el sector agropecuario el trabajo

discontinuo, formalidades contractuales, remuneración, beneficios legales, jornadas de trabajo y la finalización del contrato.

Finalmente, la tendencia de rigidez del gobierno de Rafael Correa se plasma en la Ley Orgánica para la justicia laboral y trabajo en el hogar, que modifica el código de trabajo en su integridad contractual, pero la reforma que más llamo la atención fue la de su contrato por tiempo indefinido, sin dar posibilidad a los empleadores de un contrato distinto a este, se elimina así la flexibilización en este tipo de contratación, pero abriendo las puertas a diferentes tipos de contratos conforme a la necesidad de las empresas y también un periodo de prueba por tres meses que se distingue de la rigidez en cuanto no se pagaría ningún valor de despido por parte del empleador.

En la siguiente tabla encontraremos las reformas antes mencionadas en manera de síntesis para su fácil búsqueda.

País	PERIODO DE GOBIERNO/PRESIDENTE	FECHA COMPLETA DE LA REFORMA O CAMBIO	TIPO DE REFORMA (Constitucional, Reforma de ley, Decreto... Etc.)	NÚMERO O NOMBRE DE LEY	TEMA	PRINCIPALES ELEMENTOS REFORMADOS
Ecuador	Gustavo Noboa	29/02/2000	Ley	ECU-2000-L-56066	Ley de transformación económica	Contratos eventuales, ocasionales, de temporada y por horas
Ecuador	Lucio Gutiérrez	09/03/2005	Decreto	Decreto núm. 2638	Reglamento para la contratación laboral por horas	Derechos de los trabajadores, Remuneración del contrato por horas, porcentaje máximo de trabajadores en esta modalidad
Ecuador	Alfredo Palacio	18/10/2005	Ley	ECU-2005-L-74469	Codificación del Código del trabajo	Reforma del código de trabajo y su nueva estructura

Ecuador	Alfredo Palacio	30/05/2006	Ley	Ley núm. 2006 - 48	Intermediación laboral y tercerización de servicios complementarios	Agrega al código de trabajo la intermediación Laboral y la tercerización de servicios complementarios
Ecuador	Alfredo Palacio	04/10/2006	Decreto	Decreto núm. 1882	Intermediación laboral y tercerización de servicios complementarios	Contratación de Intermediación laboral y la tercerización de servicios complementarios
Ecuador	Rafael Correa	30/04/2008	Mandato constituyente	Mandato constituyente núm. 8 ECU - 2008 - C - 79927	Tercerización de servicios complementarios, intermediación laboral y contratación por horas	Prohibir estas modalidades de trabajo
Ecuador	Rafael Correa	03/06/2008	Decreto	Decreto núm. 1121	Tercerización de servicios complementarios, intermediación laboral y contratación por horas	Eliminación de estas modalidades por mandato constitucional
Ecuador	Rafael Correa	20/10/2008	Constituyente	Constitución Política de la República del Ecuador	Trabajo	Reforma constituyente
Ecuador	Rafael Correa	07/08/2012	Acuerdo ministerial	Acuerdo ministerial núm. MRL - 2012 - 0136	Jornadas especiales de trabajo	Viabilizar las jornadas de trabajo estableciendo jornadas especiales para empresas que así lo ameriten
Ecuador	Rafael Correa	08/04/2015	Decreto	Decreto núm. 619	Tercerización	Aceptar la tercerización en temas específicos como: alimentación, mensajería, limpieza, vigilancia y seguridad

Ecuador	Rafael Correa	15/04/2015	Ley	Ley para la justicia laboral y reconocimiento de trabajo en el hogar	Modificación al código de trabajo	Implementa el contrato de trabajo por tiempo indefinido.
Ecuador	Rafael Correa	06/11/2015	Acuerdo ministerial	Acuerdo ministerial núm. MDT - 2015 - 0262	Relaciones laborales especiales	Jornada, remuneración, contrato eventual en el sector de transporte terrestre de pasajeros y de carga, en todas sus modalidades
Ecuador	Rafael Correa	08/11/2015	Acuerdo ministerial	Acuerdo ministerial núm. MDT - 2015 - 0233	Relaciones de trabajo especiales en el sector agropecuario	Trabajo agropecuario discontinuo, formalidades contractuales, remuneración, beneficios legales, jornada de trabajo y finalización del contrato.
Ecuador	Rafael Correa	17/03/2016	Ley Orgánica	ECU-2016-L-101734	Ley Orgánica para la promoción del trabajo juvenil, regulación excepcional de la jornada de trabajo, cesantía y seguro de desempleo	Reforma a la ley de pasantías código de trabajo
Fuente: Elaboración personal, recopilación de datos tomados de la OIT, en su base de datos sobre la legislación nacional del trabajo, la seguridad social y los otros Derechos Humanos						

