

**IMPACTO EN LA FLEXIBILIDAD LABORAL EN COLOMBIA EN LOS
ÚLTIMOS 10 AÑOS**

CRISTHIAN JAVIER CÓRDOBA MENDOZA

MARÍA CAMILA GÓMEZ CONTRERAS

CRISTHIAN.CORDOBAM@CUN.EDU.CO

MARIA.CAMILA@CUN.EDU.CO

RESUMEN

Este artículo busca exponer una revisión literaria, documental y descriptiva de los impactos causados durante los últimos 10 años en la flexibilidad laboral en Colombia, mencionado el concepto que viene siendo abordado desde diferentes puntos de vista y posiciones por parte de los trabajadores, las empresas y el mismo gobierno.

A partir de estas consideraciones, se abordan en este documento, referentes y posturas, con el objetivo de establecer la descripción analítica que recopila elementos para entender los

impactos generados en la flexibilidad laboral producida en la última década, teniendo en cuenta los resultados que dan cuenta de los porcentajes que se han manejado esto de como una opción que de ser implementada con mayor frecuencia puede llegar a propiciar estabilidad laboral, a lo que se suma la creciente necesidad de fortalecer el marco legal en términos de derechos laborales y la implementación justa y equitativa.

Palabras clave: flexibilidad laboral, últimos 10 años, impactos, descripción, revisión literaria.

Clasificación JEL: M50 generalidades.

ABSTRACT

This article seeks to expose a literary, documentary and descriptive review of the impacts caused during the last 10 years in labor flexibility in Colombia, mentioning the concept that has been approached from different points of view and positions by workers, companies and the government itself.

Based on these considerations, this document addresses referents and positions, with the objective of establishing the analytical description that compiles elements to understand the impacts generated in the labor flexibility produced in the last decade, taking into account the results that show the percentages that have been handled as an option that if implemented more

frequently can propitiate labor stability, in addition to the growing need to strengthen the legal framework in terms of labor rights and the fair and equitable implementation.

Keywords: labor flexibility, last 10 years, impacts, description, literary review.

Classification:M50 generalities.

INTRODUCCIÓN

Los impactos en la flexibilidad laboral en Colombia en los últimos 10 años, es un tema organizacional manejado dentro del área de recursos humanos, donde se encuentran diversidad de aspectos para abordar como lo son: los contratos laborales, la remuneración por cada actividad desempeñada por el trabajador, los horarios laborales, los días laborados y las normativas que estos conllevan, donde se genera un punto álgido que abre paso para los múltiples modelos y teorías dentro de la competitividad en el mercado, la importancia de tener un objetivo a tener en cuenta dentro de las intenciones al aplicar medidas, las tecnologías de la información y las comunicaciones TIC que facilitan los distintos esquemas en la aplicación, el desarrollo y su posterior medición en las consecuencias que se presentan o se pueden presentar, teniendo en cuenta los dos referentes importantes como los son los empleadores y los empleados.

Desde estas consideraciones, se plantea la pregunta por: ¿Cuáles han sido los impactos de la flexibilidad laboral colombiana en los últimos 10 años?, esto con la objetividad

de describir los impactos causados de la a flexibilidad laboral colombiana en los últimos 10 años, donde se pueda conocer de manera clara y concisa la información expuesta.

Al mismo tiempo es de suma importancia que se conozca el punto de donde surge este concepto y el cómo poder interpretarlo, de manera que se conozcan los puntos que se pueden abarcar y de los cuales saber cómo las organizaciones pueden encontrar oportunidad que les favorezcan, brindando una opción de ideas, necesidad y estabilidad laboral como lo refieren Alaimo & Alarcón (2022), es así como con la globalización en Colombia, emerge del concepto de la flexibilización laboral, al nivelar con mecanismos jurídicos, reformas y estrategias la inflexibilidad de la legislación, con el único objetivo de permitir que el trabajo de acuerdo con facilidad y naturalidad a las necesidades del mercado.

Por lo tanto, “uno de los principales impactos a destacar dentro de la flexibilidad laboral es la jornada laboral, donde su modificación que actualmente sigue vigente”, según como nos indica (Llano Restrepo, 2014, p.6). Sin embargo, en el 2002, la Ley 789 modificó la jornada ordinaria de trabajo y redujo los pagos por trabajo nocturno y dominical, entre otras medidas. El gobierno justificó dicha ley en el propósito de atraer inversión extranjera, facilitar la contratación de mano de obra barata y, por lo tanto, generar empleo. No obstante, dicha ley no ha surtido los objetivos esperados.

De eso se desprende los costos salariales y las condiciones de trabajo a lo largo del tiempo junto con una rigidez por parte de los mismos y como lo expresa por (Fajardo y Guataquí, 2000, p. 83, como se citó en Ospina-Roa, W. 2017, pág.8) la referencia que se realiza sobre las

rigideces económicas del mercado laboral, invita a que en un primer momento se genere una revisión económica sobre la manera como se formulan las mismas en un contexto económico como el colombiano, y la incidencia del juez constitucional en la formulación práctica de las mismas, que se puede ver ajustada, a una condición de disputa entre la flexibilización laboral, y el otorgamiento de mejores condiciones laborales de los trabajadores.

En efecto los derechos de los trabajadores en Colombia se han logrado como consecuencia de luchas sociales, políticas y legales, es por esto que los trabajadores han tenido que sortear a lo largo de la historia, todo para que hoy día tengan derecho a las prestaciones sociales y demás derechos laborales, que están determinados en el Código Sustantivo de Trabajo y en los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), de la que pertenece Colombia desde 1919.

Es así como los cambios en el Código Sustantivo del Trabajo, junto con la creación de Cooperativas de Trabajo Asociado y la legalidad de diferentes figuras de tercerización laboral condicionaron a los trabajadores, especialmente a los independientes, a condiciones de precarización e informalidad con leyes de flexibilización laboral (Ley 50/90, Ley 789/02 y decretos 1233/08 y 583/16) (Zambrano, 2019).

Por lo anterior (Alaimo et al. (2022), “la informalidad laboral ha hecho que el concepto de flexibilidad se asocie con la precariedad laboral” (p.7). Afirmación que corrobora (Peña, 2017) “La flexibilización laboral afecta de plano los derechos de los trabajadores, tales como el salario,

las prestaciones sociales, la estabilidad laboral, el derecho fundamental de asociación a través de la libertad sindical, los fueros de protección, entre otros derechos.” (p.10).

Sin embargo, el Banco Mundial incorporó en sus informes “Doing Business” un planteamiento en el que considera que la desregularización del mercado laboral puede mejorar el clima en los negocios. Por consiguiente, el informe señala que: La regulación del mercado de trabajo es un aspecto importante del ambiente de los negocios que puede tener incidencia sobre las dinámicas del empleo y la productividad. Las imperfecciones del mercado laboral pueden afectar la calidad y creación de trabajo. La regulación puede mitigar las fallas de mercado y contribuir a una más productiva asignación de recursos al interior de una economía. Mientras las reformas hacia un mercado de trabajo con una regulación más flexible pueden incrementar el empleo, la sub - regulación puede también tener impactos negativos, por ejemplo, a través de la creación de un entorno laboral inseguro o que socave la calidad de vida del trabajador. Establecer los incentivos correctos y elementos disuasorios para empleadores y empleados, puede hacer que la regulación del trabajo contribuya a una mayor movilidad laboral y crecimiento de la productividad. (Mundial, 2018), (p.206).

