

Incidencia de la flexibilización laboral en el desarrollo humano de los trabajadores de multinacionales textiles en Colombia

Autor:

Laura Catalina Duran Borbón – 64191132

Tutor:

Jaime Edison Rojas Mora

Proyecto de investigación disciplinar para optar al título de profesional en Negocios y Relaciones Internacionales

Universidad de La Salle

Facultad de Economía, Empresa y Desarrollo Sostenible – FEEDS

Programa de Negocios y Relaciones Internacionales

Bogotá D.C.

2023

Tabla de Contenido

RESUMEN.....	3
ABSTRACT.....	3
INTRODUCCIÓN.....	4
1. FLEXIBILIZACIÓN LABORAL: Evolución histórica y definición conceptual.....	8
1.1 Concepto de flexibilización laboral.....	9
1.1.1 Tipos de flexibilización laboral	14
1.1.2 Ventajas de la flexibilidad laboral	16
1.1.3 Desventajas de la flexibilidad laboral.....	17
1.2 Industria Textil en Latino América	19
1.2.1 Flexibilidad laboral en Latino América	20
1.2.2 Prácticas de las Multinacionales textiles en Latino América	21
2. TEORÍAS Y PARADIGMAS CON RESPECTO AL LIBRE COMERCIO	24
2.1 Neoliberalismo y Capitalismo	24
2.2 Estructuralismo	28
3. CASO DE ESTUDIO: EFECTOS DE LA FLEXIBILIZACIÓN LABORAL EN EL DESARROLLO HUMANO DE TRABAJADORES EN COLOMBIA.....	31
3.1 Conceptualización de Desarrollo Humano	31
3.2 Flexibilización laboral y políticas en Colombia	33
4. SÍNTESIS DE LOS HALLAZGOS	36
4.1 Reconstrucción (entrevista) trayectoria laboral de empleados del sector textil ..	36
4.2 Recomendaciones y conclusiones	37
5. REFERENCIAS	40
6. ANEXOS.....	44

RESUMEN

Las reformas estructurales de fin del siglo pasado; destinadas a la liberación del capital, apertura de fronteras al libre comercio, reducción del estado y liberación de los mercados financieros, trajeron consigo un conjunto de afectaciones a diferentes actores, entre ellos los trabajadores. Este trabajo es sobre la flexibilización laboral, una de las estrategias económicas que ha venido tomando fuerza en los últimos años, siendo una gran herramienta que utilizan las multinacionales para ejercer sus labores en distintos países, el objetivo de esta propuesta de investigación es buscar y descubrir su incidencia en el desarrollo humano de los trabajadores específicamente en el sector textil a partir de los 2000, a través de la recopilación de información con un enfoque investigativo documental y entrevistas que puedan ilustrar cómo perciben los trabajadores que afecta este tipo de prácticas su cotidianidad y su vida en general.

Palabras Claves: Neoliberalismo, Capitalismo, Desarrollo Humano, Globalización.

ABSTRACT

The structural reforms of the end of the last century, destined at the liberation of capital, the opening of borders to free trade, the reduction of the state and the liberation of financial markets, brought with them a set of effects on different actors, including workers. This document is about labor flexibilization, one of the economic policies that has been gaining strength in recent years, being a great tool used by multinationals to carry out their work in different countries, the objective of this research proposal is to seek and discover its impact on the human development of workers specifically in the textile sector, through the collection of information with a documentary research approach and interviews that can illustrate how workers perceive the way this practice affects their daily routines and their lives in general.

Keywords: Neoliberalism, Capitalism, Human Development, Globalization.

INTRODUCCIÓN

El mercado internacional se ha caracterizado a lo largo de la historia por su tendencia a ser cada vez más productivo y competitivo con el propósito de suplir la demanda de los consumidores; demanda que ha aumentado exponencialmente durante el último siglo gracias al consumo desmedido y la globalización como la define Stone (2006):

“Es la interpretación transfronteriza de la vida, lo que permite a las empresas producir, distribuir y comercializar en todo el mundo, la caída de las barreras comerciales y la disminución de las divisas. Las fronteras nacionales cada vez se están volviendo más permeables a los productos fabricados en todo el mundo y a los flujos globales de capital.” (p.83)

Esto ha traído consigo modelos económicos e ideológicos como el neoliberalismo y el capitalismo a nivel mundial, impulsando a que la mayoría de las industrias utilicen estrategias de mercado para incrementar drásticamente el volumen de sus ventas y ganancias.

Así mismo se han generado políticas que facilitan el funcionamiento de empresas multinacionales e incrementan sus ventajas competitivas, llegando a incidir drásticamente en el mercado laboral, lo que se evidencia en su capacidad de reducir costos de producción a través de mano de obra barata en países subdesarrollados. “Las empresas prefieren producir en entornos legales que ofrecen la menor protección a la mano de obra y, cuando es posible, trasladan la producción para captar los menores costos laborales resultantes.” Stone (2006) estos países y sus trabajadores son los que se ven principalmente perjudicados por este tipo de estrategias comerciales que solo incrementan el beneficio de las grandes empresas.

Una de las estrategias que ha tomado fuerza en los últimos años hace referencia a la flexibilización laboral que de acuerdo con (Baccaro y Howell, 2018 citados por Cárdenas y Arribas, 2022):

“En el mercado laboral incluye cualquier cambio político institucional que tenga por objetivo ampliar el poder discrecional por parte del empleador. Principalmente en forma de legislación laboral y regulación colectiva. Estos cambios se reflejan en cuatro ámbitos principales del mercado laboral: La regulación de la protección del empleo, la organización de los procesos de trabajo, la negociación salarial y la protección frente al desempleo.” (p.10)

Esta estrategia busca incrementar la productividad a través de la modificación de los términos y condiciones laborales del capital humano, lo que les permite a las grandes empresas imponer a sus trabajadores jornadas extensas, con una remuneración muy baja a comparación con el trabajo realizado, exigiéndoles la creación masiva de productos en un corto tiempo para ser más eficientes y acaparar más mercado internacional.

La industria textil, que ha venido aumentando su demanda y a la vez su producción excesiva de prendas de vestir, gracias a tendencias como el “*Fast Fashion*” o moda rápida exige que se generen enormes cantidades de prendas al año en un corto tiempo, según la ONU (2019) “El consumidor promedio compra 60% más prendas de ropa que hace 15 años y cada artículo se conserva la mitad del tiempo.” Esto es alarmante por varias razones; a parte de su incidencia en el medio ambiente, esta industria busca bajar sus costos mediante este tipo de dinámicas económicas lo que incrementa la falta de seguridad y estabilidad laboral, jornadas extenuantes, entre otros factores que frenan el buen y libre desarrollo humano de los trabajadores.

A partir de la Segunda Guerra Mundial el desarrollo humano es uno de los temas que más ha venido tomando fuerza en el siglo XXI. Su objetivo es llegar a una convivencia mucho más armónica y pacífica en todo el mundo, respetando los derechos humanos y el libre desarrollo personal; aspecto que se ha visto perjudicado al darle tanta libertad a estas empresas de tener comportamientos abusivos con sus empleados; pues se les cede el poder de ejercer dinámicas destructivas con tal de aumentar su productividad, lo que conlleva, de igual forma, al consumo en exceso por parte de la población que está sobre estimulada con la idea de la acumulación de capital.

A partir de la relación divisada entre las prácticas utilizadas por las multinacionales textiles y sus empleados, la elaboración de este trabajo de investigación pretende conocer y examinar en qué medida la flexibilización laboral incide en el desarrollo humano, esto con el fin de distinguir las dinámicas económicas que se manejan a nivel internacional y afectan a la población; puesto que este tipo de estrategias instauradas como la flexibilización laboral tienen una gran incidencia en la manera en que viven los trabajadores, que en este sistema capitalista son la mayoría de la población del planeta. Además, se explorarán las posibles soluciones y alternativas para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores en la industria textil principalmente en Colombia.

Asimismo, mi formación hasta el momento como profesional de Negocios y Relaciones Internacionales en la Universidad de la Salle despertó en mí la curiosidad de saber el cómo desde

la carrera se puede abogar por el bienestar de las personas más vulnerables y defender los derechos humanos, puesto que existe la posibilidad de intervenir en espacios políticos y económicos internacionalmente. Los resultados de esta investigación darán paso a una perspectiva del cómo se pueden crear empresas mucho más sostenibles socialmente y que sigan generando valor para el mercado internacional.

La hipótesis para el desarrollo del presente trabajo de investigación plantea que la incidencia de la flexibilización laboral ha logrado ampliar las estrategias de explotación laboral por parte de las multinacionales textiles con el fin de incrementar su productividad, deteriorando así los niveles de desarrollo humano de los trabajadores, especialmente en países subdesarrollados y que presentan una menor calidad de vida a lo largo de los últimos años. Se espera que gracias a la implementación de estrategias como la flexibilización laboral se genere un efecto negativo en la salud física y mental de los trabajadores de la industria textil, de igual forma en su capacidad para desarrollar habilidades y competencias sociales o profesionales; esto al tener jornadas laborales más largas, salarios más bajos, peores condiciones de trabajo y menos seguridad laboral.

Para el desarrollo del proyecto de investigación se emplea una metodología de investigación documental, definida por Arias (2012) en su libro “El proyecto de investigación”, como “... un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios; es decir, los obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales: impresas, audiovisuales o electrónicas.” (p.27), también desarrollada junto a la técnica de entrevista que de acuerdo con Carballo (2001) “... desde la perspectiva del paradigma citado, constituye el fluir natural, espontáneo y profundo de las vivencias y recuerdos de una persona mediante la presencia y estímulo de otra que investiga, quien logra, a través de esa descripción, captar toda la riqueza de sus diversos significados.” (p.2) esta estrategia será desarrollada fundamentalmente bajo un modelo cualitativo.

El objetivo principal de este trabajo de investigación es analizar la incidencia que ha tenido la flexibilización laboral en el desarrollo humano de la clase trabajadora en las multinacionales textiles en Latino América y específicamente Colombia. Asimismo, este objetivo general va ligado a tres objetivos específicos: Sistematizar y analizar fuentes de información relevantes, que hagan un seguimiento periódico al desempeño y buen funcionamiento de las multinacionales textiles, que estén al tanto de las tendencias empresariales a nivel global y que mencionen las políticas que han

impulsado la flexibilización laboral, en segundo lugar, identificar e interpretar qué prácticas son las más comunes en la producción de la industria textil, como se ven impulsadas por la flexibilización laboral y cuáles son sus repercusiones y por último, reconstruir la trayectoria laboral de los empleados del sector textil a partir de narraciones recolectadas y de los relatos de los trabajadores.

