

## ENTREVISTA A JEAN-CLAUDE JAVILLIER: FLEXIBILIZACION Y DERECHO DEL TRABAJO\*

*La reforma laboral peruana iniciada a partir de 1991, enmarcada dentro de los procesos de flexibilización llevados a cabo en el mundo, ha eliminado muchas de las trabas existentes a la contratación laboral y ha suprimido una serie de derechos de los trabajadores, en aras de potenciar la competitividad de nuestras empresas.*

*Los defensores de la reforma señalan que ésta es una necesaria adaptación del Derecho Laboral peruano a la nueva realidad económica y social del país y del mundo. Sus detractores afirman, sin embargo, que la flexibilidad es una inaceptable reducción de derechos, que atenta contra los fines del Derecho del Trabajo.*

*Dentro de este contexto, a propósito de la celebración en Lima del Fórum Internacional «Presente y Futuro del Derecho del Trabajo», entrevistamos al Doctor Jean-Claude Javillier, Profesor Principal de la Universidad de Panthéon-Assas (París 2) y Profesor invitado de la Universidad de Oxford, el cual destaca en la presente entrevista cuáles serían las bondades de la flexibilización de la legislación laboral.*

**THÉMIS:** *Luego de la reforma laboral peruana iniciada a partir del año 1991, los términos «flexibilidad» o «flexibilización» son utilizados por los distintos agentes sociales en diferentes sentidos. ¿Podría decirnos, a manera de introducción, qué deberíamos entender por «flexibilización del Derecho del Trabajo»?*

**JAVILLIER:** Flexibilizar significa adaptar. Los procesos de flexibilización del derecho del trabajo tienen como objetivo la adaptación del derecho a la realidad. Actualmente, estamos ante una realidad completamente distinta a la del siglo XIX. El derecho del trabajo no puede permanecer inmutable frente a los cambios ocurridos, todo lo contrario, debe evolucionar -al igual que el derecho en general- tratando de responder cada vez más a las nuevas necesidades sociales.

La sociedad en la que vivimos no es igual a la de nuestros abuelos. Se ha producido un profundo cambio cultural en nuestros pueblos, debido a la gran evolución científica y tecnológica. Hoy tenemos una cosmovisión distinta a la de hace algunas décadas. La empresa del siglo XIX y la de la primera mitad del siglo XX fue construida bajo la organización tayloriana del trabajo, en la que todos los trabajadores, subordinados en un mismo lugar, se vinculaban a sus empleadores a través de contratos típicos de trabajo. A diferencia de aquella época, hoy predominan los contratos de trabajo atípicos: el teletrabajo, el trabajo a tiempo parcial, y muchas nuevas formas de trabajo, creadas por las exigencias de una nueva realidad.

\* La entrevista fue realizada y editada por Juan Antonio Egúez, miembro de THÉMIS - Revista de Derecho.

Flexibilizar el derecho del trabajo significa abandonar aquellas estructuras rígidas, creadas para una realidad distinta, que perjudican tanto a empleadores -que no pueden organizar su empresa de la manera más productiva- como a trabajadores -pues al verse restringida la movilidad de la fuerza de trabajo, aceptan muchas veces situaciones indignantes por el temor de no conseguir un nuevo empleo-.

**THĒMIS:** *Es incuestionable, sin embargo, que los Estados -a través de la flexibilización de su legislación laboral- no sólo han regulado legislativamente nuevas formas atípicas de trabajo adaptando su derecho a la nueva realidad, sino han buscado también impulsar la competitividad de sus empresas dentro de la globalizada economía mundial. Partiendo de esta constatación, ¿no considera Ud. que es un móvil fundamentalmente económico el que impulsa a los diferentes gobiernos a flexibilizar su legislación laboral?*

**JAVILLIER:** Pienso que la revisión de la legislación laboral, en muchos países, puede haberse visto motivada por la búsqueda de una mayor competitividad de sus empresas dentro del nuevo contexto económico mundial. Sin embargo, no podemos dejar de reconocer que en esta reforma laboral se han incluido los principales cambios ocurridos en nuestra sociedad en las últimas décadas, plasmándose así, legislativamente, distintas formas atípicas de trabajo sobre cuya precariedad y validez se discutía. La flexibilización no puede ser cuestionada por fundamentarse en razones económicas. Lo único cuestionable es desproteger injustificadamente a los trabajadores en aras de un interés puramente económico.

La conciliación entre los intereses de la empresa y los de los trabajadores es una necesidad. No podemos proteger a los trabajadores sólo teóricamente. Si las empresas no se desarrollan (crecimiento de su capacidad, nueva tecnología, etc.), resulta muy poco probable que los trabajadores puedan desempeñarse en buenas condiciones de trabajo y con salarios que efectivamente puedan satisfacer sus necesidades vitales.