Es preciso analizar que “uno de los principales modelos de flexibilización laboral son las empresas de servicios temporales” (Trujillo, 2018), y como lo plantea (Delgado, 2020) “la flexibilidad laboral puede ser fundamental para disminuir el desempleo y fomentar la formalidad laboral en Colombia”, esto lo corrobora (Lacouture, 2022), “la flexibilidad laboral es la clave para el desempleo” y Según explica (Peñaloza, 2023)“La flexibilidad laboral se ha convertido en una necesidad para las empresas y trabajadores en Colombia. Nuestra misión en WeWork es

proporcionar los espacios y conexiones con diferentes comunidades que permitan a las empresas adaptarse y prosperar en este nuevo paradigma laboral. La flexibilidad no solo impulsa la productividad, sino que también crea entornos de trabajo colaborativos más saludables y felices. Estamos comprometidos a apoyar a las empresas colombianas en su camino hacia un futuro laboral más flexible y exitoso”.

En ese mismo contexto dentro de la flexibilidad Laboral en Colombia, su comportamiento, aplicación y práctica tener en cuenta lo que nos expresa Bustamante García, M. (2019) Si bien la flexibilidad laboral no es una herramienta creada con el fin de burlar el ámbito de aplicación del derecho laboral, debe advertirse que por su misma condición de poca rigidez normativa permite que, en la práctica, sí se den comportamientos, por parte de los empleadores, tendientes a burlar la lupa del derecho del trabajo con el fin de evitar cargas prestacionales, sociales, responsabilidades de tipo laboral y con el fin de moldear sus prácticas empresariales de acuerdo a la productividad de la empresa y la volatilidad del mercado.

Por consiguiente, se busca determinar mediante los objetivos específicos los siguientes puntos: revisar mediante las referencias literarias el impacto que ha tenido la flexibilidad laboral en Colombia en los últimos 10 años, determinar las principales ventajas y desventajas y evaluar el impacto que ha traído consigo la implementación de la flexibilidad laboral en Colombia, o, si, por el contrario, se convirtió en una causa de precarización laboral en el país.

ESTADO DEL ARTE Y REVISIÓN DE LITERATURA

Antecedentes

Teniendo en cuenta Gómez y Gouzy (2018), adelantan la investigación denominada “Flexibilización laboral en Colombia: crisis del contrato de trabajo”, con la que pretenden mostrar como flexibilización se muestre es una de las causas del fenómeno de la precarización laboral a partir de una investigación de carácter cualitativo, desde el punto de vista conceptual. Logrando la identificación del concepto de flexibilidad laboral, estudiar la naturaleza jurídica, comparar si la flexibilidad laboral es una de las causas por las que se deconstruye el contrato de trabajo, el estudio concluye que, la flexibilidad laboral ha traído consecuencias contraproducentes para los trabajadores, e incluso para el ambiente laboral de los trabajadores.

En esta misma línea, Bustamante (2019), desarrolla la investigación “Flexibilidad laboral y economía colaborativa, mutualismos modernos”, con el objetivo de dar a conocer las implicaciones que tiene la presencia de empresas que operan bajo el modelo de economía colaborativa, a través de aplicaciones digitales y la relación entre economía colaborativa y flexibilidad laboral. Mediante el uso del método cualitativo a partir del análisis de determinados debates conceptuales y mediante la interpretación

de los mismos, vislumbra algunas implicaciones sociales que resultan como producto de ese mutualismo moderno que está surgiendo entre flexibilidad laboral y economía colaborativa. Se concluye que más allá de asegurar la creación de puestos de trabajo, lo que se necesita es

asegurar la calidad de éstos, pues una variedad de empleos, sin garantías mínimas de protección al trabajador, sólo puede conducir al deterioro de la estructura social del país.

Por su parte Gallo Gómez (2019), adelanta la investigación “Vigencia y desmonte del sistema de compensación flexible en Colombia”, en la que se describen las causas de desmonte del sistema de compensación flexible en algunas empresas colombianas desde la percepción de sus directivos. Esta investigación es de tipo cualitativo, de carácter descriptivo, e implica la observación y la descripción de comportamientos, desarrollada a partir de conversaciones y entrevistas sostenidas con los presidentes de diferentes compañías medianas y grande, se identificó un punto en común con la flexibilidad salarial fueron los bonos de la canasta tipo Sodexo Pass. El autor concluye que, la compensación flexible en Colombia se fue desmontando debido no solo al cambio en la legislación laboral, sino también al desconocimiento o malinterpretación de las leyes por parte de los directivos de las empresas.

Como señala Torres Castillo (2021), presenta el estudio “Políticas de la flexibilidad laboral y enriquecimiento trabajo-familia: un modelo de mediación simultáneo a través de la segmentación del rol y la habilidad de manejo del tiempo”, con un trabajo que explora las posibles mecanismos psicológicos que median la relación entre el rol y la habilidad para el manejo del tiempo en las diferentes opciones de trabajo que permiten la flexibilidad en términos de horario y lugar en donde se puede llevar a cabo la actividad. A partir de una investigación de tipo cuantitativo, se aplicó un cuestionario a una muestra de 523 empleados y la medición se realizó a partir de la adaptación de 6 escalas utilizadas previamente. Los resultados dan cuenta de una evidencia empírica de dos mediadores psicológicos “segmentación del rol” y “manejo del

tiempo” que no solo intervienen en la relación entre las políticas de la flexibilidad laboral y el enriquecimiento trabajo-familia, sino que el efecto entre esta mediación simultánea la potencia.

En el año en curso, Zapata Sánchez (2023), adelanta la investigación “Retos y desafíos frente a las necesidades regulatorias sobre flexibilidad laboral en Colombia”, cuyo objetivo se centró en analizar la proporcionalidad entre el tiempo que se trabaja en la casa y el tiempo que se trabaja desde la oficina, teniendo en cuenta las medidas de seguridad tanto dentro de la oficina como desde su lugar de trabajo externo. Mediante una investigación de tipo cualitativo con una técnica de análisis de contenido, con esto se pudo determinar que Colombia ha tenido una evolución normativa a partir del año 2023 y hasta la actualidad y que las dinámicas en el esquema laboral cambiaron, no solo en Colombia, sino en todo el mundo, y seguirán evolucionando, ya que a partir del año 2020 se incentivaron nuevas formas y posibilidades de trabajo.

