

## ¿ES LA FLEXIBILIDAD LABORAL UN CONCEPTO INDETERMINADO?

MSC. Jorge Olaso Álvarez

Un tema en discusión en los foros nacionales e internacionales es la flexibilización laboral y su relación con otras realidades económicas, políticas y sociales. Para ejemplificar esto basta hojear las páginas de nuestros periódicos para vislumbrar como el término flexibilización laboral se vincula con otros tan disimiles, en principio, con lo son la “seguridad ciudadana” y “la crisis energética”. Un ejemplo muy reciente de esto lo encontramos en el artículo denominado “*Apoyo a plan para trabajar cuatro días a la semana*”, que se publicó en el periódico “Al Día” el miércoles 19 de julio del año 2008.

En ese artículo, cabe destacar como los términos “flexibilización laboral” y “crisis energética” se utilizan como fundamentos para justificar un aspecto que se ha venido discutiendo en los últimos años en el campo laboral costarricense, como es la ampliación de jornadas ordinarias de trabajo a ocho a doce horas diarias, en contraposición con lo establecido por el artículo 136 del Código de Trabajo. Esta vez recurriendo al tema de la restricción vehicular como uno de los efectos de la consecuente política del gobierno en cuanto al ahorro energético, se aduce el “interés colectivo” en flexibilizar la jornada de trabajo, en aras de integrarse económicamente a un mercado mundial que nunca descansa.

Mi intención al escribir estas líneas no es la de asumir una posición en pro o en contra de lo que se reseña en dicho artículo publicado en el periódico “Al Día”, sino destacar un aspecto que, considero yo, resulta trascendental y es la circunstancia de que, culturalmente, el término flexibilidad, dentro de la galaxia del derecho laboral, ha asumido la condición de concepto indeterminado y, algunas veces, incluso, es utilizado como “magia verbal” en el plano del discurso político e incluso en el jurídico. Veamos el por qué de esta afirmación.

Para comenzar a desarrollar este tema conviene efectuar una limpieza conceptual de lo que es un “concepto indeterminado”. En nuestro lenguaje existen términos que cuentan con una enorme cantidad de interpretaciones, dicha característica implica que cada persona que vaya a interpretarlos tendrá en su mente una serie de posibilidades. El lenguaje jurídico, al igual que el discurso político, está lleno de situaciones como las antes apuntadas. Al respecto tenemos ejemplos como “seguridad ciudadana”, “bienestar social”, “buen padre de familia”, “soberanía nacional”, “moral y buenas costumbres”, etcétera. Todos estos términos tienen dos características en común, un significado “elástico” que, a su vez, es vago. La elasticidad y la vaguedad del término tiene que ver con su posibilidad de “estirarse” para abarcar distintas interpretaciones de parte de las personas hacia las cuales va dirigido el discurso, ya sea político o jurídico. Trataré de dar un ejemplo de esto.

Nótese que, en la actualidad, la gran mayoría de las personas piensan que el tema de la “seguridad ciudadana” debe ocupar un puesto preponderante en toda agenda en la que se discuten temas político-sociales. Sin embargo, si le preguntáramos a cada una de ellas, ¿qué entiende por el término “seguridad ciudadana”? veríamos que todos y todas tendrían su propia

definición acerca de esa seguridad. E incluso, la persona que utiliza el término dentro del contexto de su argumentación tiene el cuidado de no definirlo o concretarlo, dado que sabe que al no clarificarlo es más factible que lo utilice como un instrumento para evocar mitos, pre concepciones y emociones de parte del auditorio, lo cual llevará al convencimiento de uno o de otro argumento. En síntesis, la persona interlocutora a través de la utilización de lo elástico y vago de esos conceptos logra “sacar el conejo del sombrero”, o sea recurre a la “magia verbal” para así transformar la realidad “ipso facto” a través de incorporación en su discurso de uno o varios de estos conceptos indeterminados, para así convencer en el sentido que a él o a ella le interesa (para ahondar en este tema recomiendo la lectura “Magia verbal: la manipulación del lenguaje en el discurso jurídico, político y social” del Doctor Minor E. Salas Chavez).

Una vez establecido lo anterior, procederé a exponer si el término “flexibilidad laboral” puede catalogarse dentro del instrumental de primera mano que utilizaría una persona dedicada a la “magia verbal”. El Diccionario de Real Academia Española, en su vigésima segunda edición, define la palabra “flexibilidad” –del latín *flexibilitas*- como la cualidad de flexible. Por otro lado, flexible constituye un adjetivo que tiene varias acepciones, no obstante, para efectos de este documento, me limitaré a cuatro de ellas. Flexible significa: 1. “Que tiene disposición de doblarse fácilmente.” 2. “Que en un enfrentamiento se pliega con facilidad a la opinión, a la voluntad, o a la de actitud de otro o de otros. Carácter, persona flexible”. 3. “Que no se sujeta a normas estrictas, a dogmas o a trabas. Ideología, legislación flexible. 4. “Susceptible de cambios o variaciones según las circunstancias o necesidades. Horario, programa flexible”.