Estas fueron las reformas promulgadas por los gobernantes de turno en lo que va del siglo XXI en Ecuador, se denota el cambio entre flexibilización y rigidez, también podemos observar como los derechos de los trabajadores no han sido vulnerados, veremos si esta práctica que por ahora se podría considerar como mixta ha tenido resultados en el País.

## **Tipos de contratos en Ecuador**

En Ecuador tenemos la siguiente clasificación: Según la forma de celebración, por la remuneración y el tiempo de duración, esta clasificación se da en el Código de trabajo de Ecuador

- Según la forma de celebración: puede ser expreso, cuando está escrito y pueden poner las condiciones de su celebración cada una de las partes; tácito es cuando se da de manera verbal o este está regulado por la costumbre.
- Según el tiempo de duración: Tiempo indefinido, no tiene un tiempo determinado, se da fin a este por renuncia, despido intempestivo o visto bueno; contrato de prueba, deberá estar estipulado el periodo máximo de 90 días a prueba en cualquiera de los contratos incluyendo el indefinido, el trabajador no tendrá ninguna indemnización si es despedido en el tiempo de duración de este; contratos ocasionales, es conocido como emergente o extraordinario, no puede exceder los 30 días al año y su remuneración es de un 35% más a la hora de trabajo; eventuales, se da por el remplazo de un trabajador o por el aumento de temporada, no podrá superar los 180 días continuos o discontinuos en el año, más de dos contrataciones en el año y este se convierte en un contrato de temporada; Temporada, se da en el sector agrícola, se realiza todos los años en la misma época, un ejemplo es la cosecha, el empleador debe volver a llamar a los trabajadores que hicieron la obra anterior y contratarlos nuevamente ese año, para esta modalidad las empresas deberán estar calificadas por el ministerio de trabajo.
- Según la remuneración: Salario, esta se da cuando el trabajador es un obrero, se lo puede dar semanalmente, quincenalmente o mensualmente; Sueldo, es el que percibe el trabajador que realiza sus actividades en una oficina; Comisión, cuando los trabajadores ganan por lo

que han vendido en el periodo de tiempo, sin embargo no puede ser menor que el Salario Básico Unificado; Participación, cuando de las ganancias de la empresa gana un porcentaje; Jornal, se gana en el diario; Destajo, gana por número de unidades o piezas, por tarea la remuneración será por un trabajo en específico en un tiempo determinado.

- Por resultado: Contrato por obra cierta, se pacta tomando en cuenta cierta unidad de tiempo para la realización de un trabajo determinado.

### **Parámetros de la flexibilización laboral en los contratos de Ecuador y estadísticas**

Como en el caso colombiano en esta parte revisaremos los parámetros de flexibilización dentro de los modos de contratación que tiene el Ecuador en su legislación, además de presentar las estadísticas para evidenciar si sus políticas ayudaron o no a la reducción de los índices de desempleo, empleo no adecuado o subempleo.

La flexibilización por tipo de contrato, en Ecuador a pesar de tener la rigidez que se señaló con las reformas tiene varios tipos de contratos que no hacen referencia a una modalidad de dependencia con el empleador, como el contrato por obra, el de servicios ocasionales y el eventual o de temporada. Además de la tercerización mencionada en las reformas para servicios específicos.

La flexibilización por temporalidad solo existe en los contratos que son por temporada, pero igual tiene cierta rigidez ya que cada que el empleador necesite contratar lo deberá hacer siempre al mismo grupo de personas que contrato con anterioridad por esta modalidad, exceptuando a los trabajadores que rechacen el llamado, por lo demás es rígido en cuanto el contrato de plazo fijo solo podrá terminar por visto bueno, muerte del empleador o trabajador, o el despido ineficaz o intempestivo con el pago que la ley ordene.