En el primer capítulo, se tiene como objetivo brindar un contexto mucho más profundo sobre la conceptualización y funcionalidad de la flexibilización laboral, a partir de la consulta de diversas bases de datos y publicaciones relevantes sobre el tema, identificando así las políticas económicas instauradas internacionalmente que benefician a las empresas, esto con el fin de comprender como ha cambiado el comportamiento de las prácticas empresariales en los últimos años, también se pretende que el lector conozca la incidencia de esta estrategia en la región de Latinoamérica y en las practicas de la industria textil.

En el segundo capítulo y siguiendo los parámetros de la investigación documental, se realizará la respectiva conceptualización sobre dos de las principales teorías o paradigmas del comercio internacional; el neoliberalismo y el estructuralismo, que tienen gran incidencia en el mercado internacional y en su estructura, comparándolos y analizando su relación con la flexibilización laboral.

En el tercer capítulo, se dará a conocer la influencia de esta estrategia en Colombia, junto con las respectivas leyes que han impulsado este comportamiento en el mercado laboral nacional, acompañado con la conceptualización del desarrollo humano y su importancia a nivel social y personal.

Por último, en el cuarto capítulo se proporcionarán testimonios a partir de entrevistas realizadas a trabajadores de la industria textil con el fin de identificar el relato de sus trayectorias laborales; conocer su percepción sobre las prácticas laborales de las empresas multinacionales textiles y cómo se ven afectados por el modelo económico que impulsa prácticas como la flexibilización laboral, haciendo énfasis en su buen desarrollo humano y dando recomendaciones para posibles soluciones a las repercusiones de esta práctica.

1. FLEXIBILIZACIÓN LABORAL: Evolución histórica y definición conceptual

A nivel internacional, durante los últimos años se han venido presentando diversas propuestas y políticas para impulsar el libre comercio y su ampliación; de este modo se les permite a las grandes industrias desarrollar un ambiente comercial mucho más competitivo, en el cual se busca la reducción de costos y el aumento de las utilidades de las empresas que lideran el comercio a nivel mundial.

La industria textil ha tomado bastante fuerza gracias al consumo excesivo de prendas de vestir y a las tendencias de moda que cambian constantemente cada año; lo que la convierte en una de las más importante, pero a su vez la más insostenible con respecto al medio ambiente y lo que concierne a esta investigación el capital humano.

Al necesitar una mano de obra mucho más eficaz para incrementar la producción y poder cubrir la demanda; esta industria ha utilizado estrategias como lo es la flexibilización laboral para lograr encontrar un capital humano que le brinde la estabilidad económica que desea, esto a través de condiciones laborales precarias para sus trabajadores y otras prácticas que se analizarán más adelante con el fin de identificar si esto ha contribuido a que desmejore el desarrollo humano de los trabajadores.

Es importante tener en cuenta que las multinacionales buscan adaptarse rápidamente a un entorno que está en constante cambio; el generar una rentabilidad estable es esencial para el sostenimiento del imperio que han creado a partir de sus ideas de negocio, esto quiere decir, que aunque sean evidentes las malas prácticas que la mayoría utilizan, es primordial seguir en el campo del comercio internacional, apoyadas de una cultura la cual respalda el ideal de las grandes empresas que generan miles de empleos en todo el mundo y son un gran aporte a la economía mundial.

La preocupación que genera este avance tan drástico en el comercio internacional aumenta con la creación de este tipo de estrategias; en este capítulo se explora en qué consiste la flexibilidad laboral, cómo la utilizan las multinacionales textiles y qué tipo de prácticas permite a estas empresas modificar la estructura del mercado laboral aumentando la productividad y la utilidad significativamente.

1.1. Concepto de flexibilización laboral

En primera instancia se recopila de varias fuentes de información el concepto de flexibilización laboral desde diferentes puntos de vista; esto con el fin de tener una percepción y base conceptual fuertes para comprender el desarrollo del proyecto de investigación a continuación, algunas de ellas:

Antes de la implementación de la flexibilización existían dos perspectivas fundamentales para el comercio internacional que incidían en el mercado laboral; la primer hace referencia al modelo taylorista definido por Craig R. Littler (1978) en su artículo “ *Understanding Taylorism* ” como una estructura de control sobre el desempeño de las tareas y la relación laboral de interacción mínima implícita, analizando el concepto en términos de la división del trabajo; nos dice que este modelo puede definirse como la burocratización de la estructura de control, pero no de la relación laboral, dando una noción de empleo directo.

Esto implicó grandes consecuencias a finales del siglo XIX y principios del XX principalmente por parte del proletariado ya que tenían una gran inconformidad con respecto a las reformas realizadas a partir de este modelo; que dio paso a la creación de nuevos mecanismos sociales para construir estándares de esfuerzo más altos a través de la “ciencia del trabajo” un análisis a partir de cálculos de la producción con el fin de establecer tiempos estándar a cada tarea y de esta forma aumentar la productividad.

Luego de esto se implementó el modelo Fordista una transformación del esquema industrial implementado gracias al tipo de producción de la empresa automotriz de Henry Ford y que según Avril Joffe (1990) es un conjunto de formas estructurales y características institucionales y se refiere a un régimen de acumulación intensiva y procede a citar a Aglietta (1979:117) “la clase capitalista busca la gestión global de la producción de trabajo asalariado mediante la estrecha articulación de las relaciones de producción con las relaciones de mercancías en las que los asalariados compran sus medios de consumo” (p.69)

Es importante tener en cuenta que como mencionan (Tolliday y Zeitlin 1986) este modelo le dio paso a la cultura de consumismo, ya que sus principales características se basaban en la producción en masa y de gran escala de productos estandarizados, esto con el fin de llegar a una reducción de costes por unidad dándole paso a la ampliación constante de la economía en un “círculo virtuoso sin fin”.

Entender el impacto del modelo fordista es importante para identificar los grandes cambios que se dieron en el comercio internacional del siglo XX y la gran influencia que tiene este en la actualidad, pues se evidencia una gran apertura a la producción en masa que dio inicios a la liberación comercial. Es relevante mencionar que en el modelo fordista el Estado y las instituciones públicas tenían la gran responsabilidad de asegurar la reproducción de la fuerza laboral e intervenir en el manejo del capital humano, poder de intervención que se fue desvaneciendo con la entrada del actual modelo de flexibilización.

Se registra que la flexibilización ha tenido un gran impacto a nivel internacional desde su auge en los años 80's, puesto que se da la finalización del modelo Fordista impulsado por la liberación comercial gracias a la globalización y la interdependencia que este fenómeno crea entre los países de centro y los periféricos; la estrategia de flexibilización en el mercado laboral se replicó rápidamente a nivel mundial principalmente en los países de occidente, presuntamente para mejorar los índices de desempleo y salir de las crisis financieras que se dieron en el siglo XX.

Se debe tener en cuenta que cada país y continente tiene dinámicas económicas, sociales, política y culturales distintas, por lo que esta estrategia se percibirá bajo los efectos vistos en cada uno de estos países y la cosmovisión o posicionamiento que tengan en comparación con el resto del mundo, como lo menciona Chavez (2001):

“Este concepto ha ocupado un lugar central en las políticas relacionadas con el mercado de trabajo y en la estructura del empleo en general, pero se ha creado a su vez una gran confusión, en virtud de que se ha impuesto una tipología única, perdiendo de vista la diversidad de las relaciones sociales, por lo que en muchos casos esta confusión conduce a pensar que en quienes creen que están participando en el mismo debate sobre la flexibilidad a nivel internacional, de hecho, pueden estar hablando de procesos distintos en contextos jurídicos, económicos e institucionales, no comparables entre sí.” (p.59)

Para poder identificar el porqué de la aplicación de esta, se debe entender el caso de Europa donde se originó dicha estrategia:

El continente Europeo a principios del siglo XX estaba bajo un modelo de rigidez con lo que respecta al mercado laboral, según Assar Lindbeck (1993) en su libro “ Unemployment and macroeconomics” este concepto hace referencia a barreras que dificultan la adaptación ágil del

mercado laboral a las condiciones cambiantes de la economía internacional, esto se da gracias a la implantación de regulaciones y leyes laborales que limitan la flexibilización en diversas áreas en la administración y gestión empresarial; principalmente altos costos de despido y contratos inflexibles. Para el autor esto puede tener efectos negativos en la economía puesto que incrementa la inseguridad por parte de los empresarios a la hora de generar más empleo y lo que les dificulta ajustar las condiciones laborales de acuerdo con el constante cambio económico.

Esto incrementó para estos países los índices de desempleo y la baja capacidad de decisión de los empresarios a la hora de instaurar los parámetros de factores como el salario, horarios, contratos y despidos, ya que estos se regían bajo medidas muy estrictas impulsadas principalmente por la creación de sindicatos y la intervención del Estado.

Al tener un modelo tan insostenible para las empresas en cuestión de apertura comercial, capacidad productiva y costos derivados de la cadena de producción y el capital humano; se dedujo que se tenía que generar una estrategia distinta con el fin de sobrellevar de la mejor manera la crisis económica; causante de la disminución en la inversión extranjera directa y del aumento en la tasa de desempleo con todos los efectos tanto internos como externos que proceden de estos.

De allí se dan las reformas estructurales que le dan paso a la flexibilización laboral y sus muchas definiciones y perspectivas, las más relevantes son:

Según Gonzales e Ibarra (2010) esta estrategia tuvo su mayor apogeo a partir de un estancamiento productivo en la década de los 80's que incrementó la tasa de desempleo, lo que aumentó la preocupación por parte de los empresarios y se generaron así diversos estudios sobre las causas de dicho problema que fue detectado como la rigidez del mercado laboral ya mencionada y procede a citar a Dahrendorf (1986) que advierte que la flexibilidad es la capacidad de los individuos de la vida económica y en particular el mercado de trabajo de renunciar a sus hábitos y adaptarse a las nuevas circunstancias.

Este concepto hace referencia a la adaptabilidad que brinda esta estrategia a las empresas, ya que la rigidez no lograba alcanzar las metas de las utilidades esperadas y no se acomodaba con la alta demanda que siguió incrementando con la apertura de los mercados, buscando así como avanzar en el mercado y como menciona Andrés Guevara (2003) de allí surgieron una serie de

propuestas con el fin de quitar la rigidez a este mercado que según el autor se reflejaba en el precio de la mano de obra, las condiciones de empleo y calidad de los recursos.