Según Silva Cuadros (2023), adelanta la investigación denominada “Flexibilización laboral como problema o solución, una mirada a la informalidad laboral y acceso al trabajo a la luz del código sustantivo del trabajo” en el que se hace un análisis comparativo de diferentes tipos derivados de la flexibilización, entendidos como flexibilidad interna, externa y salarial y las diferentes posturas. Mediante un estudio cualitativo, bajo un análisis de fuentes formales, doctrina, jurisprudencia de altas cortes, normas aplicables y documentos de investigación relacionados con el tema y como resultado de la investigación proponen un proyecto de ley “flexibilización laboral incluyente y responsable”, esto ante la evidente falta de regulación laboral que coincida y atienda la realidad económica de Colombia.

Por último, Hidalgo Villota [et al.] (2023), presenta los resultados de la investigación “La calidad del trabajo en Colombia: Una preocupación nacional con el objetivo de realizar la construcción de dos índices ponderados de medición de la calidad de trabajo”. Esta investigación es de tipo mixta teniendo en cuenta que se hizo una caracterización de la fuerza laboral y un análisis del mercado de trabajo. Los resultados obtenidos dan cuenta de cómo los principios y derechos fundamentales en el mundo del trabajo enfrentan serios enemigos de tipo global como la globalización económica, la gobernante, la crisis fiscal, la crisis de legitimación; esta investigación también permitió establecer un ranking de calidad de empleo por ciudades y departamentos. Los primeros lugares los ocupan las ciudades de Manizales, Medellín y Bogotá. Se destaca en esta investigación la incorporación de, la estimación de un índice de precariedad laboral incorporando varios pilares, tales como: la remuneración de trabajo, la seguridad y estabilidad, la seguridad y protección social, las condiciones de trabajo, la jornada de trabajo, entre otras.

Marco Teórico

Los persistentes niveles de desempleo que se presentaron en la década del 80 en los países europeos propiciaron el escenario para una discusión en función de la regulación del mercado de trabajo. Esta discusión alcanzó un mayor nivel en 1994, con la aparición del trabajo realizado por la Organización para la Cooperación Económica y el Desarrollo (OCDE), en el que se determinó que el mejor comportamiento del mercado laboral estadounidense frente al europeo se debía a la menor regulación del primero. La consecuencia de los resultados de la investigación fue la creación de una estrategia para mejorar el funcionamiento del mercado europeo a través de

elementos como la flexibilización laboral. Estos hallazgos del trabajo de la OCDE estimularon el estudio de la flexibilización laboral y sus formas.

El Banco Mundial incorporó en sus informes “*Doing Business*” un enfoque en el que considera que la desregulación del mercado laboral puede mejorar el clima de los negocios. En su informe *Doing Business 2018* señala que La regulación del mercado de trabajo es un aspecto importante del ambiente de los negocios que puede tener incidencia sobre las dinámicas del empleo y la productividad. Las imperfecciones del mercado laboral pueden afectar la calidad y creación de trabajo. La regulación puede mitigar las fallas de mercado y contribuir a una más productiva asignación de recursos al interior de una economía. Mientras las reformas hacia un mercado de trabajo con una regulación más flexible pueden incrementar el empleo, la sub-regulación puede también tener impactos negativos, por ejemplo, a través de la creación de un entorno laboral inseguro o que socave la calidad de vida del trabajador. Establecer los incentivos correctos y elementos disuasorios para empleadores y empleados, puede hacer que la regulación del trabajo contribuya a una mayor movilidad laboral y crecimiento de la productividad (World Bank, 2018, p. 206).

En los inicios de la década de los noventa, en donde se evidencia un auge en la globalización, la flexibilidad laboral experimentó reformas significativas en el ámbito laboral con la Ley 50, introduciendo cambios en la regulación del empleo, incluyendo la posibilidad de acuerdos de trabajo a tiempo parcial y la flexibilidad en la jornada laboral y el panorama colombiano con la promesa de reducir los niveles de desempleo y aumentar la productividad en las empresas, junto con esto se vinieron establecieron a lo largo del tiempo los contratos a

Término Fijo y ley 789 de 2002, los contratos por horas y ley 1429 de 2010, el teletrabajo y la reglamentación en 2012, el crecimiento del trabajo remoto en la pandemia y la ley de financiamiento de 2019, las modificaciones y en últimas la flexibilidad en el sector empresarial.

Del mismo modo David Kaplan y Claudia Piras, especialistas del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), explican los riesgos de considerar a la flexibilidad laboral como una prerrogativa solamente para mujeres trabajadoras. Teniendo en cuenta que un momento de la historia el surgimiento de trabajo flexible se sustentó en el propósito de facilitar empleo femenino. Por esta razón la flexibilidad laboral permite un mejor balance vida-trabajo, ya que no solo las mujeres pueden realizar las labores de cuidado del hogar, aunque no remunerados, por eso la legislación laboral y las políticas empresariales deben evitar los sesgos implícitos y cerrar la brecha de género, para esto es necesario el cambio en las normas sociales que llevan a que hombres y mujeres hagan un uso equitativo de los mayores niveles de flexibilidad laboral.

MATERIALES Y MÉTODO

La investigación se aborda desde enfoque cualitativo, teniendo como interés principal el establecer de forma precisa, las características, propiedades, dimensiones o componentes identificados en la problemática, favoreciendo así “la comprensión y explicación de la realidad” (Cienfuegos, 2016). Este enfoque, se sustenta en evidencias orientadas hacia la descripción profunda del fenómeno con la finalidad de comprenderlo y explicarlo a través de la aplicación de métodos y técnicas derivadas de sus concepciones y fundamentos epistémicos, como la

hermenéutica, la fenomenología y el método inductivo, herramientas que permiten producir teorías transfiriendo gradualmente los hallazgos individuales, previa evaluación crítica de la validez y fiabilidad de los datos.

A partir de estos referentes, se aborda un estudio de tipo descriptivo, adelantado mediante un trabajo de “observación, descripción y análisis los diferentes procedimientos, así como la identificación de las propiedades, características y rasgos importantes de las actividades” (Hernández Sampieri, 2014), condiciones que permiten abordar de una forma holística, desde los aspectos social, económico, psicológico y legal, las condiciones en que, se avanza en el país en la implementación de un mercado laboral mucho más flexible. Información que, adicionalmente aporta elementos para plantear posibles retos y desafíos que enfrentan tanto las empresas como los trabajadores.

Con estas intencionalidades, para la recolección de información se utiliza la técnica documental, herramienta que utiliza las diferentes fuentes bibliográficas para obtener una base teórica que permita el desarrollo de la investigación, proceso que se lleva a cabo mediante la recuperación, análisis e interpretación de información a partir de fuentes primarias y secundarias producidas en los últimos 10 años y la revisión y análisis de la normatividad vigente en el país en materia de contratación laboral.

Para el análisis de contenido, se procede a la simplificación, resumen y selección de la información para hacerla abarcable y manejable, incluyendo la selección o descarte para el análisis de los contenidos recopilados, según los objetivos planteados, y en un segundo momento

se procede a la categorización de información, es decir, agrupación temática de los supuestos implícitos en el problema planteado, a partir del uso de recursos analíticos a manera de ordenadores epistemológicos que dan sentido a los datos obtenidos para establecer comparaciones y relaciones. Para finalizar con la disposición de la información de forma organizada, resaltando hallazgos y conclusiones.