La flexibilización por jornada laboral solo la encontramos en los contratos por obra cierta, donde el trabajador es el que tiene que realizar determinada obra en el tiempo especificado, siendo este el que debe considerar el tiempo diario que deberá emplear para hacerlo. También en las reformas vimos que se podría dar diferentes jornadas en el sector de transporte y agropecuario, pero estas deberán ser autorizados por el Estado y cumplir los parámetros señalados por la ley. De la misma manera la rigidez sigue presente ya que se estipula para los otros contratos que la jornada laboral no será mayor a 8 horas diarias, pero aquí no es como el caso colombiano donde se puede elegir entre horas continuas y discontinuas.

En el parámetro por tipo de remuneración no existe una flexibilización, el sueldo debe ser de acuerdo a la ley del Salario Básico Unificado y no podrá ser menos a este, o su proporcional en caso de que se trabajara horas menos o solo por días.

Antes de revisar si los parámetros corresponden a flexibilización, revisemos las estadísticas de la C.E.P.A.L con relación al empleo, empleo adecuado, empleo no adecuado y desempleo para Ecuador.

País	Año	Empleo Formal - en porcentajes	Empleo Informal - en porcentajes	Desempleo - en porcentajes
Ecuador	2000	No existen datos	No existen datos	7,30%
Ecuador	2001	No existen datos	76,70%	8,50%

Ecuador	2002	No existen datos	No existen datos	No existen datos
Ecuador	2003	51,40%	75,40%	9,30%
Ecuador	2004	53,40%	75,80%	4,50%
Ecuador	2005	54,40%	75,70%	4,40%
Ecuador	2006	54,30%	75,80%	4%
Ecuador	2007	64,70%	75,50%	3,10%
Ecuador	2008	62,20%	74,30%	3,90%
Ecuador	2009	61,10%	71,40%	4,60%
Ecuador	2010	60,10%	68,10%	4,10%
Ecuador	2011	59,60%	64,70%	3,40%
Ecuador	2012	60,40%	63%	3,20%
Ecuador	2013	60,30%	61,60%	3,10%
Ecuador	2014	60,40%	60,20%	3,50%
Ecuador	2015	59,60%	60,70%	3,60%
Ecuador	2016	64,60%	63,40%	4,60%
Ecuador	2017	65,50%	64,9	3,80%
Ecuador	2018	64,3	No existen datos	3,50%

- CEPAL: Comisión Económica para América Latina y el Caribe - Sobre la base de cifras oficiales de los países. - <http://www.cepal.org/es/areas-de-trabajo/desarrollo-economico>

Observamos en el cuadro de porcentajes el desempleo en Ecuador es relativamente bajo, pero preocupa el porcentaje de empleo no adecuado, a pesar de no tener un sistema mixto entre flexibilización y rigidez el empleo no adecuado que debería ser menor por las políticas rígidas va en aumento.

Como se señaló Ecuador tiene un sistema mixto, no es del todo flexible pero tampoco tiene una rigidez tan fuerte, excepto por el contrato de trabajo a tiempo indefinido, este sistema ha reducido el desempleo, pero aun así ha generado empleo no adecuado, por cuanto los mismo trabajadores buscan la forma de contratar por otras modalidades al contrato por tiempo indefinido y a los trabajadores en especial los que recién inician les toca aceptar estas ofertas.

### **Conclusiones sobre la flexibilización en Ecuador**

- Ecuador por su fuerte crisis económica vivida en inicios de los 2000, optó por políticas más socialistas dentro del gobierno de Rafael Correa, pero se vio en la necesidad de implementar la flexibilización por cuanto la globalización y las nuevas formas de empleo eran necesarias.
- Se puede observar como la tendencia puede cambiar de un gobierno a otro, incluso dentro del mismo gobierno, como vimos con la tercerización, la flexibilización implementada en el Ecuador tiene una protección estatal y de derechos para los trabajadores.
- Para finalizar, Ecuador debe corregir su sistema mixto, si bien este ayudó con una notoria reducción del desempleo, el empleo inadecuado les está pasando factura, ya que este en un punto pedirá nuevos modelos de contratos para que ellos puedan entrar dentro del empleo adecuado.

## **Perú**

### **Introducción**

Perú cuenta con un población de 31'237.385 personas según el censo realizado en el año 2017, su extensión territorial es de 1.285 millones de kilómetros cuadrados, con una forma de gobierno dividida en tres poderes, el legislativo, judicial y ejecutivo.