El autor procede a citar a Lagos(1994) que argumenta que se deben eliminar una serie de normas y regulaciones que obstaculizan el libre funcionamiento del mercado de trabajo debido a que impiden que este mercado absorba la oferta de mano de obra y se adapte a las exigencias impuestas por los cambios tecnológicos y se ajustan a la competencia externa.

Dando a entender así, que era necesario generar un cambio estructural para salvaguardar los intereses empresariales y disminuir la alta tasa de desempleo y crisis económica que surgió en esa época, pero ¿Qué cambios se hicieron?

Para profundizar en la funcionalidad de esta estrategia nos mencionan Palacio y Álvarez (2004) en su documento “*El mercado de trabajo: análisis y políticas*” que la flexibilidad laboral es la capacidad de los empleadores sin restricción alguna para ajustar la cantidad de trabajo y la remuneración de los trabajadores en función de las necesidades de las empresas, con el fin de reducir la rigidez e incrementar su capacidad competitiva frente al mercado internacional o nacional, evitando de esta forma la pérdida en situaciones coyunturales y estructurales del constante cambio económico.

Es así como las empresas empiezan a tener mayor libertad a la hora de tomar decisiones, las cuales repercuten directamente en los empleados como dice De la Garza (2006) “ la flexibilidad laboral es entendida fundamentalmente como la eliminación de las trabas para que los mecanismos de mercado se encarguen de modo espontáneo de asignar el factor trabajo en cuanto a precio y empleo.” (p.152) y como nos dice Urrea (1999) “La flexibilidad laboral se asume como la mayor disposición posible del trabajador, en tiempo, lugar e intensidad del esfuerzo acometido, para llevar a cabo un conjunto de tareas bajo un contrato por el cual se retribuye el producto del trabajo.” (p.115)

También nos indica Carnoy (2001) que la flexibilización en el entorno laboral implica que los empleados deben asumir un rol mucho más competitivo, autónomo y ágil a la hora de desarrollar sus tareas individualmente, lo que incide en el alto índice de búsqueda de personal capacitado por parte de las empresas partidarias en esta estrategia. Esto repercute drásticamente en la posición que deben tomar los empleados y la gran carga de responsabilidades que les adjudica.

Aunque se considere por muchos autores una estrategia que incrementa el desarrollo comercial, la oportunidad de empleo y la solución a la producción necesaria gracias a la gran demanda, desde una perspectiva marxista tenemos que Desai (2004) argumentaba que el principal impulso para la llegada de la flexibilización era proteger el aumento de la utilidad por parte de las empresas, tomando el control definitivo de la gestión empresarial y buscando la salida del Estado como ente protector de los derechos laborales, esto con el fin de tener un poder sobre los sindicatos que se imponían sobre este tipo de estrategias lo que repercutió en la implementación de estas.

Es así como se puede incurrir en grandes repercusiones en consecuencia de la privatización y la entrada de las grandes multinacionales que se rigen bajo este tipo de estrategias en países periféricos, aprovechando por completo la mano de obra sin restricción o repercusión relevante.

Desde una perspectiva organizacional se encontraron definiciones de distintos entes internacionales los cuales inciden drásticamente en el comercio internacional y el funcionamiento de este:

Según la OIT (2012) la flexibilización laboral hace referencia a una “Doctrina que preconiza el alivio de las regulaciones del trabajo las cuales son consideradas como un obstáculo al crecimiento y a la creación de empleos. Incluye flexibilidad en salarios, horas de trabajo, organización del trabajo, y también en la utilización de la mano de obra a través de prácticas flexibles de reclutamiento y empleo.”

Un artículo destacado de la revista de la CEPAL (1994) habla acerca de cómo la definición de este concepto se vuelve cada vez más diversa y sesgada, gracias a que existen diversas definiciones no muy profundas acerca del mismo; este artículo le da paso a un debate sobre lo que significa realmente esta estrategia de mercado nivel internacional. Según este la Flexibilidad del Mercado de Trabajo (FMT) desde un punto de vista más específico y restringido, expresa la noción de que las políticas de empleo deben adaptarse a las variaciones del ciclo económico y al cambio tecnológico, ya que la flexibilidad consiste en que la fuerza laboral y las horas de trabajo o la estructura salarial se ajusten a las condiciones económicas inestables y fluctuantes.

La OCDE (1986) nos dice que La flexibilidad se refiere a la capacidad que tienen los particulares y las instituciones de salirse de las vías establecidas y adaptarse a las nuevas circunstancias, a la vez entiende la FMT como un ajuste de todos los costos reales de la mano de

obra a las variaciones de las condiciones económicas y comparte con el Banco Mundial que el concepto de la flexibilidad hace referencia a la búsqueda de la reducción de los niveles de desempleo mediante la desregulación del mercado laboral. Sostiene que sólo a través de la implementación de tales políticas se logrará disminuir este problema, ya que los sistemas laborales inflexibles tienden a obstaculizar la dinámica del mercado.

Para el autor Ozaki, M. de la ILO (1999) en su libro *“Negotiating flexibility”* la flexibilidad del mercado laboral ha tenido como principal objetivo:

“Mejorar la competitividad en contextos de mercados globalizados ha implicado muchos sacrificios por parte de los trabajadores, aunque algunas formas de flexibilidad han estado en consonancia con las aspiraciones de los trabajadores. Sin embargo, en la mayoría de los casos, la flexibilidad ha significado menos seguridad en el empleo, menos seguridad en los ingresos y un ajuste continuo a nuevas condiciones de trabajo, a menudo más incómodas, que los trabajadores han aceptado para evitar el peor de los escenarios (es decir, desempleo debido al cierre de plantas o a una disminución de la competitividad de la economía nacional).” (p.148)

1.1.1 Tipos y dimensiones de flexibilización laboral

Para profundizar en el concepto, la flexibilización está dividida en cuatro grandes tipos; para describirlas se tomó el documento científico realizado por Freddy Arancibia (2011) llamado *“Flexibilidad Laboral: Elementos teórica-conceptuales para su análisis”* el cual divide la implementación de estas de una forma muy detallada:

<p>FLEXIBILIDAD DE LA ORGANIZACIÓN PRODUCTIVA</p>	<p>Se refiere a la relación entre empresas donde una empresa contrata a otra para llevar a cabo etapas o partes completas de la producción de bienes y servicios. La producción se realiza en las instalaciones de la empresa contratada, utilizando sus propios recursos. Arancibia argumenta que la colaboración entre las pequeñas y medianas empresas y las grandes corporaciones es esencial para el área de la flexibilidad laboral y promueve la innovación, la creación de empleo y permite que las grandes empresas adquieran poder económico optimizando costos de producción e incrementar su ventaja competitiva.</p>
--	---

<p>FLEXIBILIDAD DE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO</p>	<p>Es la capacidad de las empresas para adaptarse a las variaciones en la demanda y mejorar la calidad de la producción y de los productos finales. Esto se logra a través de la flexibilización de las tareas y de los roles laborales, fomentando la colaboración colectiva y reduciendo la jerarquía en la estructura de la empresa. Buscando que su capital humano sea adaptable e intelectual “trabajador flexible” fomentando la intervención de grupos temporales y periódicos para resolver tareas específicas.</p> <p>Se evidencia la incidencia en tres grandes áreas respecto a la organización del trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ° Flexibilidad salarial: Capacidad de ajustar el salario a conveniencia. ° Flexibilidad numérica: La contratación temporal ° Flexibilidad funcional: Asignar a los trabajadores puestos y tareas según la necesidad. 	
<p>FLEXIBILIDAD DE LA GESTIÓN PRODUCTIVA</p>	<p>Se refiere a la habilidad tecnológica de una empresa para ajustar el proceso de producción haciendo énfasis en la maximización de cantidad y variedad de los productos, implementando aspectos como el aumento de volumen, la gama de los productos, el mix de adaptabilidad y una alta capacidad de corregir y prevenir errores en la producción; estos aspectos son fundamentales para mantener la competitividad y la calidad del entorno empresarial donde se implemente.</p>	
	<p style="text-align: center;">INTERNA</p> <p>Capacidad otorgada por la legislación laboral a las empresas para celebrar contratos individuales de trabajo que permitan variar implementos específicos de las condiciones laborales dentro de los límites legales, se instaura la flexibilidad en estos aspectos:</p>	<p style="text-align: center;">EXTERNA</p> <p>Esta hace referencia a la realización de los contratos por parte de las empresas que les permite ajustar la cantidad de capital humano que deseen según sus necesidades esto a través de:</p> <ul style="list-style-type: none"> ° Flexibilidad del contrato comercial: <p>Se refiere a la tendencia de convertir los contratos salariales en contratos</p>

<p>FLEXIBILIDAD DEL MERCADO LABORAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> ° Salarios: Se busca que una parte de estos sean fijos y otras variables según la productividad y horas trabajadas. ° Horarios de trabajo: La empresa ajusta las horas de trabajo a la demanda, utilizando horas extras. ° Jornada de trabajo: Las empresas pueden operar las 24 horas según la necesidad, incluyendo trabajo en turnos y fines de semana. ° Funcionalidad: Los trabajadores deben ser capaces de desempeñar diferentes funciones según la necesidad de la producción. 	<p>comerciales donde una empresa contrata a otra para proporcionar trabajadores bajo la responsabilidad de la empresa contratista. Esto incluye contratos temporales por obra-labor, contratos a medio tiempo, por horas y subcontratación, lo que facilita la adaptación de la fuerza laboral a las necesidades cambiantes del mercado, considerando también las cláusulas de despido y la capacidad para desvincular rápidamente a los trabajadores.</p> <p>° Flexibilización del volumen: se refiere a la sensibilidad del empleo y desempleo ante las variaciones económicas y el desempeño empresarial con su alto volumen de empleados.</p>
--	---	---

Fuente: *Elaboración propia basado en Freddy Arancibia (2011)*

1.1.2 Ventajas de la flexibilidad laboral

El trabajo remunerado ha sido un factor decisivo en la implementación de esta estrategia; varios autores como Carnoy (2001) concuerdan con que la flexibilidad en este aspecto tiene cierta ventaja para las personas que no están preparadas profesionalmente y encuentran en trabajos flexibles la posibilidad de generar ingresos. Este tipo de situaciones se presentan principalmente en países subdesarrollados donde existen bajos índices de educación y pocas oportunidades laborales que brinden estabilidad y seguridad.

Al mismo tiempo para los empresarios, esta estrategia ha tenido un gran impacto positivo en la reducción de costos de producción y mano de obra; debido a que con la flexibilización en los contratos se ha logrado tomar medidas en las cuales las responsabilidades en las indemnizaciones, despidos y la seguridad del empleado pueden ser reemplazadas con condiciones mucho más precarias, pero así mismo más lucrativas para la empresa.