**THĒMIS:** *Reconociendo que la «flexibilización del Derecho del Trabajo» trae como consecuencia la eliminación de una serie de derechos adquiridos por los trabajadores, ¿no cree Ud. que estos procesos de flexibilización son finalmente una regresión -quizás transitoria- al desarrollo alcanzado por el Derecho del Trabajo?*

**JAVILLIER:** El Derecho del Trabajo no tiene como única finalidad la protección de los trabajadores,

sino al igual que todas las ramas del Derecho, es un conjunto sistematizado de normas que buscan dar la respuesta más adecuada a una problemática social: las conflictivas relaciones laborales. El Derecho Laboral no se limita a enumerar derechos para los trabajadores, sino señala -como es lógico- un conjunto sistematizado de reglas que establecen para trabajadores y empleadores tanto derechos como deberes.

La protección del trabajador es la finalidad más importante del Derecho del Trabajo, pero no es la única. Por esta razón, estoy plenamente convencido de que la flexibilización, lejos de ser una involución del desarrollo alcanzado por el Derecho Laboral, es una reformulación del mismo que busca hacerlo más acorde con la nueva realidad del siglo XX. Todas aquellas personas que piensan que la «flexibilización» es una regresión parten de una premisa equivocada, al creer que el Derecho del Trabajo es una espiral ascendente de protecciones. Por el contrario, el Derecho del Trabajo cumple siempre una doble finalidad: 1) proteger al trabajador; y, 2) contribuir al desarrollo de la empresa desechando aquellas barreras que no le permiten ser competitivas dentro del mercado.

**THĒMIS:** *¿Cuáles serían -según su opinión- aquellas rigideces y trabas que aún permanecerían en la regulación de las relaciones individuales de trabajo, que afectarían la libre contratación de mano de obra y, por ende, la competitividad de las empresas?*

**JAVILLIER:** La principal traba que aún permanecería en algunos países europeos sería la regulación excesivamente burocrática y llena de formalidades que existiría para la celebración de contratos de trabajo atípicos. Algunos creen que el Estado no puede dejar de regular con aquella misma intensidad estas nuevas formas de contratación, pues de lo contrario se permitirían formas de trabajo precarias. Mi impresión, por el contrario, es que esta protección, que muchas veces resulta sólo «teórica», atenta contra los propios trabajadores. La excesiva intervención estatal únicamente trae como consecuencias un «desincentivo» a la contratación laboral y esto, como resulta lógico, perjudica con mucho mayor intensidad a la clase trabajadora, principalmente a todos aquellos jóvenes que año a año ingresan a formar parte de la población económicamente activa.

Por otro lado, considero que también existirían regulaciones excesivamente complejas y protectoras durante la vigencia de la relación laboral que, lejos de proteger efectivamente al trabajador, lo perjudican. Un ejemplo típico de esta inadecuada re-

gulación sería la legislación sobre el tiempo de servicios, la cual por su excesiva complejidad muchas veces se torna ineficaz. En este mismo orden de ideas se encontraría la interdicción al despido (estabilidad laboral absoluta) existente en algunos países, la cual, además de ser ineficaz, es sumamente perjudicial. En una economía de competencia, en la que no existen protecciones absolutas, la mejor protección que se le puede brindar a un trabajador es la capacitación, pues se le brinda nuevas alternativas que lo pueden proteger efectivamente frente a un despido.

Finalmente, deseo precisar que no estoy a favor de la desregulación como tal, sino únicamente cuando exista una justificación: facilitar la movilidad de la mano de obra, eliminando las trabas inútiles y burocráticas que limitan la contratación laboral. No podemos perder de vista que no debemos proteger «abstractamente» a los trabajadores. Es nuestra obligación desterrar las respuestas pasionales y buscar nuevas propuestas pragmáticas. Debe existir una nueva dinámica económica y social; de lo contrario, las normas no brindarán verdaderas protecciones a los trabajadores.

**THĒMIS:** *Algunos economistas y gobiernos conservadores -liberales en Latinoamérica- han llegado a afirmar, sin embargo, que el progreso social, consecuencia del progreso económico, vendría mucho más rápido si pasáramos por una etapa transitoria de relaciones laborales precarias, en la cual se capitalizarían muchas de nuestras empresas, tal como sucedió en la Europa del siglo XIX. ¿Considera Ud. viable este tipo de políticas?*

**JAVILLIER:** No lo creo. El trabajo no es, ni puede ser, una mercancía. Debemos buscar un equilibrio que permita que nuestras empresas sigan siendo competitivas, pero sin atentar contra la dignidad del trabajador. No considero adecuado este tipo de políticas porque al considerar al trabajo como un simple costo de producción, atentan abiertamente contra la dignidad humana.

La flexibilización ha sido utilizada algunas veces como un arma de guerra para destruir indiscriminadamente las protecciones. En estos casos, en los cuales no se respetan ciertos derechos esenciales del trabajador, se desvirtúa el verdadero espíritu de la flexibilización.