Desde 1990 hasta el año 2000, el presidente de Perú fue Alberto Fujimori, en tres ocasiones, dos elegido democráticamente y uno por un golpe de estado. Su gobierno se caracterizó por ser neoliberal con políticas públicas enfocadas al sector de empresarios, dejando de lado todos los derechos de los trabajadores.

Sin un congreso ni un tribunal superior que controlara su política flexibilizadora, Fujimori promulgó varias leyes a favor de la flexibilización, inició por la contratación y el despido, posteriormente publicó una nueva ley que hacía casi imposible la creación de sindicatos y finalmente amplió contratos precarios para los trabajadores, afectando todos los derechos. A comparación de Colombia, estas leyes fueron promulgadas sin un control por parte del congreso o el poder judicial. Así inició Perú el siglo XXI, con un gobierno que podría ser dictatorial y leyes flexibilizadoras que atentaban contra todos los trabajadores.

### **Reformas en materia de contratos laborales desde el año 2000 hasta 2018.**

Antes de ingresar a las reformas, cabe mencionar que en el 2000, el nuevo poder judicial peruano derogo la facilidad con la que se podía despedir los trabajadores poniendo de esa manera un freno a la flexibilización desmedida impuesta por el gobierno de la década de los noventa.

Como primera reforma tenemos a la ley 27404 del año 2001 donde se promulga la formación juvenil y crea convenios con empresas para que sea posible una formación de aprendizaje para jóvenes.

En el año 2002, se expide el decreto legislativo 854 que regula la jornada de trabajo, el horario de trabajo, el trabajo nocturno y el sobre tiempo; reduce jornadas de trabajo, manteniendo el mismo salario y también las horas de trabajo semanales. Obliga a los empleadores a colocar en un lugar visible como serán las jornadas de trabajo. En el mismo

año se promulga el reglamento para el trabajo en el sector agrícola Decreto núm. 049-2002-AG, donde regula la contratación bajo esta modalidad y en qué casos son los que aplica.

En el año 2005 con el Decreto núm. 007-2005-TR, se aprueban las modalidades formativas de trabajo y cuáles serán estas dentro del obraje.

Recién en el 2008 mediante la ley número 29245, se regula la tercerización, se decreta que empresas son aptas para esta modalidad, además de la protección que deben tener los trabajadores y se pone los casos en los que se podrá tercerizar estos son los contratos de gerencia, contratos de obra, procesos de tercerización extrema (bajo una resolución por parte del ministerio). En el 2017 implementan los derechos de los trabajadores bajo esta modalidad de tercerización.

A continuación está el cuadro de reformas laborales

País	PERIODO DE GOBIERNO/PRESIDENTE	FECHA COMPLETA DE LA REFORMA O CAMBIO	TIPO DE REFORMA (Constitucional, Reforma de ley, Decreto... Etc.)	NÚMERO O NOMBRE DE LEY	TEMA	PRINCIPALES ELEMENTOS REFORMADOS
Perú	Alejandro Toledo	19/01/2001	Ley	Ley núm. 27404	Formación laboral juvenil	Duración del convenio de formación laboral juvenil
Perú	Alejandro Toledo	03/07/2002	Decreto legislativo	Decreto ley. Núm. 854	Jornada de trabajo	Jornada de trabajo, horario de trabajo, trabajo nocturno, sobretiempo

Perú	Alejandro Toledo	10/09/2002	Decreto Supremo	Decreto núm. 049- 2002-AG	Prueba el reglamento de ley 27360	Trabajo en el sector agrícola
Perú	Alejandro Toledo	16/09/2005	Decreto Supremo	Decreto núm. 007- 2005-TR	Ley obre modalidades formativas del trabajo	Modalidades formativas del trabajo
Perú	Alan García	02/07/2008	Ley	Ley núm. 29245	Tercerización	Regula los servicios de tercerización casos en los que procede la tercerización
Perú	Pedro Kuczynski	19/09/2017	Decreto Supremo	Decreto núm. 020- 2017-TR	Tercerización	Desplazamiento de personal, desnaturalización y garantías de derechos laborales
Fuente: Elaboración personal, recopilación de datos tomados de la OIT, en su base de datos sobre la legislación nacional del trabajo, la seguridad social y los otros Derechos Humanos						

Como se explicó en la instrucción de este país, Perú tuvo una flexibilización muy fuerte y marcada en la década de los 90's, pero como podemos observar en las reformas ninguna de estas fue lo suficientemente fuerte para paralizar esa flexibilización.