RESULTADOS

El discurso de la flexibilidad en la organización del trabajo, en la política económica, en las nuevas formas de producción tiene origen en la necesidad de adaptar las condiciones y modalidades de trabajo para satisfacer las necesidades tanto de los empleadores como de los empleados, donde su concepto implica la posibilidad de ajustar aspectos como la jornada laboral, la modalidad de contratación, el lugar de trabajo y otras condiciones laborales, con el objetivo de promover un equilibrio en entre las demandas del empleo y la calidad de vida de los trabajadores.

Esta estrategia surge como respuesta a la rigidez del modelo laboral tradicional que da lugar a que los empleados puedan tomar decisiones sobre dónde y cuándo trabajar, teniendo en cuenta sus necesidades personales. Pero además de un discurso que ha invadido estos ámbitos y muchos otros de nuestras relaciones colectivas, la flexibilidad laboral es una de las respuestas más importantes que las empresas están dando a los cambios que han tenido lugar en la organización del trabajo y en el mercado, sea en el ámbito nacional que global, en los últimos años.

Y es que el mercado de bienes y servicios se ha flexibilizado en el sentido de que es menos estándar y se ha tenido que especializar según demandas más particulares, lo que ha llevado a la flexibilización, una utilización más diversificada de la tecnología y del trabajo y éstas, necesariamente, a la del mercado de trabajo y del empleo. Escenario que es presentado como consecuencia de procesos anteriores cuando no está demostrado que haya de ser así, lo que supone una utilización flexible del trabajador en lo que respecta a contratación, tiempo y condiciones de trabajo.

Tras un amplio proceso histórico en el que trabajo y el empleo estables son fenómenos de la primera fase del capitalismo, hasta la época actual en la que ha de predominar la flexibilidad porque la realidad y la vida en su totalidad son flexibles, se ha trasegado por contextos en los que ciertos mercados se han hecho más flexibles en el sentido de requerir bienes y servicios más a la medida de los clientes, sobre la que se crean puestos de trabajo con modulaciones para satisfacción de demandas particulares. No obstante, este fenómeno ha hecho que, muchos mercados se hayan hecho inestables, porque la competencia es más fuerte y las dinámicas han cambiado.

Sin embargo, las estrategias de flexibilidad son un mecanismo irreversible, contra toda certidumbre o incertidumbre de los mercados laborales e implica transformaciones en aspectos técnico-organizativos, pero también intereses diferenciados, quizá incremento de desigualdades, pérdidas y ganancias, decir, una forma laboral que tiene implicaciones e intereses desde vertientes económicos, políticos y legales. En este aspecto, cada país y específicamente cada empresa desarrolla sus propias estrategias en torno a la flexibilidad, condición que obliga a

establecer criterios claros frente a los vínculos entre flexibilidad laboral y las nuevas estrategias empresariales en el trabajo, el impacto en la generación de empleo y la respuesta de los trabajadores.

Para los países representa entonces, una oportunidad para generar estrategias de internacionalización de la actividad empresarial que favorece la captación de nuevos mercados, producir bienes o componente o partes de servicios con menores costes laborales para ser trasladados a países de mayor capacidad adquisitiva en los que son montados en bienes finales o en procesos de servicios más complejos. Mientras que, para las empresas, representa el ampliar los procesos de descentralización y subcontratación, una forma de reducir costes, la especialización de producción o servicios para mercados más reducidos, más especializados o más personalizados.

Ventajas que sólo pueden ser alcanzadas si se eliminan incertidumbres vinculadas al mercado, la aplicación de la tecnología o costes del trabajo, de tasas de diverso tipo, porque más allá de una estrategia, está directamente vinculada a unos aspectos sociopolíticos que le determinan, y a variables como: la tecnología, el trabajo, el mercado. Contexto en el que los Estados han empezado a tomar partido, con una mayor y más específica intervención, contribuyendo a construir relaciones estables entre capital y trabajo basadas en la búsqueda de garantías mínimas para las dos partes: para la empresa garantía de estabilidad de costos para el trabajador garantía de estabilidad de empleo y de vida, a través de la reglamentación y exigencia de tasas e impuestos, salarios mínimos y condiciones de trabajo estándar.

En este sentido, en los últimos años se ha iniciado un intenso debate sobre regulación y desregulación y dicho debate, con frecuencia, se ha referido a la intervención del Estado o, lo que es lo mismo, a las relaciones entre economía y política. Procesos que se han concebido como un conjunto de normas y leyes que establecen las pautas de un interés común por encima de los intereses particulares de los dos protagonistas de la producción, el capital y el trabajo, siendo ese interés común el equilibrio o la cohesión social.

Flexibilidad laboral, el caso colombiano

Las medidas de flexibilización laboral comenzaron en la década de 1990, permitiendo la contratación temporal, facilitando el despido, sustituyendo el sistema de cesantías, privatizando el sistema de protección social de trabajadores y suprimiendo convenciones colectivas (Ley 50/1990; Ley 100 de 1993 y Ley 550/1999). Para el año 2000, se ampliaron las medidas con la reforma laboral (ley 789 de 2002) y la reforma pensional (797 de 2003), que integran menores pagos de horas extra, horas nocturnas, festivos e indemnizaciones y elevaron la edad de pensión, adicionalmente la Ley 1233/2008 que formaliza las Cooperativas de Trabajo Asociado, con excepciones para el pago de prestaciones sociales y, el Decreto 583 de 2016 que establece la figura de la tercerización.

A este marco normativo, se integran otros lineamientos como: La extensión de Jornada Diurna hasta las 10:00 p.m. (Ley 789 de 2002), la reducción del valor dominical y festivo (Ley 789 de 2002), la reducción de los montos indemnizatorios en caso de despido sin justa causa (Ley 789 de 2002), el aumento de la cuota de aprendices (Decreto 1779 de 2009) y el pacto de Salario Integral. En esta estructura normativa, se destaca en el país, la modalidad de contratación por

horas. Forma de contrato laboral que se caracteriza por contratar a trabajadores por un tiempo definido en horas, donde la remuneración de la jornada se obtiene de la división del número de horas de la jornada laboral, teniendo en cuenta el día de descanso al que tiene derecho todo trabajador, con respecto del valor del salario mínimo legal mensual vigente.

Medidas que se crean con el propósito de generar oportunidades para trabajadores y empleadores resulta ser más favorable para la libertad de empresa y la reducción de costos para los empleadores desde el momento de la contratación, ejecución y terminación del contrato, es por ello por lo que el fomento de nuevos empleos se ve relegado a la subcontratación con Empresas de Servicios Temporales. De esta manera, el Gobierno en el afán de generar un aumento en la estadística de empleo, permite que grandes empresarios se aprovechen de las condiciones precarias que el país ha estipulado para la protección de los derechos de los trabajadores, en circunstancias en las que la globalización impacta las dinámicas de mercado.