Por otro lado, la producción a gran escala representa mayor rentabilidad y la posibilidad de incrementar la ventaja competitiva en el mercado internacional, esto acorde con la capacidad que se les brinda a los empresarios de adaptar a los trabajadores según la necesidad que requieran para lograr cubrir la demanda, dada principalmente por el consumismo excesivo.

Es crucial entonces para las multinacionales implementar este tipo de estrategias, dado que es mucho más atractivo poder incrementar la utilidad; invirtiendo poco en la mano de obra y tener un buen funcionamiento organizacional, también se manifiesta que de esta forma se está contribuyendo al desarrollo económico para el sostenimiento del comercio internacional, puesto que incrementa el dinamismo en el mercado de trabajo por el flujo de trabajadores que rotan constantemente en los puestos solicitados.

Es importante mencionar que esta estrategia surge como una respuesta a las transformaciones y modificaciones que se vienen presentando en el sistema de producción como: Los productos diversificados, la alta conectividad, el avance tecnológico, nuevos consumidores internacionalmente, alta difusión de productos y por ende su masivo consumo. Es así como las empresas se tuvieron que adaptar al nuevo modelo estipulado para ser altamente competitivas y evitar circunstancias coyunturales que las pongan en desventaja con el resto de los países.

1.1.3 Desventajas de la flexibilidad laboral

En el artículo “Flexibilization, Globalization, and Privatization: Three Challenges to Labour Rights in Our Time” la autora Katherine Stone (2006) se describe cómo cada una de estas dinámicas han socavado los derechos laborales; comienza examinando las formas en que la flexibilización laboral ha llevado a una mayor inestabilidad en el empleo y las condiciones laborales, lo que afecta a la clase trabajadora.

Expone, también, cómo la globalización y la privatización han llevado a una mayor competencia y reducción de los costos que facilitan la deslocalización de las empresas a países con bajos costes laborales y mano de obra barata lo que ha llevado al deterioro de los derechos laborales.

Cárdenas y Arribas (2022) mencionan en su artículo “*Flexibilización, desregulación y dualización: las trayectorias de liberación en el cambio institucional del mercado de trabajo*” que la liberalización ha llevado a una mayor flexibilización del trabajo, una dualización en el mercado y menos regulación; lo que aumenta la inseguridad laboral, socava las estrategias sindicales y el aumento de la segmentación laboral. Resaltan que el cambio institucional está asociado a una modificación de los distintos recursos que en el caso del mercado laboral han permitido aplicar una orientación de la liberación con el objetivo de incrementar el poder discrecional de los empleadores y, a su vez, está marcada por la reducción del poder asociativo y estructural de los trabajadores.

Esto repercute en los sindicatos y el buen funcionamiento de estos, lo que causa un detrimento en los derechos laborales necesario para tener una mano de obra comprometida con la calidad de la realización de los productos o servicios y con la misma empresa, creando a largo plazo una desmejora en los estándares de calidad, pues no existen retribuciones significativas para los trabajadores.

Así mismo, la flexibilización laboral ha afectado a los sistemas educativos, la regulación del mercado laboral y las políticas sociales como lo mencionan los autores Blossfeld et al.(2012) en su artículo “Flexibilization and Deregulation of the Labor Market. The Answer of Continental and Southern Europe” en el cual se pretende examinar si existe una estrategia institucional específica en Europa para hacer frente a este problema, esto mediante la comparación de varios países y la reconstrucción de las respuestas institucionales frente a los patrones de desigualdad social específicos y el impacto de la globalización de cada uno de estos.

En síntesis, los autores argumentan que la protección frente a los riesgos del mercado laboral es diferente entre los países del centro y el sur de Europa, puesto que la flexibilización se ha extendido en algunas partes más allá de los grupos marginados tradicionales, en relación con las regulaciones generales de la protección del empleo.

Este modelo llega ser insostenible para el empleo en los momentos de crisis, porque se facilita el despido en grandes masas a bajos costos; lo que a la final sigue incrementando la tasa de desempleo sin garantías para los trabajadores, esta inestabilidad incrementa la seguridad social y favorece el incremento de la informalidad.

Por último, se debe tener en cuenta que cada país tiene condiciones distintas; para los continentes en vía de desarrollo, la estabilidad constante del mercado interno y su economía se ve en desventaja en contraste con los países centro, lo que incrementa la desigualdad a la hora de que este tipo de estrategias entran a jugar un papel relevante en el mercado laboral, puesto la pobreza aumenta constantemente y si las empresas tienen salarios flexible se desencadena una disminución de la demanda dentro de estos países y se puede presentar una crisis económica gracias a la desregulación.

1.2 Industria Textil en Latino América

La industria textil ha tenido gran importancia en la economía de América latina, la cadena de suministro de la industria se ha posicionado como una de las más grandes en este continente principalmente y según la OCDE (2022) los productores de textiles más importantes son México, Brasil, Guatemala, Perú y Colombia.

Procesos como la manufactura, acabado de tejidos y la confección de las prendas de vestir se destacan entre las principales actividades realizadas por la industria en estos países, abriendo así la posibilidad de generar más empleos para la mano de obra que se desempeñe en este ámbito. También se evidencia que la región se caracteriza por la exportación de algodón y cuero, materias primas fundamentales para la producción mundial de los textiles y en las cadenas de suministros.

Un dato notable sobre esta industria y su relevancia en la región es que según la OCDE (2009) Alrededor del 80% de las maquilas en Centroamérica están vinculadas a la industria textil, entiéndase el término de maquilas según Pablo Álvarez (1993) como “...una empresa que ensambla, manufactura, procesa o repara materiales temporalmente importados por el país receptor para su eventual reexportación.” (p.1)

Se destaca que esta industria ha tenido como estrategia principal para Latinoamérica la flexibilización laboral; instaurándose con las llamadas “Zonas Francas”, las cuales tienen el objetivo de incrementar el libre comercio entre los países involucrados, cediendo grandes

beneficios para las empresas, creando alianzas comerciales en donde los países poderosos ya sea económica o ideológicamente tienen ventajas competitivas sobre el resto.

Es importante indicar las principales características de la industria; una de ellas y la que genera gran impacto respecto a la segmentación laboral hace referencia a las declaraciones realizadas por la OCDE (2021) que indican que la mayoría de los trabajadores son mujeres, representando casi el 85% de los empleados de las empresas textiles donde se ejercen estrategias de flexibilización.

Específicamente en Latinoamérica se evidencian altas tasas de empleo informal en la industria textil y manufacturera ; esto debido a que las grandes industrias como la textil se instala en estos países en donde el cambio de la divisa los favorece significativamente e implementan métodos de flexibilidad laboral, lo que trae consigo consecuencias como afectaciones en los derechos laborales y el debido proceso para la protección social, principalmente para las mujeres empleadas informante por esta industria que según la OIT (2018) es de un 54% .

1.2.1 Flexibilidad laboral en Latino América

Para dar paso a una visión regional tenemos el artículo “La flexibilidad del mercado de trabajo en América Latina y el Caribe. Aspectos de debate, alguna evidencia y políticas” realizado por Weller (2007) para la Cepal. En este informe el autor presenta evidencia empírica sobre cómo la flexibilización afecta a los trabajadores y examina las políticas que podrían ser eficaces para mejorar la situación de estos en América latina; esto a través de la descripción de las principales consecuencias y características de la flexibilización laboral en la región. Comenta que, aunque se conocen los beneficios que trae la flexibilización a la productividad, se debe hacer un llamado a las instituciones encargadas para que fomenten un equilibrio con políticas que velen por la seguridad y calidad de los empleos.

Como consecuencia de esto; se evidencia un incremento en el porcentaje de desigualdad en los países latinoamericanos, debido a que las precarias condiciones y oportunidades económicas o educativas; generan a largo plazo que la población no logre posicionarse en trabajos bien remunerados y seguros. Como lo menciona Weller (2009) “ las tasas de desempleo y subempleo de la región continúan siendo elevadas y muchas personas no logran salir de la pobreza, aunque estén ocupadas.” (p.19)

Se debe tener en cuenta entonces el posicionamiento regional en las cadenas de suministro textiles en la región; las cuales inciden en factores relevantes con respecto a las políticas laborales, puesto que la industria abarca gran parte del comercio latinoamericano influenciado por las grandes potencias y multinacionales dueñas de marcas reconocidas de moda y la estrategia comercial denominada “*Fast Fashion*”, que son factores relevantes para el cambio en los consumidores y tienen consecuencias en el cómo y cuánto se produce para seguir conservando las ventajas competitivas de las mismas.

Latinoamérica debe ser reconocida como una de las grandes regiones destacadas por su producción en masa de productos y servicios con la participación de mano de obra vulnerable, esto gracias a que en la mayoría de los países la población en condición de pobreza busca la salida de su situación de cualquier manera, incluso cediendo a malos tratos y una vida precaria en todas las áreas de su vida, bajo la subordinación de políticas injustas.

Por último, en su artículo “Modelo de desarrollo, precariedad laboral y nuevas desigualdades sociales en América Latina” Fernández (2022) señala que existen dos grandes modelos económicos el del siglo pasado “Estado de bienestar” y el presente que conocemos como el modelo neoliberal, que tiene como elemento central la flexibilización, desregulación y precarización del trabajo. A partir de esto, se hace una comparación entre los países de la región según el modelo que se implantó; llegando a la conclusión de que es necesario políticas más efectivas para un lograr un desarrollo más inclusivo en los países donde se violan los derechos humanos gracias a la flexibilidad de su modelo económico que faciliten el desarrollo de los sindicatos.