## **Tipos de contratos en Perú**

Tenemos a Perú con la siguiente clasificación: Por la duración del contrato de trabajo, trabajos especiales, prestación de servicios con intervención de terceros y modalidades formativas, esta clasificación se la ha tomado de la Ley General del Trabajo de Perú.

- Por duración del contrato de trabajo: Contrato de trabajo de duración indeterminada, es aquel que no tiene una fecha de vencimiento y se lo debe expresar por escrito; contrato de trabajo de duración determinada, solo se podrá dar en los casos que permita la ley estos son: contratos por necesidades coyunturales del mercado atender incrementos originados por variaciones sustanciales; contrato ocasional atender necesidades transitorias distintas a la actividad de la empresa; contrato de suplencia , sustituir a un trabajador; contrato por obra determinada o servicio específico, durara lo que tome al trabajador la obra o el servicio específico; contrato expresamente autorizado por norma especial.
- Por trabajos especiales: Contrato de trabajo a tiempo parcial, se dará por tiempo determinado o indeterminado, la jornada será de 4 horas diarias o 24 horas a la semana; Contrato de trabajo a domicilio, el trabajador hará la actividad desde su domicilio o en el lugar que el designe, sin la supervisión directa o mediata del empleador; contrato de trabajo a distancia, se da sin presencia física del trabajador, se regula el desempeño a través de medios informáticos, telecomunicaciones y análogos, contrato de trabajo de extranjeros, solo podrán contratar un máximo del 20% de extranjeros y las remuneraciones de estos no podrán superar el 30% de la planilla de remuneraciones.
- Prestación de servicios con intervención de terceros y modalidades formativas: empresas de servicios temporales, los trabajadores de esta empresa cumplen trabajos de manera ocasional; empresas de servicios complementarios, brindar servicios en actividades, de

carácter auxiliar, secundario o no vinculado a la actividad principal de la que se beneficiara del servicio; contratación y subcontratación de obras y servicios, se podrá contratar o subcontratar siempre que asuman las tareas contratadas por su cuenta y riesgo.

- Modalidades formativas: de aprendizaje, complementar formación específica adquirida por el trabajador; práctica profesional, consolidar los aprendizajes del trabajador a lo largo de su formación profesional; capacitación laboral juvenil, realizar el proceso formativo en las unidades productivas; Pasantías, el beneficiario refuerce la capacitación laboral adquirida e inicie, desarrolle o mejore las habilidades sociales y personales relacionadas con el ámbito laboral; actualización para la reinserción laboral, mejorar la empleabilidad así como las posibilidades de reinserción de trabajadores no ocupados.

### **Parámetros de la flexibilización laboral en los contratos de Perú y estadísticas**

Dentro de la flexibilización por tipo de contrato, este parámetro se cumple en el contrato de trabajo a distancia y el contrato a domicilio, ya que no se requiere estar en relación de dependencia con el empleador, sino que, se puede realizar a través de medios tecnológicos.

La prestación de servicios por terceros donde el trabajador está en relación de dependencia con otra empresa externa a la que presta sus servicios

La flexibilización por temporalidad, tiene el contrato ocasional, el contrato de suplencia, el contrato por obra determinada, además del contrato por tiempo determinado, pero este solo se puede dar en casos que la ley lo permita.

La flexibilización por jornada laboral, tiene el contrato de trabajo a distancia, a tiempo parcial que será de 4 horas diarias y el contrato a domicilio.

En la flexibilización por remuneración solo aplica en los casos de contrato a distancia, contrato por tiempo parcial, los contratos de modalidades formativas.

Con relación a la rigidez contractual en materia laboral tenemos el contrato por tiempo indefinido, que a partir de la resolución del poder judicial se tornó rígido en cuanto al despido.

Los datos que tiene la C.E.P.A.L. con relación a Perú son los siguientes:

País	Año	Empleo Formal - en porcentajes	Empleo Informal - en porcentajes	Desempleo - en porcentajes
Perú	2000	No existen datos	No existen datos	No existen datos
Perú	2001	No existen datos	No existen datos	No existen datos
Perú	2002	No existen datos	No existen datos	No existen datos
Perú	2003	68,30%	No existen datos	No existen datos
Perú	2004	68,20%	87,10%	5,30%
Perú	2005	67,30%	76,90%	5,40%
Perú	2006	68,90%	74,70%	4,70%
Perú	2007	70,30%	71,80%	4,70%
Perú	2008	70,40%	71,80%	4,60%