La Corte Constitucional, a partir de la sentencia C 1110 del 2001, advierte que, la relación de trabajo dependiente nace primordialmente de la realidad de los hechos sociales, por cuanto cada vez que una persona natural aparece prestando servicios personales bajo continuada subordinación o dependencia a otra persona natural o jurídica, surge a la vida del derecho una relación jurídica de trabajo dependiente, originando obligaciones y derechos para las partes contratantes que fundamentalmente se orientan a garantizar y proteger a la persona del trabajador.

En este escenario, la relación laboral conformada por el trabajador y el empleador se caracteriza por la convergencia de los intereses y derechos de cada una de las partes, técnicamente, la flexibilidad laboral es una nueva manera de contratación que busca una relación

más armónica entre empresarios y trabajadores. A pesar de que, el país no ha expedido la normatividad que reglamente contratación por horas, el Artículo 161 del Código Sustantivo de Trabajo consagra la duración de la jornada máxima ordinaria en 42 horas semanales a partir del cuarto año de la entrada en vigencia de la Ley 2101 de 2021, por lo tanto, la contratación por horas es permitida para el legislador colombiano.

Tabla 1

Matriz de análisis DOFA

FORTALEZAS

1. Creación de empleo.
2. Aumento de la competitividad de las empresas.
3. Aumento en la satisfacción laboral de los trabajadores.
4. Reducción de costos.
5. Equilibrio entre la vida laboral y familiar.

OPORTUNIDADES

1. Mayores cambios en legislación laboral, que benefician a los trabajadores.
2. Mayor inversión por parte del estado y las empresas en TIC para facilitar la implementación de la flexibilidad laboral.
3. Retención y atracción de talento.
4. Inclusión y bienestar en los trabajadores.
5. Equilibrio entre la vida laboral y familiar.

**ANÁLISIS
DOFA**

DEBILIDADES

1. Inestabilidad laboral
2. Desigualdad laboral.
3. Menor relación de vida laboral y familiar
4. Precarización laboral.
5. Precarización laboral, tercerización y subcontratación

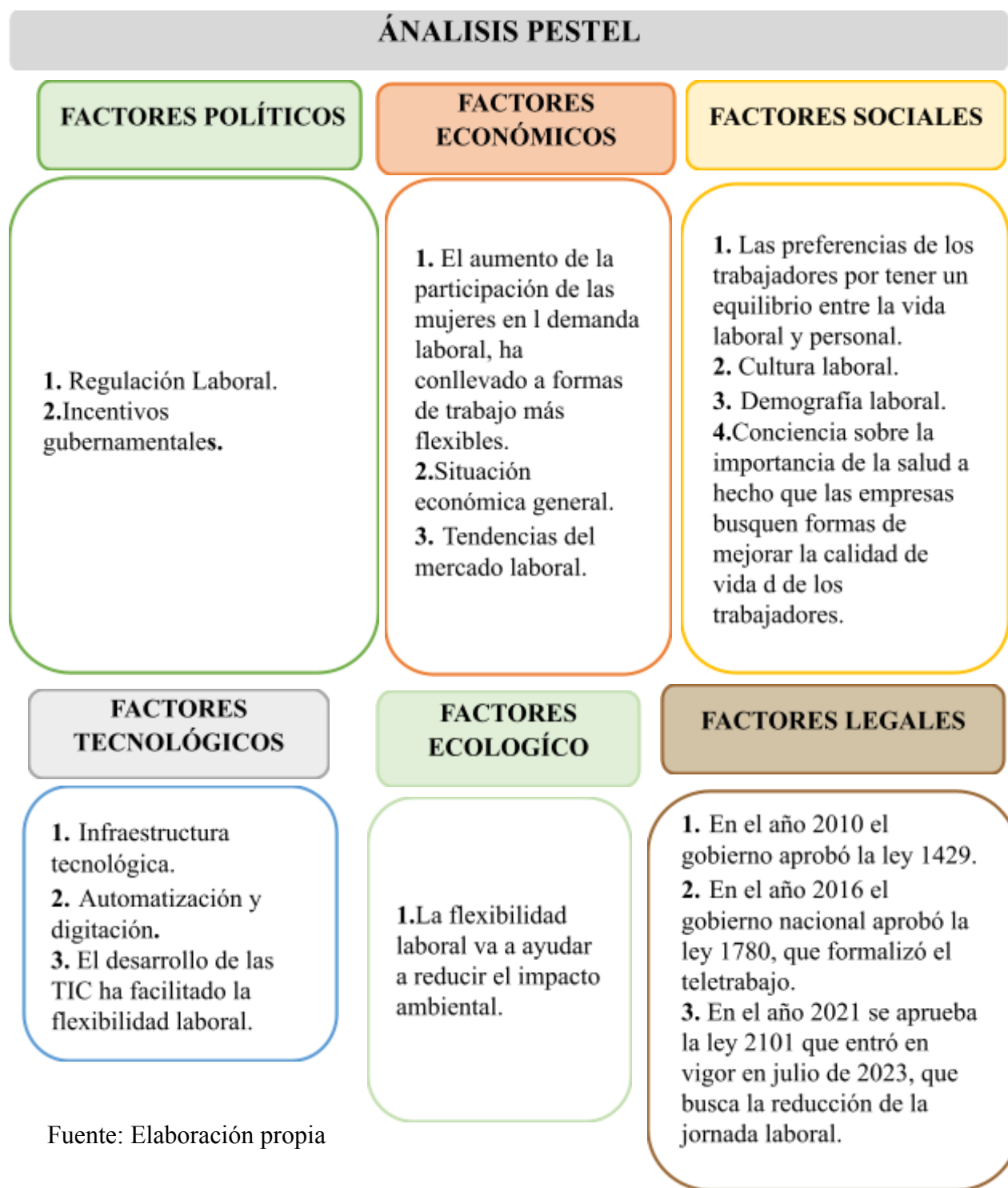
AMENAZAS

1. Aumento de la informalidad en Colombia.
2. Cambios importantes en la economía (crisis económica).
3. Envejecimiento de la población.
4. Estrés y sobre carga laboral.
5. Exposición continua a dispositivos conlleva al sedentarismo.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2

Matriz de análisis PASTEL



Fuente: Elaboración propia

El Estado ha venido implementado en su sistema jurídico toda la estructura de la flexibilización, mediante diferentes mecanismos como las empresas temporales, el salario integral los contratos a término fijo que obliga a la clase trabajadora a afrontar nuevos retos laborales, retos que implican eliminar las barreras que imponen los intereses de captación desmedida de capital por parte los dueños de los medios de producción. De ahí la necesidad de una reforma laboral que responda a las necesidades reales del país y que represente los intereses de la base, de los trabajadores que son quienes le dan sentido a la empresa del desarrollo y la economía, en contraste con la necesidad de marco normativo efectivo, está el problema de la informalidad, cuya afectación varía según las regiones del país o la subcontratación o contratación por un mínimo de tiempo.