1.2.2 Prácticas de las Multinacionales textiles en Latino América

Las prácticas de estas grandes corporaciones se han visto implicadas en muchos eventos desafortunados a lo largo de su historia en la región, puesto que se registran abusos laborales que violan lo estipulado en la segunda generación de derechos humanos; la cual tiene el objetivo de garantizar el bienestar económico, educativo, de trabajo y cultura de la población en general.

según Magdalena y Maldonado (2016) “ Entre los derechos que incluye esta categoría que están los siguientes:

- Toda persona tiene derecho a la seguridad social y a satisfacer sus derechos económicos, sociales y culturales.
- Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones equitativas y satisfactorias.
- Toda persona tiene derecho a formar sindicatos para la defensa de sus intereses.
- Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure a ella y a su familia la salud, alimentación, vestido, vivienda, asistencia médica y los servicios sociales necesarios.
- Toda persona tiene derecho a la salud física y mental.
- Durante la maternidad y la infancia toda persona tiene derecho a cuidados y asistencia especiales.
- Toda persona tiene derecho a la educación en sus diversas modalidades.
- La educación primaria y secundaria es obligatoria y gratuita.” (p.56)

Con prácticas como: Salarios bajos, trabajo forzado, trabajo infantil, condiciones precarias en el lugar de las operaciones y horas de trabajo extensas; las multinacionales lograron generar en Latinoamérica un detrimento en la seguridad y protección de los empleados, situación que se ha vuelto común debido también a los altos índices de corrupción en estos países, donde las políticas y la justicia no son concisas en su actuar y no se brindan las debidas sanciones a este tipo de organizaciones ya que poseen un gran poder económico y estructural en el comercio mundial.

Es importante resaltar que las prácticas económicas a nivel internacional como lo menciona Frank, A.G. (1974) son relevantes para dar contexto a la actualidad, operadas principalmente por países hegemónicos; que han instaurado e impuesto ciertas políticas para salir favorecidos, ningún continente ha quedado por fuera de estas dinámicas, para ejemplificar esto nos dice “El actual subdesarrollo de América Latina es el resultado de su participación secular en el proceso del desarrollo capitalista mundial.” (p.163)

Como indica la OCDE (2022):

“...los abusos de los derechos humanos y laborales y los daños al medio ambiente por parte de las empresas son frecuentes en toda la cadena de suministro de este sector. Las etapas del proceso de producción que se extienden por diversos países, los breves plazos de producción y las relaciones a corto plazo entre compradores y proveedores, pueden reducir la visibilidad y el control sobre la

cadena de suministro de las empresas y plantear retos a la hora de cumplir con sus responsabilidades.” (p.14)

Con la falta de seguimiento y control para estas multinacionales textiles a nivel internacional y principalmente en países subdesarrollados se incrementa el precario desarrollo de la estructura organizacional, que incide directamente en la vida de los trabajadores y el país donde residen ya que la calidad disminuye y la demanda también por los bajos salarios.

Por último, se evidencia que el aprovechamiento de las multinacionales en el mercado laboral de la región se ve reflejado en la perspectiva propuesta por Alvarado, Olivares y Medina (2015) que argumentan:

“El debilitamiento de la inspección del trabajo fueron las propuestas que los países latinos optaron para mejorar la competitividad y producción de sus mercados convirtiendo la mano de obra en un servicio que los empresarios podían usar y desechar en el momento que el mercado así lo requiriera, trabajando siempre con la visión de que se hacía con miras a que no era un fenómeno inhumano sino una alternativa para disminuir los problemas de empleo, productividad y desarrollo económico.” (p.9)

2. TEORÍAS Y PARADIGMAS CON RESPECTO AL LIBRE COMERCIO

2.1. Neoliberalismo y Capitalismo

Es necesario hacer énfasis en la ideología del neoliberalismo, su enfoque principal y las diferentes primicias que promueve para poder entender su relación con el capitalismo, y las diferencias que presenta ante el estructuralismo. El neoliberalismo fomenta los mercados libres y la mínima intervención del Estado en los mismos, al basarse en el imprescindible papel de la eficiencia y eficacia de las fuerzas del mercado en cuanto a la asignación de recursos y la actividad económica. Resalta que esa mínima intervención debe limitarse exclusivamente a la protección de los derechos de propiedad y el garantizar el funcionamiento de los mercados.

Como menciona Añez (2004) “El neoliberalismo como corriente ideológica del capitalismo, propone un conjunto de posturas y estrategias para consolidar más aún el sistema y favorecer el posicionamiento del capital en los mercados internacionales, entre éstas se encuentra la minimización del Estado como principal actor en la conducción del desarrollo de sus regiones, “obligando” a los países a organizar el conjunto social, de acuerdo a los intereses de los actores económicos que actúan a escala internacional.” (p.2)

Al defender la economía de mercado, el neoliberalismo favorece el concepto de la transacción de bienes y servicios incluyendo su producción y distribución, al mismo tiempo reafirma que la eficiencia de los mercados y la libre competencia son esenciales para un próspero crecimiento económico; basándose en esta fuerte defensa del libre comercio, el neoliberalismo promueve activamente la privatización de empresas, lo que implica la transferencia de la gestión de empresas, la propiedad y los servicios públicos al sector privado.

La existencia de restricciones gubernamentales es percibida como un obstáculo para la actividad económica en el contexto del neoliberalismo y su eliminación o reducción se plantea como una estrategia que lleva exitosamente a la desregulación. Se considera así que dichas restricciones como las normativas comerciales, ambientales y/o laborales llegan a ser excesivas y perjudican la eficiencia económica.

Como resultado, la eliminación de estas barreras da paso a la flexibilización de las regulaciones que estimulan la innovación y el crecimiento económico, de esta manera, los

mercados se autorregulan al igual que la competencia entre los mismos generando así, un amplio espacio en donde la inversión y el comercio internacional se fomentan y expanden exponencialmente.

Según Lee (2011) “El paradigma de política neoliberal, que pasó a primer plano en el contexto de la “crisis de ineficiencia” en los estados de bienestar, se generalizó a través de las reformas económicas de los gobiernos conservadores en los países desarrollados y luego se difundió a las economías en desarrollo bajo la presión externa de las instituciones internacionales.” (p.320)

Es así como este paradigma sostiene que la propiedad privada y a su vez, la libertad económica es crucial para el empoderamiento de los distintos partícipes en la toma de sus decisiones económicas al basarse en intereses personales, en individuos, o, colectivos, en sociedades y empresas. Esto beneficia conjuntamente a la sociedad en términos de innovación y crecimiento económico.

Ya expuesta esta importante definición contextual del neoliberalismo, es de vital importancia resaltar la crítica que esta ideología supone a la planificación centralizada, como se expuso anteriormente, al oponerse con firmeza a una economía dirigida por el Estado, el neoliberalismo revela su reprobación de la planificación centralizada al argumentar su naturaleza ineficiente que limita la iniciativa individual, crucial en su contexto, y la capacidad de adaptación a las variables condiciones de mercado.

Al entender esta naturaleza independiente del neoliberalismo, es imprescindible analizar el cómo la relación que presenta con el capitalismo es fundamental y compleja al mismo tiempo; se conectan de una manera intrínseca y comparten principios e ideales que pueden incluso llevar a entender que el neoliberalismo es una variante del capitalismo.

Desde sus inicios en el siglo XX, el neoliberalismo ha defendido la competencia y la búsqueda del beneficio individual con la misma voluntad y valor que le dio a la propiedad privada, exponiendo una evidente similitud a los principios capitalistas. Para asimilar con más precisión la relación entre el capitalismo y el neoliberalismo, es importante analizar en detalle la evolución de ambos conceptos que inherentemente lleva a la similitud de sus fundamentos:

En relación con la globalización neoliberal, y siendo uno de los modelos económicos más predominantes en la actualidad, es necesario definir la manera como el capitalismo interviene directamente en el ámbito laboral; para esto se tendrá en cuenta el aporte de Karl Marx (1867) en su libro “El Capital”, donde resalta que en este sistema económico la producción comercial y la excesiva acumulación de capital “plusvalía” por parte de un pequeño grupo de personas, son las bases del desarrollo económico. Lo anterior, mediante la explotación de la fuerza de trabajo y la explotación de los recursos naturales, con el fin de maximizar sus beneficios.

En el siglo XIX, durante el periodo en donde al capitalismo se le designó como ‘capitalismo clásico’, este modelo económico adquirió aquellos fundamentos que formaron con rigidez su carácter, fundamentos como el mercado libre que comprenden la competencia libre y abierta, llevaron a la población a creer en un mercado autorregulado que por ende resultaría en un crecimiento económico sostenible.

Tiempo después, posterior a las dos guerras mundiales en el siglo XX, un gran número de países adoptaron una perspectiva de capitalismo mixto o la denominada economía de mercado social en donde el estado actuaba de manera más directa e intervenía para garantizar la estabilidad económica. En esta etapa del capitalismo las economías de mercado que ya presentaban un importante desarrollo, las regulaciones laborales, los sistemas de seguridad social y los controles financieros tuvieron un rol considerable en la integridad de estas.

A partir de este aporte, podemos resaltar que este modelo incrementa el consumo excesivo y contribuye a un sistema de producción en donde no se velan por los derechos laborales de los trabajadores, ni tampoco por el desarrollo humano de estos. En la actualidad, se evidencia este tipo de prácticas muy a menudo; la industria textil es una de las que contribuye a que este tipo de modelo económico se instaure como el más importante a nivel internacional.

Resulta también vitalicio el entender cómo el capitalismo y la globalización van de la mano para así más adelante visualizar la estrecha relación entre el neoliberalismo y la globalización. Dada la naturaleza expansiva del sistema capitalista, su relación con la globalización es inherente; al capitalismo impulsar el crecimiento económico y la maximización de las ganancias, se genera una constante necesidad por distintos recursos y mercados vírgenes en todo el mundo.

La globalización económica ha abierto la posibilidad de expansión internacional a las empresas y, por tanto, su participación en la producción, comercialización y distribuciones de bienes y servicios ha escalado a una magnitud global. Asimismo, este fenómeno ha impulsado la competencia en el mercado internacional lo que fomenta tanto la eficiencia en la producción y distribución de bienes y servicios como la innovación, lo que está a la par de los fundamentos capitalistas basados en la competencia como base y pilar de la eficacia económica.

Para ejemplificar la incidencia de la globalización neoliberal y la flexibilización laboral en el contexto internacional, el autor Lee (2011) en su artículo “Labor Solidarity in the Era of neoliberal Globalization” argumenta que la globalización ha implicado grandes cambios en el trabajo, esto a través del estudio de distintos casos, los cuales le permitieron identificar que este tipo de políticas neoliberales han afectado la capacidad de los trabajadores para organizarse y las grandes empresas; han adoptado el modelo empresarial de maximización de beneficios a corto plazo. Como consecuencia, los movimientos sindicales en sociedades industriales como en Corea se enfrentan a una crisis de solidaridad laboral. La propuesta de solución del autor para esto es fundamentar el sindicalismo industrial con visión política y, también, reforzar el activismo a través de los lazos psicológicos e intimidad social.

El neoliberalismo prioriza el acceso a nuevos mercados mediante la inversión y defiende la liberación de flujos financieros beneficiando directamente la movilidad del capital y su evidente expansión. Esta apertura económica ha acelerado la globalización y deja en evidencia aquella estrecha relación entre la misma y el neoliberalismo.