Perú	2009	70,70%	69,90%	4,50%
Perú	2010	71,10%	69,90%	4,10%
Perú	2011	70,90%	68,50%	4%
Perú	2012	70,80%	62,10%	3,70%
Perú	2013	70,30%	61,10%	4%
Perú	2014	69,70%	59,60%	3,70%
Perú	2015	69,10%	60,10%	3,50%
Perú	2016	69,20%	58,40%	4,20%
Perú	2017	69,50%	59%	4,10%
Perú	2018	69,50%	No existen datos	3,90%

- CEPAL: Comisión Económica para América Latina y el Caribe - Sobre la base de cifras oficiales de los países. - <http://www.cepal.org/es/areas-de-trabajo/desarrollo-economico>

En base a estas estadísticas, vemos como en efecto la flexibilización peruana en la década de los 90 redujo el desempleo, pero como en el caso ecuatoriano el porcentaje de empleo no adecuado es alarmante, esto porque la flexibilización llevo consigo una precarización total del trabajo en este País.

Al revisar los parámetros de flexibilización se desprende que es un país completamente flexibilizado, a pesar de tener un contrato por tiempo indefinido, la manera de despido del Perú hace que sea fácil para el empleador prescindir de un trabajador.

## **Conclusiones sobre la flexibilización en Perú**

- A manera de conclusión observamos como en Perú a pesar de la precarización laboral debido a la indiscriminada flexibilización de los años 90, los gobernantes no hicieron mayor reforma, al contrario solo el poder judicial hizo prevalecer derechos pero esto solo en materia de despido.
- Para finalizar la flexibilización en Perú a pesar de ser arbitraria redujo el porcentaje de desempleo pero se requiere una adecuación de la legislación para devolver los derechos a los trabajadores y disminuir el empleo no adecuado.

## **Bolivia**

### **Introducción**

Bolivia tiene una extensión territorial de 1.099 millones de kilómetros cuadrados y una población de 11'216.000 habitantes según el último censo realizado el 2018. Su forma de gobierno es dividido en poder ejecutivo, legislativo, judicial y electoral.

Con respecto a la década de los 90, Bolivia no tuvo ninguna reforma o acontecimiento importante dentro de la materia de flexibilización laboral contractual, tampoco modificó su rigidez, su Código de trabajo de 1946 no ha sido modificado en materia de contratación hasta la fecha de publicación de esta investigación.

### **Reforma en materia de contratos laborales desde el 2000 hasta el 2018.**

Como se dijo en la introducción aquí no tenemos reformas, ni a favor de la rigidez peor aun con relación a flexibilización, Bolivia se ha rezagado en materia de contratación, además de que desde el 2006 hasta la reciente salida de Evo Morales del poder, él fue el presidente y de lo contrario que se podría esperar de un gobierno de izquierda el cual

trataría de proteger a los trabajadores este no hizo nada con referencia a la contratación laboral

### **Tipos de contratos en Bolivia.**

En Bolivia la clasificación de los contratos es la siguiente: Por el número de trabajadores, por la forma de realización, por el tiempo o duración, por forma de pago o remuneración, por condición de trabajo, por horario de trabajo, por sus características especiales, por el lugar donde se presta la actividad. Esta clasificación se desprende de la Ley General del Trabajo.

- Por el número de trabajadores: este puede ser individual, en el caso de un solo trabajador y colectivo cuando sean dos o más.
- Por la forma de realización: Escrito o verbal como es el caso de Colombia, pero aquí tenemos una variación ya que este se puede también subsanar por las costumbres de cada pueblo o comunidad. Los mayores de 18 y menores de 21 podrán trabajar salvo oposición expresa de sus padres.
- Por el tiempo o duración: tiempo indefinido, es una duración infinita con condiciones de terminación estipulada en tiempos; cierto tiempo, no estipula la cantidad máxima de tiempo que este podrá tener ni si debe o no estar expresado en el contrato; realización de obra o servicio, tampoco tiene mayor desarrollo en la ley solo esta expresado.
- Por el lugar donde se presta las actividades: aquí la Ley solo nos dice que el patrono será responsable de los gastos de movilización si el trabajador tiene que viajar más de dos horas y en gastos de estadía si el trabajador debe movilizarse por completo a otro lugar.

Podemos observar que la Ley de Trabajo boliviana dista mucho aun de las actuales, además que no se especifica en algunos temas que deberían estar expresados por la ley. Tenemos una Ley de 1946 con pocas reformas desde su promulgación.