**THĒMIS:** *Los procesos de flexibilización se han caracterizado por contar con distintos matices. En Chile y en Inglaterra, por ejemplo, no sólo se restringió la intervención estatal en las relaciones individuales, sino también se obstaculizó el libre ejercicio de la libertad sindical. ¿Considera Ud.*

*válido que en algunas situaciones excepcionales un país pueda obstaculizar de manera transitoria la actividad sindical?*

**JAVILLIER:** La autonomía de las partes sociales es el corazón del Derecho del Trabajo. Por lo tanto, me parece completamente inaceptable que se pretenda limitar, aunque sea transitoriamente, la libertad sindical. Debe existir siempre un reconocimiento pleno de la libertad sindical, tanto del lado patronal como del lado sindical.

El derecho del trabajo se sustenta principalmente en dos tipos de controles: el control estatal, a través de la intervención estatal directa, y el control sindical, ejercido a través del pleno ejercicio de la libertad sindical. La desregulación total puede crear una inestabilidad muy grave en la sociedad.

**THĒMIS:** *No resulta necesario, sin embargo, obstaculizar la actividad sindical en los países con problemas de desempleo, pues la desafiliación sindical y el debilitamiento de los sindicatos se torna una constante en todos ellos. ¿Considera Ud. adecuado flexibilizar la legislación laboral que implica un apartamiento del Estado en las relaciones individuales, cuando ya no existen sindicatos fuertes que puedan representar a los trabajadores? ¿Resulta justificado afirmar que existiría el riesgo de regresar al abstencionismo del siglo XIX?*

**JAVILLIER:** Estoy plenamente convencido de ello. Por esta razón, reitero que no estoy a favor de la desregulación como tal, sino sólo a favor de una readaptación del Derecho del Trabajo, que implique una eliminación de las trabas burocráticas y de las protecciones «teóricas» y absurdas que, lejos de favorecer a los trabajadores, los perjudican al restringir la libre movilidad de mano de obra.

En este sentido, considero que el Estado, dentro de este proceso de flexibilización, debería preocuparse por garantizar y fomentar el libre desenvolvimiento de la actividad sindical. El Estado debe fomentar la capacitación tanto individual como colectiva, así como facilitar un libre debate en el cual se incluyan los temas económicos y sociales. Debería haber también un cambio de mentalidad, que en vez de fomentar el interés individual, busque promover la toma de conciencia de que en materia laboral, no puede dejarse de lado el elemento colectivo. La conciencia de la relación con los otros es necesaria no sólo para la vida sindical, sino para la política en general.

El entorpecimiento de la libertad sindical sólo puede tener cabida en países donde se quieran implantar modelos no democráticos. Hay en este

fin de siglo, y *ad portas* de un nuevo milenio, el desafío de la articulación entre el individuo y el grupo, así como el fortalecimiento de la democracia que significa la participación directa o por medio de representantes en la vida social, económica o laboral.

Cabe agregar además que la existencia de los sindicatos favorece no sólo al sector trabajador y al sistema democrático, sino también, aunque muchos no lo reconozcan, al sector patronal, pues la desaparición de los trabajadores como grupo puede ser una situación que perjudique el normal desenvolvimiento de la empresa. En una situación conflictiva, si los trabajadores no tienen representantes, esto podría derivarse incluso en una situación de grave desestructuración de la empresa.

**THĒMIS:** *¿Cuál es el papel que deberían jugar los sindicatos en una economía de libre mercado?*

**JAVILLIER:** Simplemente, deben ser auténticos. Los representantes de los trabajadores deberán buscar soluciones a los problemas de la vida cotidiana de los trabajadores. No deberán ser cúpulas cerradas, sino serán los encargados de canalizar las propuestas de los trabajadores.

Los sindicatos, además, deberán estar presentes en la transformación política del Estado. Estoy consciente de que los grandes cambios experimentados por el mundo y la vuelta del individua-

lismo tornan muy difícil la elaboración de una estrategia colectiva. Sin embargo, creo que existe el pleno convencimiento en las partes sociales de su nuevo papel en el orden económico y político.

**THĒMIS:** *Finalmente, pasando al ámbito internacional, ¿cree Ud. que los procesos de internacionalización del Derecho del Trabajo pueden limitar y hasta entorpecer los procesos de flexibilización que emprende cada país individualmente?*

**JAVILLIER:** No lo creo, pues la política de flexibilización es impulsada por la propia Organización Internacional del Trabajo. El último informe del Director General sobre el proyecto de la OIT revela la preocupación de la organización por difundir e internacionalizar sólo las protecciones esenciales. Es decir, se pretende evitar la explotación del ser humano, pero a la vez se busca impedir que algunos países difundan indebidamente «cláusulas sociales» bajo el pretexto de evitar un aparente «dumping social».

La OIT ha comprendido las bondades de los procesos de flexibilización. Por ello, lejos de paralizar los intentos de los Estados realizados individualmente para establecer una dinámica nueva de relaciones laborales, pretende fomentar un desarrollo conjunto que impulse a los distintos países a adaptar sus legislaciones laborales a la nueva realidad.