Habiendo conceptualizado los conceptos anteriores, es ahora posible entender la relación entre el capitalismo, la globalización y el neoliberalismo que están conectados entre sí con un fuerte lazo ideológico. Como parte de su enfoque en los mercados libres, el neoliberalismo ha promovido la exposición y apertura de los mercados y la liberación del comercio, tanto local como internacional. Lo que lo posiciona como una radicalización e incluso extensión de los principios del capitalismo al compartir el asentimiento en la propiedad privada, el beneficio individual y la competencia.

Son los anteriores antecedentes los que dieron estructura a una importante ideología y un sistema económico que actualmente rige nuestra sociedad, neoliberalismo y capitalismo respectivamente, que paralelamente se integraron y establecieron normas que tras distintas

reformas se pueden considerar como la esencia de la economía actual. Por su lado, la globalización que llega a ser un subproducto del capitalismo y por ende del neoliberalismo, exhibe la interconexión e interdependencia entre naciones, regiones y mercados en el ámbito cultural, social, político, pero, sobre todo, económico.

2.2 Estructuralismo

Para analizar el estructuralismo, sus pilares y comportamiento, tenemos la perspectiva del autor Runciman (1969) en su texto “*What is Structuralism?*” donde describe que esta corriente de pensamiento que se puede concebir como una ideología o enfoque analítico, cuyo campo se ha diversificado a distintas disciplinas como la lingüística o antropología, tiene un impacto mayor en la psicología y sobre todo en la economía, con su crítica subyacente a los fenómenos y procesos sociales y económicos.

Su origen data del final del siglo XIX, pero se desarrolló formalmente en siglo XX, durante esta transición, el estructuralismo empezó a ofrecer una perspectiva multidimensional para el estudio de los fenómenos complejos que se conectan en el sistema económico. Sus particularidades fundamentales se centran en las distintas estructuras que se derivan de los sistemas, lo que se traduce en el ámbito laboral a la clasificación y reconocimiento de las estructuras sociales, culturales, políticas y económicas que influyen en el bienestar de los trabajadores.

Según López (2020) Esta teoría se concentra en examinar los aumentos en la productividad laboral y cómo se distribuyen en las sociedades centrales, así como en sus impactos en las sociedades periféricas. El enfoque del estructuralismo económico resalta la importancia de que los gobiernos implementen políticas económicas que establezcan las bases necesarias y promuevan activamente la industrialización, haciendo una fuerte crítica a modelos como el neoliberalismo y el capitalismo.

Si se traslada al contexto laboral; es relevante examinar las relaciones entre empleados y empleadores o trabajo y capital. Aboga entonces por un enfoque sistémico, en lugar de analizar elementos aislados, considera todas las partes las estructuras mencionadas anteriormente, resaltando la relevancia de la flexibilización laboral al exponer su naturaleza multifacética y el cómo afecta el desarrollo humano de los trabajadores.

Asimismo, el estructuralismo hace énfasis en la contextualización, específicamente en el la de los fenómenos en base al ámbito propio. Se entiende entonces que, en este caso en particular, el desarrollo humano de los trabajadores es el resultado de una función directa entre la flexibilización laboral y las condiciones políticas y económicas de su región.

En la dimensión Política, esta corriente examina las estructuras políticas cuya influencia se ve marcada en las políticas laborales de distintas regiones, como por ejemplo el caso de Colombia; los sindicatos, las legislaciones laborales y los grupos de presión en enunciación de políticas, tienen un gran impacto en cómo la flexibilización laboral se implementa.

En el ámbito económico, el análisis estructuralista abarca las estructuras económicas que afectan directa e indirectamente a los trabajadores en términos de seguridad laboral, empleo inestable y salarios; estructuras como la dinámica de las multinacionales textiles en nuestro caso.

Finalmente, en la dimensión global, entendiendo la importancia de la globalización en este ámbito como lo analizamos anteriormente, el estructuralismo provee una imprescindible contribución al análisis y comprensión de la influencia de las estructuras globales como las políticas comerciales, cadenas de suministro, normas laborales o las prácticas de responsabilidad social empresarial.

Como la flexibilización laboral implica cambios en las estructuras laborales y estas afectan las condiciones de empleo, las relaciones empleado-empleador y la seguridad laboral, para entender su incidencia, es necesario analizar desde una perspectiva estructuralista el cómo las estructuras de empleo en la industria; específicamente en la industria textil, afecta a distintos grupos de trabajadores, las diferencias entre trabajadores de planta y temporales, la identificación de desequilibrios de poder o la formulación de políticas laborales, pueden ser descifradas y cuantificadas mediante el estructuralismo.

La dependencia es parte fundamental para la comprensión de este paradigma como menciona Dos Santos (1978) que en su obra “Imperialismo y dependencia”, y desde una concepción marxista, argumenta que:

“Es una situación en la cual un cierto grupo de países tienen su economía condicionada por el desarrollo y expansión de otra economía a la cual la propia está sometida. La relación de interdependencia entre dos o más economías, y entre éstas y el comercio mundial, asume la forma

de dependencia cuando algunos países (los dominantes) pueden expandirse y auto impulsarse, en tanto que otros países (los dependientes) sólo lo pueden hacer como reflejo de esa expansión, que puede actuar positiva y/o negativamente sobre su desarrollo inmediato. De cualquier forma, la situación de dependencia conduce a una situación global de los países dependientes que los sitúa en retraso y bajo la explotación de los países dominantes.” (p. 304)

La comprensión y aplicación del estructuralismo facilita una base sólida para la comprensión de los problemas laborales y su contexto, al ser complementado con otros enfoques entendiendo así que el desarrollo humano y a su vez la flexibilidad laboral se ven afectadas por distintos factores y/o afectan otros, se vuelve un proceso más cognoscible en el campo internacional, debido a que no se puede dejar de lado estas relaciones entre los países y su comercio.

3. CASO DE ESTUDIO: EFECTOS DE LA FLEXIBILIZACIÓN LABORAL EN EL DESARROLLO HUMANO EN TRABAJADORES DE COLOMBIA

3.1 Conceptualización de Desarrollo Humano

Para darle paso a una perspectiva del concepto, la teoría de Martha Nussbaum (2000) se basa en el enfoque de las capacidades, que se centra en la idea de que el desarrollo humano se trata de que las personas puedan realizar las cosas que valoran para tener una buena vida. También argumenta que no hay que tomar en cuenta sólo los factores económicos, sino que se debe dar una buena promoción de capacidades básicas y eliminar las limitaciones que hagan que las personas no puedan acceder a ellas.

Junto con esto, se analizan los derechos humanos que se han establecido mediante tratados y acuerdos internacionales, pues son un elemento clave para poder complementar y desarrollar de una forma más acertada este concepto tan importante para la clase trabajadora, logrando identificar esas capacidades e implementando una estrategia para su buen desarrollo.

Es necesario tener claro que la idea del desarrollo humano, como se expuso; es un conjunto de ideales en todas las áreas de la vida, lo que determina que una persona esté en mejora continua y considerando que no tiene limitaciones para vivir una vida digna, aprovechando así los beneficios sociales y legales que presuntamente todos los humanos tenemos por igual.

Otro aporte relevante en base al concepto es de (Amartya Sen 1998, citado por Magdalena y Maldonado, 2016) que nos dice que:

“Los Derechos Humanos y las libertades políticas son parte de la retórica prevaleciente; la gente vive más; el mundo está más conectado que nunca, no sólo en el campo del comercio y las comunicaciones sino también en términos de ideas e ideales. Pero también es un mundo de grandes privaciones y opresiones. Afirma que junto con los viejos problemas hay otros nuevos entre los que destaca la persistencia de la pobreza y la desatención de las necesidades básicas; hambrunas; violaciones de las libertades esenciales; falta de atención a los intereses de la mujer; y, el empeoramiento de las amenazas al medio ambiente y la sustentabilidad de nuestra economía y vida social.” (p.76)

Estos problemas repercuten en todos los aspectos de la sociedad; pues se observan grandes violaciones a estos derechos fundamentales para un buen desarrollo humano y para alcanzar una alta calidad de vida; cosa que con el pasar de los años se vuelven una meta muy utópica, debido a

que en los países subdesarrollados se vuelve cada vez más sencillo el abuso de la población con pocas o nulas repercusiones.

La UNCTAD citada por Magdalena y Maldonado(2016), “explica que el progreso en el desarrollo humano sólo puede alcanzarse mediante el crecimiento económico en esos países subdesarrollados y promoviendo una transformación estructural de sus economías.

Esto implica hacer cambios en los modos de producción y condiciones de empleo en aquellos sectores y actividades de mayor productividad y valor añadido.” (p.165)

En contraposición a esta perspectiva se debe tener en cuenta la importancia de la búsqueda del cubrimiento de las necesidades básicas de los empleados; no solo en su economía, sino también en los aspectos psicológicos y sociales que viven en su cotidianidad, esos que conforman gran parte de una vida sana y feliz que a largo plazo impacta directamente en la base de toda sociedad que es la familia, puesto que si se tiene un buen ambiente de crianza se aporta mucho más a la estructura social en el futuro, incrementando los índices de seguridad y cultivando una cultura propicia para el bienestar de todos.

La medición de los índices de desarrollo humano tiene cierto grado de dificultad en su implementación, gracias a que diversos factores impactan en este; una de las grandes organizaciones internacionales la ONU (Organización de Naciones Unidas) mide este índice a través de su programa PNUD (Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo) a través de las siguientes dimensiones:

- Salud
- Educación
- Nivel de renta

Cabe resaltar que este índice se compone de muchas ramificaciones añadidas, que describen el cómo se percibe la vida para la población en un lugar determinado; ajustándose a sus condiciones. Tenemos que según el informe de esta organización para el 2021 en Latino América se evidencian altas tasas de desigualdad y un bajo crecimiento, argumentan que:

“La región de ALC se caracteriza también por un crecimiento volátil y generalmente bajo, resultado de una baja productividad. Estos dos fenómenos interactúan sosteniéndose mutuamente en un círculo vicioso, que impide que la región consiga progresar en resultados de desarrollo humano más avanzados para todos.” (p.23)

La importancia del desarrollo humano también repercute en la productividad y el crecimiento económico; los empleados están cada vez menos involucrados con las empresas, lo que genera menos confiabilidad y apropiación, a largo plazo esto se evidencia en bajos índices de calidad y competitividad. Por esta razón, es relevante cuidar los factores incidentes en el desarrollo humano y lograr generar avances significativos en toda la sociedad a nivel local e internacional.