**Parámetros de la flexibilización laboral en los contratos de Bolivia y estadísticas.**

En el caso de Bolivia, no cabe revisar la flexibilización que ha tenido, para ser una ley promulgada en 1946, no tiene tintes de flexibilización, este país es totalmente rígido y sus modalidades de contratación no permitirían una correcta interpretación de los parámetros de flexibilización, a juicio de este investigador la legislación boliviana necesita una reestructuración de manera urgente.

A pesar de lo acotado anteriormente, debemos poner las estadísticas de la C.E.P.A.L., para saber cómo esta rigidez se ve reflejada en el empleo, empleo no adecuado y desempleo.

País	Año	tasa de ocupación - en porcentaje	Empleo Informal - en porcentajes	Desempleo - en porcentajes
Bolivia	2000	No existen datos	No existen datos	4,80%
Bolivia	2001	No existen datos	No existen datos	5,20%

Bolivia	2002	No existen datos	No existen datos	5,50%
Bolivia	2003	No existen datos	No existen datos	6%
Bolivia	2004	62,20%	No existen datos	4,20%
Bolivia	2005	59,40%	93,60%	5,40%
Bolivia	2006	62,90%	94,10%	5,10%
Bolivia	2007	61,40%	76,90%	5,20%
Bolivia	2008	63,10%	79,70%	2,80%
Bolivia	2009	63,00%	77,70%	3,30%
Bolivia	2010	No existen datos	No existen datos	No existen datos
Bolivia	2011	64,10%	76,60%	2,70%
Bolivia	2012	59,70%	75,60%	2,30%
Bolivia	2013	61,50%	72,70%	2,90%
Bolivia	2014	64,30%	78,80%	2,30%
Bolivia	2015	58,90%	78,20%	3,50%
Bolivia	2016	63,80%	77,80%	3,50%
Bolivia	2017	64,90%	78,70%	3,60%

Bolivia	2018	68,40%	No existen datos	3,50%
<ul style="list-style-type: none"> <li>• CEPAL: Comisión Económica para América Latina y el Caribe - Sobre la base de cifras oficiales de los países. - <a href="http://www.cepal.org/es/areas-de-trabajo/desarrollo-economico">http://www.cepal.org/es/areas-de-trabajo/desarrollo-economico</a></li> </ul>				

Los datos son claros la rigidez genera índices bajos de desempleo, pero los índices de empleo no adecuado son extremadamente alarmantes, esto se da por la precarización que tiene el trabajo, en la práctica en Bolivia se debe buscar otras formas de contratos fuera de la ley para poder contratar, sin generar flexibilización la población boliviana está muy distanciada de la globalización y más aun de sus compañeros andinos

#### **Conclusiones sobre flexibilización en Bolivia.**

- A manera de conclusión, en Bolivia se requiere de manera urgente una reforma en su código de trabajo, para modernizar la contratación y evitar que los empleadores ingenien métodos de contratación precarios, generando un empleo inadecuado.
- Para finalizar el caso boliviano es un ejemplo de cómo los gobernantes no se preocupan por los derechos laborales y tampoco la modernización de estos, haciendo que sea difícil la incursión de los trabajadores en el empleo adecuado.

## Conclusiones

- En conclusión la flexibilización laboral nace como respuesta para la globalización, que trajo consigo la reducción del desempleo y la necesidad que se generó por parte de los trabajadores y empleadores por la necesidad de nuevas y diferentes plazas de empleo. Pero una flexibilización aplicada a favor de los empresarios y disminuyendo derechos para los trabajadores no es la respuesta para esto, además que la misma sirvió para que el trabajador se acumule de trabajo con un sueldo reducido, con los casos expuestos en el presente trabajo podemos observar que la reducción de desempleo no se dio como se esperaba ya que en los países más flexibilizados la reducción era nula mientras que en los países con menos flexibilización existe una reducción notable e indiscutible del desempleo.
- Del presente trabajo se desprende que Colombia y Perú son países con flexibilización casi total pero con realidades distintas ya que en el caso del primero el desempleo no ha decrecido mientras que en el segundo la tasa de empleo es baja pero el empleo inadecuado es alto.
- Por lo expuesto en los capítulos anteriores Ecuador tiene un sistema mixto, una rigidez notoria y una flexibilización regulada por parte del Estado, hacen que este país tenga tasas de desempleo bajas, aunque con una tasa de empleo no adecuado alta, Ecuador tiene la mayoría de sus trabajadores con contratos a plazo indefinido.
- Concluimos que la flexibilización genera una reducción del desempleo falsa, por cuanto las personas que pertenecen a la sociedad económicamente activa no tienen empleos

estables sino que son arrastrados por esta corriente para aceptar una contratación en empleos inadecuados o informales.