Ocupación informal

Trimestre octubre - diciembre 2022

Tabla 1. Proporción de población ocupada informal
Total nacional, 13, 23 ciudades y áreas metropolitanas y centros poblados y rural disperso
Año enero-diciembre (2022-2021)

Dominio	Enero - diciembre 2022	Enero - diciembre 2021	Diferencia en p.p.
Total nacional	58,2	60,2	-2,0
13 Ciudades y A.M.	43,8	45,9	-2,1
23 Ciudades y A.M.	45,2	47,3	-2,1
Centros poblados y rural disperso	84,7	85,8	-1,2

Figura 1. Ocupación informal trimestre octubre a diciembre de 2022.

Fuente: (Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE , 2023)

Ocupación informal Trimestre julio - septiembre 2023

Gráfico 1. Proporción de población ocupada informal
Total nacional, 13, 23 ciudades y A.M. y centros poblados y rural disperso
Trimestre julio - septiembre (2022-2023)

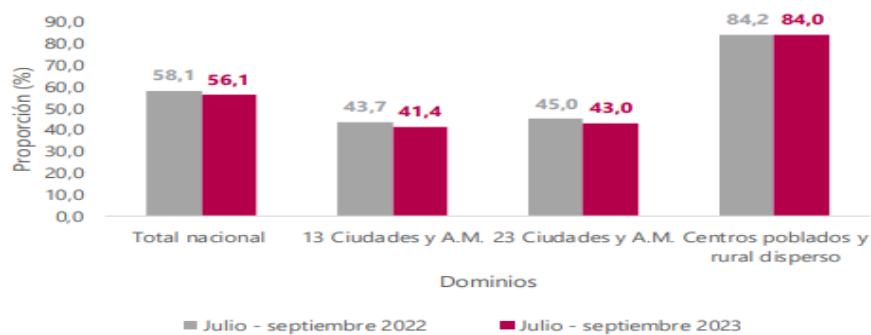
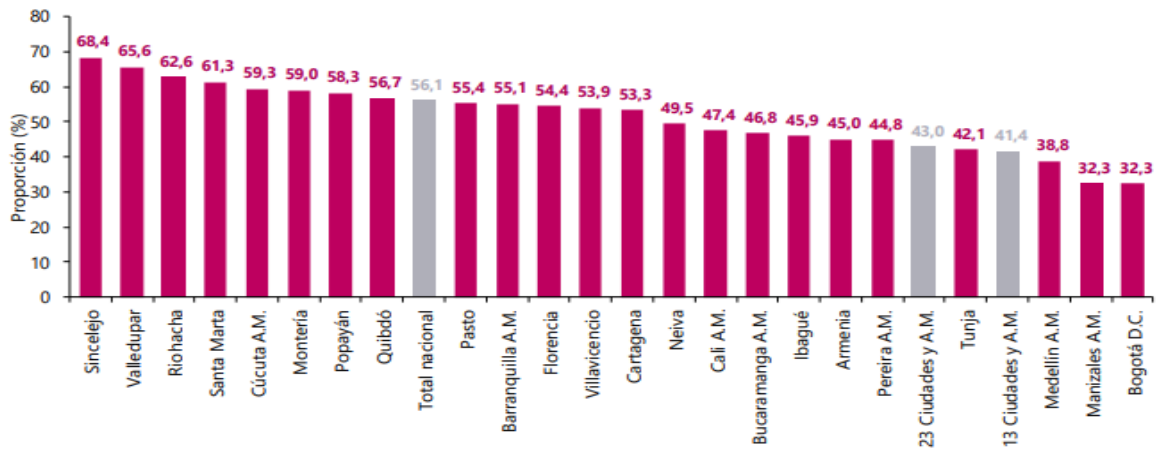


Figura 2. Ocupación informal trimestre julio a septiembre de 2023.

Fuente: (Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE , 2023)



Fuente: DANE, GEIH.

Figura 3. Informalidad de las 23 ciudades y áreas metropolitanas trimestre julio – septiembre 2023.

Fuente: (Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE , 2023)

A esto se suman las condiciones socioculturales que atraviesa actualmente el país, con ocasión a la crisis generada por la emergencia sanitaria de la COVID – 19, a partir de las que, los índices de desempleo y empleo informal superan las cifras históricas.

Principales indicadores del mercado laboral

Septiembre de 2023

Gráfico 1. Tasa global de participación, ocupación y desocupación
Total nacional
Septiembre (2015 - 2023)

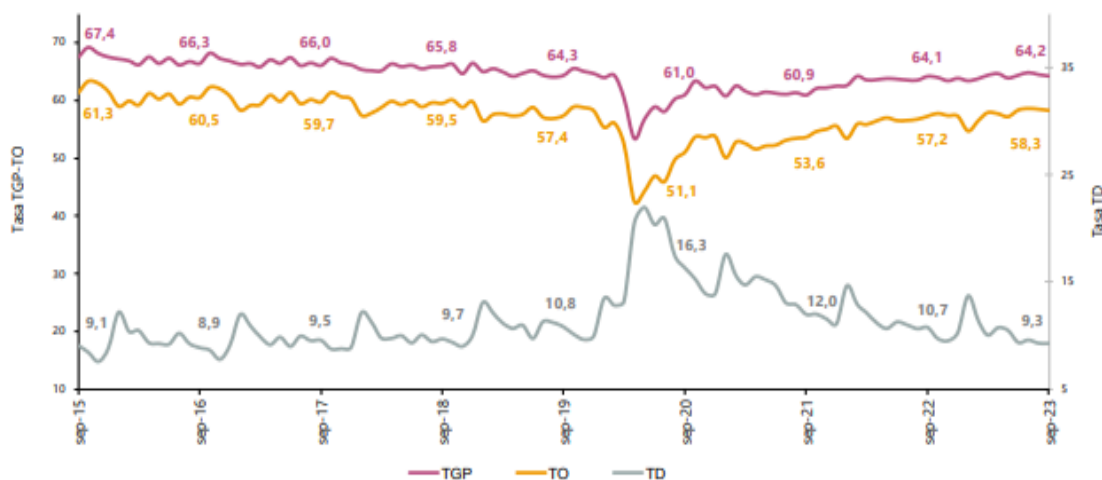


Figura 4. Principales indicadores del mercado laboral, septiembre 2015-septiembre 2023.