Se debe tener en cuenta la relevancia del subdesarrollo en esta categoría, pues el concepto da un contraste significativo y refleja el cómo se diferencian y que tan ideal o realista llega a ser el buen desarrollo humano para Latino América, para definir el autor Frank, A.G. (1974) nos dice que:

“ El subdesarrollo contemporáneo de un país puede ser concebido como producto o reflejo de sus propias características o estructuras económicas, políticas, sociales y culturales. Pero la investigación histórica demuestra que el subdesarrollo contemporáneo es en gran parte, el resultado histórico de la economía pasada y actual y de otras relaciones entre los satélites subdesarrollados y los actuales países metropolitanos desarrollados.”(p.160).

3.2 La flexibilización laboral y políticas en Colombia

El impacto de esta estrategia en Colombia se ve reflejado en la apreciación que hace Guevara (2003) donde nos indica que se han venido generando cambios significativos en la estructura del trabajo, identificó 4 procesos principales implementados en las legislaciones laborales que son: La privatización, terciarización, informalización y precarización. Todos estos factores se desencadenan a partir de las limitadas capacidades económicas formales, públicas y privadas para absorber trabajadores lo que trajo como consecuencia que las personas que buscaran por cuenta propia su sustento.

Con estos procesos en la organización laboral del país, se evidencia que la flexibilidad laboral trae consigo consecuencias negativas como la reducción en los amparos legales otorgados a los trabajadores y un incremento en la inestabilidad del empleo; bajo estas predilecciones, las empresas y colectivos en Colombia recurren a la subcontratación y externalización de servicios, esto implica que los trabajadores con frecuencia viven en un estado de vulnerabilidad y la estabilidad laboral no es nada más que una fantasía en su contexto.

Es implementada esta estrategia también a través de contratos como el de prestación de servicios y a término fijo, que resultan en el caso colombiano en una evidente inestabilidad laboral con limitaciones en los ingresos de los trabajadores y detrimento de la seguridad social.

Entrando más en el ámbito de la legislación y las políticas laborales en el contexto de la flexibilización laboral en Colombia, se debe examinar con profundidad, las leyes y políticas que han favorecido las condiciones ya precarias para los trabajadores colombianos; como la ley que ha tenido el mayor impacto en el sector laboral: la Ley 50 de 1990 que permitió la creación de empleos precarios, a través de reformas sesgadas que aumentan la flexibilidad laboral y les permite evadir a las empresas sus responsabilidades frente a los trabajadores.

Su antecesora fue la ley 789 de 2002 en la cual se siguió evidenciando la implementación de tendencias flexibilizantes con el argumento de estimular la creación de empleo y mejorar la competitividad del país, pero esto no fue así en realidad, debido a que tuvo graves implicaciones en las condiciones laborales y en la protección de los derechos humanos; se dio a partir de esta la eliminación de recargos nocturnos, la reducción del monto de la indemnización por despido, incremento las tasas de informalidad y otras tendencias que desencadenaron en un rotundo fracaso de sus objetivos y metas planteadas.

Se ve entonces cómo estas tendencias hacen parte del día a día de un trabajador colombiano y como sus condiciones laborales, cuyo origen está en dichas tendencias, no le permiten mantener una buena una calidad de vida. De las principales tendencias, la privatización y tercerización del trabajo son dos que están fuertemente interconectadas y las de mayor importancia en este análisis, pues han transformado significativamente el mercado colombiano y han afectado tanto al trabajador como a la economía en sí.

Las razones que están detrás de esta estrategia son todas estrictamente beneficiarias para las empresas y a menudo afectan al trabajador como individuo; la transferencia de riesgos laborales y seguridad social a terceros, la opción de ajustar la fuerza laboral según la demanda y especialmente la reducción de costos directos, son, dentro de otras, las que más soportan su implementación. Esto supone nada más que un aumento en la precariedad para los trabajadores quienes a diferencia de su contraparte con contratación indefinida, carecen de beneficios laborales y acceso a servicios de salud y pensión.

Como se evidencia en el proyecto de ley de la Gaceta del Congreso para (2023) expuesta con el fin de explicar la dinámica laboral en Colombia y presentar su respectiva reforma:

“A su vez, según análisis de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP) sobre cotizantes al Sistema de Seguridad Social, se deben tener además en cuenta que, si bien al 2022 los ocupados son 22,0 millones de trabajadores, son solo 16,0 millones los obligados a cotizar al sistema de seguridad social integral, de los cuales solo cotizan efectivamente 12,8 millones de trabajadores, bajo todas las modalidades.” (p.11)

Las leyes cambiantes en el ámbito de la pensión en Colombia, tras pasar por distintas reformas que el individuo común esperaría mejoren y faciliten su acceso, por el contrario, obstaculizan el acceso para los colombianos. Estas leyes y las ya existentes condiciones laborales precarias hacen que aquel trabajador que ya ha pasado por distintos contratos irregulares y/o temporales, donde su estatus, en ocasiones informal, no le permitía aportar ya sea tiempo o dinero a un fondo de pensiones, se vea obligado a seguir laborando incluso cuando su edad y salud no lo ubican en una posición donde se vuelve una tarea casi imposible de ejecutar.

4. SÍNTESIS DE LOS HALLAZGOS

4.1. Reconstrucción (entrevista) trayectoria laboral de empleados del sector textil

Para comprender los desafíos que enfrentan los trabajadores en el sector textil en Colombia, es imprescindible reconstruir sus trayectorias laborales. Esto se logró al realizar entrevistas a 4 trabajadoras de maquilas textiles en Colombia (incluidas en los anexos del documento), esta muestra fue definida por conveniencia ya que fueron los individuos a los que se pudo tener acceso.

Se realizó una entrevista semiestructurada con 10 preguntas base, pero abierta a respuestas mucho más amplias lo que permitió que las participantes se sintieran cómodas a la hora de contestar. Diversas categorías se utilizaron para comprender exhaustivamente las experiencias laborales de las mujeres seleccionadas; se tomaron en cuenta aspectos como la evolución del entorno laboral a lo largo de los años, los desafíos enfrentados respecto al balance de su vida personal y laboral, la percepción sobre el papel de la mujer en la industria y la relación entre la experiencia acumulada y el cambio en las dinámicas laborales.

Tras analizar los resultados de dichas entrevistas, es posible ver la presencia de ciertos factores en común; la falta de oportunidades de crecimiento y avance en sus trabajos sugiere una desconexión entre el desarrollo humano y la implementación de la flexibilidad laboral en este sector, la falta de variación en sus roles y las escasas posiciones fuera del campo de manufactura o labores monótonas y repetitivas, con baja remuneración, limitan las perspectivas de crecimiento en las empresas.

La presión para cumplir con las demandas laborales y los horarios inusuales y las fuertes jornadas de trabajo exhiben el gran desafío de mantener el equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Al sumarle la insatisfacción que se ve en todas las encuestadas en cuanto a las políticas laborales, quedan al expuesto las consecuencias de la flexibilización laboral y esa brecha continua donde las empresas priorizan sus ganancias y beneficios y el bienestar de los trabajadores pasa a segundo plano.

Esta trayectoria laboral, valida y expone a manera de ejemplo la premisa del presente documento. Se evidencia que la manera en que se implementa la flexibilización laboral en Colombia no contribuye efectivamente al desarrollo humano de los trabajadores del sector textil,

por el contrario, genera un conjunto de problemas que resalta la urgencia de reformas en pro del bienestar de los trabajadores y soluciones integrales que prioricen las condiciones laborales de los mismos.

Al desarrollo humano implicar, más que el simple crecimiento económico, la existencia de garantías para la calidad de vida y la abundancia de oportunidades en diferentes contextos, los resultados de estas entrevistas indican que para que, en el ámbito laboral en Colombia, exista un desarrollo humano sostenible, se debe replantear fundamentalmente la implementación de la flexibilización laboral y se han de tener en cuenta los derechos laborales de los trabajadores colombianos. Si se tiene en cuenta la necesidad de este equilibrio, Colombia puede avanzar hacia un entorno laboral más justo y humano, en el que se beneficien tanto los trabajadores como la industria y empresas en su conjunto.

4.2 Recomendaciones y conclusiones

En el presente capítulo, se expone desde la investigación documental y las trayectorias laborales recolectadas a lo largo del proyecto investigativo, las principales recomendaciones que permiten incidir en el ámbito del mercado laboral en Colombia con respecto a la flexibilidad laboral.

Es necesario haber identificado la incidencia de esta estrategia comercial en el desarrollo humano; se evidencia que las tendencias laborales adoptadas a partir de la legislación y el poder empresarial en Colombia deriva en consecuencias significativas en el diario vivir de los empleados; específicamente en áreas fundamentales como el libre desarrollo personal, el tiempo de calidad familiar y personal, la proyección de educación superior, derecho a una salud y pensión digna, mejores condiciones económicas y laborales, estabilidad emocional y física, entre muchos otros factores que indican el cómo perciben su vida los trabajadores.

Estas necesidades básicas para una vida digna como se evidenció a lo largo del tercer capítulo; demuestran el detrimento en la seguridad laboral y los derechos humanos de las personas bajo esta condición de empleabilidad precaria y sin respaldo institucional, sin medidas drásticas para las multinacionales textiles que incrementan las tasas de informalidad y pobreza en los países subdesarrollados como se evidencio en la región de Latinoamérica, incidiendo así en la economía de estos países, puesto que se evidencia como mencionan Auer, Berg y Coulibaly (2005) “que la

estabilidad laboral de los trabajadores tiene efectos positivos en la productividad de las empresas y en la productividad global de un país”. (p.9)

Este apartado evidencia que la productividad y calidad van ligadas a las condiciones laborales que tengan los empleados, pues la apropiación de su labor está influenciada por los beneficios que esta le brinde; si estos no cubren sus necesidades básicas sino que por lo contrario incrementan el precario desarrollo humano, los trabajadores no realizarán de la misma forma su gestión laboral, lo que a largo plazo podría incidir drásticamente en la competitividad comercial de las empresas involucradas.

A pesar de ser fundamental el encontrar un equilibrio entre el beneficio de las empresas y la estabilidad de los trabajadores, las estadísticas que hasta hoy se presentan, indican que esa situación seguirá siendo una realidad que no solo se va a mantener en Colombia, sino que, al pasar del tiempo, crecerá exponencialmente, desamparando aún más a los trabajadores. Tanto la desigualdad en ingresos como la calidad y cantidad escasa de empleos disponibles establecen un desafío para la fuerza laboral ya vulnerable que representa la mayor parte de la población colombiana .