- Para finalizar la flexibilización y la rigidez son tendencias que puede tomar un estado, ninguna de las dos puede ser aplicada de manera directa, las dos se complementan la una con la otra. La flexibilización abre las puertas a los trabajadores y empleadores al nuevo mundo laboral y hace que requiera nuevos métodos de contratación, por su parte la rigidez precautela los derechos conquistados por los trabajadores y genera que los empleadores tomen conciencia de que un trabajador no es un objeto.

## Bibliografía:

- Arancibia Fernández, F. (2011). Flexibilidad laboral: elementos teóricos-conceptuales para su análisis. Revista de Ciencias Sociales, (26), 39-55. Recuperado de: <http://www.revistacienciasociales.cl/archivos/revista26/pdf/rsc-art3.pdf>
- BENSUSÁN, Graciela (2007). La efectividad de la legislación laboral en América Latina. Ginebra. Organización Internacional del Trabajo (Instituto Internacional de Estudios Laborales).
- CABANELLAS DE TORRES, G. (1993). DICCIONARIO JURIDICO ELEMENTAL (11a. ed.). BUENOS AIRES: HELIASTA
- CEPAL: Comisión Económica para América Latina y el Caribe - CELADE. División de Población de la CEPAL. Revisión 2019 y Naciones Unidas, División de Población. Departamento de Asuntos Económicos y Sociales. Panorama Mundial de Población. Revisión 2019. - <https://population.un.org/wpp/DataQuery/>
- CEPAL: Comisión Económica para América Latina y el Caribe - Sobre la base de cifras oficiales de los países. - <http://www.cepal.org/es/areas-de-trabajo/desarrollo-economico>
- CEPAL: Comisión Económica para América Latina y el Caribe - Sobre la base de cifras oficiales de los países. - <http://www.cepal.org/es/areas-de-trabajo/desarrollo-economico>
- CEPAL: Comisión Económica para América Latina y el Caribe - Sobre la base de encuestas de hogares de los países. Banco de Datos de Encuestas de Hogares (BADEHOG).
- De la Garza, Enrique (2007), "Los estudios laborales en América Latina a inicios del siglo XXI", Sociología del Trabajo, núm. 61
- DENU: División de Estadística de las Naciones Unidas - Indicadores de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Base de Datos Mundial. - <http://unstats.un.org/sdgs/indicators/database/>

- Guevara Flétcher, D. A. (1). Globalización y mercado de trabajo en Colombia: algunas consideraciones en el marco de la flexibilización laboral. *Reflexión Política*, 5(10). Recuperado a partir de <https://revistas.unab.edu.co/index.php/reflexion/article/view/704>
- Guevara Flétcher, Diego Andrés (2003). Globalización y mercado de trabajo en Colombia: algunas consideraciones en el marco de la flexibilización laboral. *Reflexión Política*, 5(10), 102-114. [fecha de Consulta 2 de Enero de 2020]. ISSN: 0124-0781. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=110/11051009>
- [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/1061/1/2004\\_2005\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/1061/1/2004_2005_es.pdf)
- López, Diego (2002). *Mitos, alcances y perspectivas de la flexibilización laboral: un debate permanente*. Santiago: Universidad de Chile
- Noemí Rial (2017). “Pensar en derecho N. 11”, *La flexibilidad laboral y sus consecuencias*. Págs. 23 – 32.
- Quintar, A. (1990). Flexibilización laboral. ¿Requerimiento de las nuevas tecnologías o fragmentación del movimiento obrero? *Desarrollo Económico*, 30(118), 221-235. doi:10.2307/3466868
- Vega, María Luz. 2005. *La reforma laboral en América Latina: 15 años después. Un análisis comparado*. Lima, OIT.
- Weller, J. (2007) “La flexibilidad del mercado de trabajo en América Latina y el Caribe. Aspectos del debate, alguna evidencia y políticas”, serie *Macroeconomía del desarrollo*, N° 61 (LC/L.2848-P). Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), diciembre