Fuente: (Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE, 2023)

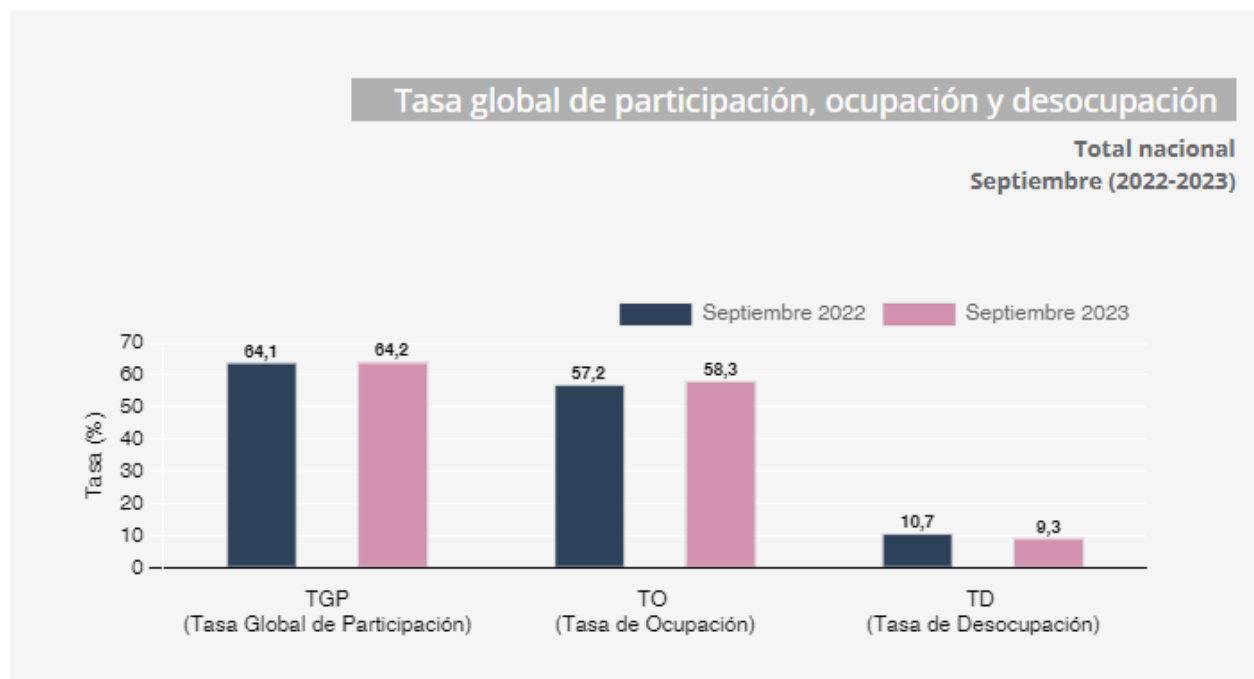


Figura 5. Tasa global de participación, ocupación y desocupación septiembre 2023.

Fuente: (Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE , 2023)

En relación con la situación de desempleo, es evidente que, al afectarse la estabilidad laboral de un individuo, se afecta la estabilidad económica de una familia, lo que a su vez repercute en la economía de un país donde los grandes empresarios tienen una protección de sus capitales, relegando el sostenimiento económico de una sociedad a sus trabajadores. Al respecto, la flexibilización permite llevar a cabo diferentes modalidades de contratación laboral, contratando por términos de duración de obras, por prestación de algún servicio en específico.

En términos generales las condiciones laborales en Colombia son una cosa en la teoría y otra muy diferente es la realidad. Desde el ámbito normativo, las relaciones laborales parten del deber por la protección del trabajador. El Artículo 25 de la Constitución Política de Colombia y el Código Sustantivo del Trabajo son vulnerados por la falta de garantías que el país le está otorgando a los ciudadanos en el afán de reducir los índices de desempleo sin revisar cuál es la condición que el empleado debe asumir para poder acceder a una remuneración económica, a esto se suma que, no se ha gestionado una discusión profunda donde converjan todos los sectores, en el que se replantee las condiciones en que el sistema de seguridad social y de pensiones se adelante bajo este modelo.

A pesar de que la contratación por horas se esté convirtiendo en la nueva forma de trabajo, esta tipología laboral en el país debe ser reformulada atendiendo al impacto en la estabilidad laboral del trabajador y la afectación a los diferentes sectores de la sociedad, con un previo análisis de las características de la sociedad, su economía, sus hábitos y su política. Y es que no deben ignorar que, la relación de trabajo es bilateral, y que los trabajadores también deben poder participar en la definición de sus condiciones de trabajo, por ende, una actualización del derecho laboral en este aspecto debería estar orientada a: crear normas para que el trabajador pueda definir su tiempo de trabajo, incluir el llamado “derecho a la desconexión, introducir ajustes razonables para que las personas con discapacidad puedan acceder a un empleo, permitir a los trabajadores acceder a información sobre las escalas salariales, para asegurar el principio de “trabajo igual, salario igual y para la eliminación de las prácticas discriminatorias.



Figura 6. Los trabajadores que gozan de flexibilidad laboral en América Latina y el Caribe.

Fuente: (Banco Interamericano de Desarrollo, 2022)



Figura 7. Las empresas que usan arreglos de trabajo flexible en América Latina y el Caribe.

Fuente: (Banco Interamericano de Desarrollo, 2022)

Flexibilidad laboral, ventajas para empleador y empleado

Con los avances que se han presentado en Colombia en los últimos años en materia de flexibilización laboral, es posible precisar que, unas efectivas condiciones de flexibilidad laboral implican una ventaja que les permite gestionar su vida laboral y su vida privada, en términos de: mayor autonomía, conciliación y mejora la producción: no tener un horario fijo de trabajo hace que el rendimiento esté basado mucho más en resultados y objetivos.

Para encontrar un equilibrio entre las necesidades del personal y los beneficios de las compañías, los horarios de trabajo flexibles, son una buena opción por su mínimo costo y sus grandes ventajas porque la organización obtiene una mayor productividad y satisfacción de su talento humano y éstos logran un balance entre su vida personal y profesional. El horario de trabajo flexible es un sistema que permite a los empleados establecer su jornada laboral alrededor de una base de horas centrales, sin disminuir la cantidad de horas diarias o semanales requeridas por la organización y al perder menos tiempo se aumenta la proporción de horas-hombre trabajadas a horas-hombre pagadas y de esta forma aumenta la productividad de la empresa.

Con la posibilidad de controlar los horarios de trabajo, se reduce el ausentismo se disminuye la cantidad de permisos para asuntos personales, lográndose una mayor satisfacción de los empleados y un mejor clima laboral. En este contexto, las horas trabajadas son más productivas y la desaceleración hacia el final de la jornada es menor, reduciendo así los conflictos entre el trabajo y la familia, dando un control de la vida personal de los empleados que ayudara a disminuir el cansancio emocional y el estrés laboral.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En consecuencia, visto desde una perspectiva de evolución económica- social y teniendo en cuenta que la globalización ha traído una evolución en la relación laboral, que generó que la mayoría de contratos laborales sean por horas y su vez permitió que la economía de algunos países sea más dinámica y estable. La realidad de un país como Colombia en últimos 10 años en términos de flexibilidad laboral, se evidencia que se presenta un interés por usar mecanismos para reducir los índices de desempleo y el aumento de producción.

En términos de aplicación, la experiencia del país con este mecanismo plantea un panorama en el que se registra la falta de estabilidad laboral, mano de obra calificada, no calificada, subcontratadas por montos mínimos y la falta de oportunidades laborales para los jóvenes, son escenario en el que la flexibilización laboral se ha convertido en un beneficio exclusivo para los grandes empresarios, teniendo en cuenta que una figura como la contratación por horas no aplica en países con un índice tan desmedido, como el de Colombia, en términos de desempleo y pobreza.