En el ámbito del derecho del trabajo laboral la construcción de la frase “flexibilidad laboral”, se relaciona con otros conceptos en mayor o menor medida, tales como “globalización”, “descentralización productiva”, “desregularización”, “integración económica”, etcétera. Desde un punto de vista histórico, el término “flexibilidad laboral” surge a partir de dos hechos esenciales, como lo son la finalización de la Segunda Guerra Mundial y la crisis petrolera, lo cual produce que, dentro del marco de un análisis económico, a partir de la década de los ochenta, se introduzca la necesidad de “flexibilizar costos laborales” (SARFATI Y KOBRIN. “La flexibilización en el mercado de trabajo”). La flexibilidad se identifica con un “fenómeno desregulador” o de mayor libertad para las fuerzas que dominan el mercado, impulsado en Estados Unidos de América en la administración del presidente Reagan. En sus inicios, la flexibilización estaba dirigida a la reducción de aspectos salariales para incrementar los beneficios empresariales y, a través de ello, estimular la inversión y la creación de nuevos puestos de trabajo. A su vez se fortalecía las fuerzas de la oferta y la demanda, en el ámbito de los empleadores y de las personas trabajadoras individualmente consideradas (reduciendo la participación de las organizaciones sindicales). Así podemos destacar que, en un principio, la flexibilidad, se limitaba a adaptar los salarios a las variaciones del mercado de trabajo, sin embargo, posteriormente, dicha “elasticidad” abarcó todo el derecho de trabajo, con la idea clara de revisar la “rigidez” jurídica del derecho laboral (RODRÍGUEZ PIÑERO. “La flexibilidad de la fuerza del trabajo y el Derecho Español del Trabajo). Las manifestaciones de la flexibilidad en el derecho de trabajo se fundamentan en la creencia de que el derecho de trabajo tiene la condición de auto regularse, por lo que se hace necesario eliminar

las restricciones sociales y jurídicas para estimular el crecimiento y la competitividad. El derecho de trabajo, bajo la perspectiva de quienes impulsan dicha flexibilidad, debe impulsar la competitividad y el crecimiento y no obstruirlo. En esta visión, el poder de la dirección empresarial adquiere una especial relevancia pues el panorama cambiante de la economía requiere que las empresas se puedan adaptar a esos cambios. Evidentemente, esta necesidad de cambio constante genera una tensión con los postulados clásicos del derecho del trabajo (como por ejemplo el principio de irrenunciabilidad, el principio protector, etcétera).

Es por esto que en el curso de una argumentación en pro o en contra de temas tales como la modificación de aspectos salariales, la seguridad en el empleo, la jornada de trabajo, el teletrabajo, la subcontratación, etc., el término flexibilización va a ser utilizado como “algo” “bueno” o “malo”, más aún si tomamos en cuenta que, de acuerdo a las definiciones dadas por el diccionario, el ser flexible implica “estar dispuesto a doblarse fácilmente”, o “no estar sujeto a normas estrictas o dogmas”, lo cual en el ámbito de derechos que se califican como “irrenunciables” genera por si solo roces entre las personas.

Quiero destacar el problema no descansa en el maniqueísmo que, de por si es evidente, entre lo bueno y lo malo, lo blanco y lo negro. Para mí el problema radica en la tendencia que tenemos las seres humanos de “sustantivizar” u “ontologizar” las palabras, creyendo que en la realidad toda palabra designa un objeto empíricamente real (magia verbal). O sea pasamos de un plano físico a uno metafísico que no es posible, pero que cotidianamente efectuamos. Así afirmamos que la “democracia es buena” o que “el derecho es equitativo”, “el totalitarismo es malo”, “la tortura es inmoral”. En realidad, lo que estamos haciendo es asignándoles “valores” a un concepto, tal y como si eso fuera posible. La magia verbal nos hace pensar que es posible “cambiar” la realidad otorgándole valores positivos o negativos a los conceptos “el poder sobre el mundo está dado por el poder sobre las palabras”. Goethe en su obra “Fausto” explica este fenómeno, cuando el personaje de Mefistófeles menciona la siguiente frase “...**los hombres creen, generalmente, cuando oyen palabras, que por fuerza deben contener alguna idea y algún sentido...**”.

En conclusión, lo que pretendo indicar es que debemos ser precavidos cuando escuchemos o leamos frases como estas “la flexibilidad laboral es buena” o la “flexibilidad laboral es mala”, ya que evidentemente quien argumenta de esta forma está recurriendo a un sortilegio mágico con la idea de alterar la realidad, al asignarle un valor a un concepto y lo que es más preocupante a uno indeterminado. Es en estos supuestos que la persona que escucha la argumentación debe tener prudencia para valorar que el discurso descansa en dicha magia y que como tal está dirigida a “embruajarnos”.