En este sentido, se carece de un sistema que garantice plenamente los derechos de los trabajadores, surgiendo la necesidad urgente de una normatividad que fije límites en cuanto los valores mínimos de la hora y los parámetros de protección del derecho al trabajo, una regulación que genere efectivas condiciones, mínimamente en términos de retribución económica de sus trabajadores, en donde no se explote la mano de obra pagando sumas irrisorias.

Es por ello que dentro de la flexibilidad laboral y la estructura que se ha implementado dentro de los últimos 10 años en Colombia en la actualidad, existe un creciente reconocimiento de la importancia del bienestar del empleado y la flexibilidad laboral como elementos clave para atraer y retener talento, donde las organizaciones han implementado políticas que buscan mejorar el equilibrio entre el trabajo y la vida personal de los empleados y tener en cuenta que la flexibilidad laboral en Colombia es un tema dinámico que continúa evolucionando y sus cambios en las políticas laborales y las demandas del mercado seguirán influyendo en la forma en que se concibe y se practica la flexibilidad laboral en el país.

 Corporación Unificada Nacional de Educación Superior	Artículo	CÓDIGO:
		VERSIÓN: 01
		PÁGINA: 31 DE 34

BIBLIOGRAFÍA

Alaimo, V., Alarcón, V., & Kaplan, D. S. (2022). Flexibilidad laboral: ¿Llegó para quedarse?

Banco Interamericano de Desarrollo, 7. Obtenido de

<https://www.mindomo.com/es/mindmap/la-flexibilidad-laboral-d4021f7cb3384553a6e2f9e15b7753>

Bustamante García, M. (2019). Flexibilidad laboral y economía colaborativa, mutualismos

modernos. Obtenido de

<https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/76849/1144033977.2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cienfuegos, M. (2016). Reflexiones en torno al método científico y sus etapas. Obtenido de

Revista Iberoamericana de Ciencias Sociales y Humanas, 8 (15), 1- 18. DOI:

10.23913/ricsh.v8i15.161

Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE (2023). Ocupación informal

trimestre octubre-diciembre 2022. Obtenido de

https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_informalidad/bol_geih_informalidad_oct22_dic22.pdf

	Artículo	CÓDIGO:
		VERSIÓN: 01
		PÁGINA: 32 DE 34

Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE (2023). Informalidad de las 23 ciudades y áreas metropolitanas trimestre julio-septiembre 2023, Obtenido de

<https://www.dane.gov.co/files/operaciones/GEIH/bol-GEIHEISS-jul-sep2023.pdf>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE (2023). Ocupación informal trimestre julio-septiembre 2023. Obtenido de

<https://www.dane.gov.co/files/operaciones/GEIH/bol-GEIHEISS-jul-sep2023.pdf>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE (2023). Tasa global de participación, ocupación y desocupación. Obtenido de

<https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo#:~:text=Para%20el%20mes%20de%20septiembre,2022%20fue%2064%2C1%25>

Ellerbeck, S. (10 de 03 de 2023). *Foro económico mundial*. Obtenido de

<https://www.weforum.org/agenda/2023/03/four-day-work-week-uk-trial/>

Gallo Gómez, J. A. (2019). *Repositorio Universidad EAFIT*. Obtenido de

<https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/14275/Jaime%20Gallo%20JJA%20FINAL%202020-08-2019.pdf?sequence=2&isAllowed=y+>

Gómez, L., & Manuel, G. J. (Enero de 2018). *Repositorio Universidad La Gran Colombia*.

Obtenido de

[https://repository.ugc.edu.co/bitstream/handle/11396/2207/TESIS%20FLEXIBIZACI%
%93N%20LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.ugc.edu.co/bitstream/handle/11396/2207/TESIS%20FLEXIBIZACI%c3%93N%20LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Hernández Sampieri, P. (2014). Metodología de la Investigación. México: McGraw Hill. 882 p.

Obtenido de

[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0124-86932023000100079
&lng=es&nrm=iso&tlng=eshttp://187.191.86.244/rceis/registro/Metodolog%C3%ADa%20
de%20la%20Investigaci%C3%B3n%20SAMPIERI.pdf](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0124-86932023000100079&lng=es&nrm=iso&tlng=eshttp://187.191.86.244/rceis/registro/Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20Investigaci%C3%B3n%20SAMPIERI.pdf)

Hidalgo Villota Mario Eduardo, & Terapuez Chamorro Edwin Ignacio. (2023). La calidad del trabajo en Colombia: Una preocupación nacional. *SCIELO*. Obtenido de

Lacouture, M. C. (20 de 02 de 2022). *Portafolio*. Obtenido de

[https://www.portafolio.co/economia/empleo/la-flexibilidad-laboral-es-clave-para-luchar-co
ntra-el-desempleo-561971](https://www.portafolio.co/economia/empleo/la-flexibilidad-laboral-es-clave-para-luchar-contra-el-desempleo-561971)

Llano Restrepo, P. (2014). *La flexibilidad laboral y el salario emocional*. Recuperado el 5 de 09 de 2023, Obtenido de

[file:///D:/admonredes/Downloads/acatroalfaro,+Journal+manager,+700-Texto+del+art%C
3%ADculo-2667-4-10-20180402.pdf](file:///D:/admonredes/Downloads/acatroalfaro,+Journal+manager,+700-Texto+del+art%C3%ADculo-2667-4-10-20180402.pdf)

Mariano, B. G. (2019). *Repositorio Universidad Nacional de Colombia*. Obtenido de

[https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/76849/1144033977.2019.pdf?isAllo
wed=y&sequence=1](https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/76849/1144033977.2019.pdf?isAllowed=y&sequence=1)

Mundial, B. (2018). *"Doing Business 2018 Reforming to Create Jobs"*. Obtenido de

<https://archive.doingbusiness.org/content/dam/doingBusiness/media/Annual-Reports/English/DB2018-Full-Report.pdf>

Ospina-Roa, W. (2017). Salarios y flexibilización laboral en Colombia: un análisis desde la jurisprudencia presentada por las altas cortes. Obtenido de

Silva Cuadros, D. (14 de 02 de 2023). *Repositorio Pontifica Universidad Javeriana*. Obtenido de

<https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/64556/20230525%20Trabajo%20de%20Grado%20Final%20-%20Daniela%20Silva.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Torres Castillo, G. (2021). *Facultad de Psicología, Universidad de La Sabana*. Obtenido de

<https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/49197/050721-%20Tesis%20Carolina%20Torres.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Zapata Sánchez , S. (2023). *Repositorio Universidad Pontifica Bolivariana*. Obtenido de

<https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/10700/Retos%20y%20desaf%C3%ADos%20frente%20a%20las%20necesidades%20regulatorias%20sobre%20flexibilidad%20laboral%20en%20Colombia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>