También se han aprobado algunas políticas de formalización y leyes de protección al trabajador, el desafío más grande sigue siendo su implementación y cumplimiento, para entender este importante punto vemos que las leyes que protegen los derechos de los trabajadores regulan aspectos como las horas de trabajo, la seguridad en el trabajo y los salarios mínimos se ven socavadas por las ya expuestas tendencias de la flexibilización laboral. De igual manera se ven afectadas las políticas de formalización que buscan combatir aquella consecuencia adversa de la flexibilización laboral, la informalidad.

Se ve entonces, el fuerte impacto que la flexibilización laboral ha tenido en el mercado laboral colombiano en industrias como la textil en los derechos, beneficios y por tanto el desarrollo humano de los trabajadores que presentan una tendencia decadente y al no presentarse regulaciones y dejar de priorizar el beneficio de las empresas sobre el bienestar de los trabajadores, seguirá en esta preocupante decadencia. Las empresas han ganado flexibilidad a expensas de la protección de los derechos laborales, es necesario un equilibrio entre estas dos partes para garantizar un desarrollo humano óptimo y equitativo en Colombia.

Es necesario tomar medidas para proteger adecuadamente los derechos laborales en un mundo cada vez más globalizado mediante cambios en la legislación laboral que faciliten el desarrollo de los sindicatos y la validación de este; en el presente año se han venido implementando proyectos de ley como el expuesto en el capítulo 3 con el cual se busca la protección de los derechos laborales; implementando cambios drásticos en la estructura del trabajo.

Es importante este tipo de propuestas, pero deben ser implementadas por todas las empresas involucradas; es evidente que la rigidez también trae consigo dilemas estructurales que afectaron ciertas condiciones estratégicas para el desarrollo económico y empresarial, por esta razón volver a este modelo no es recomendable desde un punto de vista estratégico para la competitividad comercial. Desde la priorización del bienestar común, se recomienda la implementación de una estrategia equitativa que tenga la regulación de la rigidez y la apertura económica de la flexibilidad; teniendo en cuenta los factores mencionados; como las condiciones específicas del país en cuestiones sociales, políticas y económicas; analizando a profundidad las relaciones que se tienen a nivel internacional con países de centro y que tanto poder se les brinda para explotar la mano de obra local.

Se propone priorizar de esta forma los beneficios para los empleados incidiendo a largo plazo en una mejor retribución laboral, que incrementa drásticamente la calidad y productividad en la mano de obra, incidiendo también en el incremento de la demanda con mejores salarios, una mejor calidad de vida que se vería plasmada en la seguridad social y el entorno laboral, bajar los índices de informalidad y en general un mercado laboral justo, funcional y dinámico.

Esto a su vez les dará visibilidad a los sindicatos, una relación coherente y equitativa entre empleado y empleador, claramente no será sencillo la implementación de una estrategia así en un país con condiciones como Colombia, pero dar a conocer la importancia de la protección del desarrollo humano, junto con sus beneficios en el ámbito empresarial, es un paso para la identificación de una estructura organizacional en pro del mejoramiento continuo de la sociedad.

Como estudiante de negocios internacionales, considero que es primordial la consideración de estos factores estructurales que repercuten a nivel internacional; dando cabida a una competencia comercial más justa entre países periféricos y de centro, luchando así por una buena gerencia institucional y la defensa de los derechos humanos universales ya que este cambio nos compete directamente al estar en una posición informada como profesionales.

Referencias

- Alvarado Sifuentes, E. I., Olivares Raymundo, A. U., & Medina López, J. A. (2015). Flexibilidad laboral, una alternativa de desarrollo económico para Torreón, Coahuila.
- Álvarez, P., & LONGORIA, C. (1993). Marco teórico de la industria maquiladora de exportación. *Comercio Exterior*, 43(1).
- Añez, C. (2004). El estado del bienestar social y el neoliberalismo ante los derechos laborales. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, 10(1), 70-82.
- Arancibia Fernández, F. (2011). Flexibilidad laboral, elementos teórico-conceptuales. *Revista de Ciencias Sociales*, (26).
- Arias, F. G. (2012). El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica. 6ta.
- BLOSSFELD, H.-P., BUCHHOLZ, S., HOFÄCKER, D., & BERTOLINI, S. (2012). Selective Flexibilization and Deregulation of the Labor Market. The Answer of Continental and Southern Europe. *Stato e Mercato*, 96 (3), 363–390. <http://www.jstor.org/stable/24651064>
- Byoung-Hoon Lee. (2011). Labor Solidarity in the Era of Neoliberal Globalization. *Development and Society*, 40(2), 319–334. <http://www.jstor.org/stable/deveandsoci.40.2.319>
- Carballo, R. F. (2001). La entrevista en la investigación cualitativa. *Pensamiento actual*, 2(3).
- Cárdenas, L y Arribas, J. (2022). Flexibilización, desregulación y dualización: las trayectorias de liberalización en el cambio institucional del mercado de trabajo. *Revista Española de Sociología*, 31 (2), a102. <https://doi.org/10.22325/fes/res.2022.102>
- Carnoy, M. (2001). El trabajo flexible en el área de la información. Madrid. Ed. Alianza.
- Castillo Fernández, D. (2022). Modelo de desarrollo, precariedad laboral y nuevas desigualdades sociales en América Latina. *Revista CEPAL*.
- Chossudovsky, M. (2007). La mano de obra barata en la economía global. *Global Research*, Deslinde. Org. co.
- De La Garza, Enrique (2000). “La Flexibilidad del trabajo en América Latina”. Recuperado de: *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. Primera Edición. México. Colegio de

México, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales. Universidad Autónoma Metropolitana. Fondo de Cultura Económico.

Desai, M. (2004). *Marx's revenge: the resurgence of capitalism and the death of statist socialism*. Verso.

Dos Santos, T. (1978). *Imperialismo y dependencia*.

Fabián Maldonado, M. M. (2016). *Derechos humanos y comercio: una perspectiva ética* (Doctoral dissertation).

Fernández, D. C. (2022). Modelo de desarrollo, precariedad laboral y nuevas desigualdades sociales en América Latina. *ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE*, 47.

Fidias G. Arias Odón. BLOSSFELD, H.-P., BUCHHOLZ, S., HOFÄCKER, D., & BERTOLINI, S. (2012). Selective Flexibilization and Deregulation of the Labor Market. The Answer of Continental and Southern Europe. *Stato e Mercato*, 96 (3), 363–390.

Fine, B., & Saad-Filho, A. (2013). *El capital de Marx*. Fondo de Cultura Económica.

Flétcher, D. A. G. (2003). Globalización y mercado de trabajo en Colombia: algunas consideraciones en el marco de la flexibilización laboral. *Reflexión política*, 5(10). Frank, A. G. (1974). *El desarrollo del subdesarrollo*. Bilbao: Zero.

Frank, A. G. (1974). *El desarrollo del subdesarrollo*. Bilbao: Zero.

Gaceta del Congreso Cámara de representantes Proyecto de ley, (25 de agosto de 2023) (testimonio de Gregorio Eljach PACHECO y JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA). <https://www.imprenta.gov.co/>.

Giraldo, F. U. (1999). Un modelo de flexibilización laboral bajo el terror del mercado. DE LA GARZA, H.(Comp.). *Los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el siglo XXI*. Buenos Aires: CLACSO.

Guevara F., Diego A.(2003).Globalización y mercado de trabajo en Colombia. Recuperado de: *Reflexión Política No 10*. Instituto de Estudios Políticos UNAB.

Harvey, D. (2007). *A brief history of neoliberalism*. Oxford University Press, USA.

Ibarra Cisneros, M. A., & González Torres, L. A. (2010). La flexibilidad laboral como estrategia de competitividad y sus efectos sobre la economía, la empresa y el mercado de trabajo. *Contaduría y administración*, (231), 33-52.

ÍNDICE DE DESARROLLO HUMANO (IDH). (s/f). Caib.es. Recuperado el 15 de octubre de 2023, de https://ibestat.caib.es/ibfiles/content/files/Methodologies/Methodologia_IDH_cast.pdf.

Joffe, A. (1990). 'Fordism 'and 'Post'-Fordism in Hungary. *South African Sociological Review*, 67-88.

Lagos Weber, R. A. (1994). ¿ Qué se entiende por flexibilidad del mercado de trabajo?. *Revista de la CEPAL*.

Little, C. R. (1978). Understanding taylorism. *British Journal of Sociology*, 185-202.

Lindbeck, A. (1993). *Unemployment and macroeconomics* (Vol. 3). MIT Press.

López, J. (2020). Raúl Prebisch y el pensamiento estructuralista latinoamericano. *Problemas del desarrollo*, 51(202), 3-24

Morena, J. I. P., & Aledo, C. Á. (2004). *El mercado de trabajo: análisis y políticas*. Akal.

Nussbaum, M. C. (2012). *Las mujeres y el desarrollo humano*. Herder Editorial.

OCDE (2022), *Conducta empresarial responsable en el sector textil y del calzado en América Latina y el Caribe*.

Ozaki, M. (Ed.). (1999). *Negotiating flexibility: The role of the social partners and the state*. International Labour Organization.

Ramírez, P. I. C. (2001). Flexibilidad en el mercado laboral: orígenes y concepto. *Red Aportes*.

Runciman, W. G. (1969). What Is Structuralism? *The British Journal of Sociology*, 20(3), 253–265. <https://doi.org/10.2307/588951>.

Sunkel, O. (1989). Structuralism, Dependency and Institutionalism: An Exploration of Common Ground and Disparities. *Journal of Economic Issues*, 23(2), 519–533.

<http://www.jstor.org/stable/4226150>

- Salazar, M. V. (2007). Los derechos laborales como derechos fundamentales frente a la globalización y la flexibilización laboral. *Pensamiento constitucional*, 12(12), 459-491.
- Stone, K. V. W. (2006). Flexibilization, globalization, and privatization: three challenges to labour rights in our time. *Osgoode Hall LJ*, 44, 77.
- Tolliday, S., & Zeitlin, J. (1986). Between Fordism and flexibility: the automobile industry and its workers-past, present and future. *CEPR Discussion Papers*, (131).
- Weller, J. (2007). La flexibilidad del mercado de trabajo en América Latina y el Caribe. Aspectos del debate, alguna evidencia y políticas. CEPAL.
- Weller, J. (2009). Avances y retos para el perfeccionamiento de la institucionalidad laboral en América Latina. Publicaciones
- Zúñiga Romero, M. (2012). Flexibilización laboral y ética empresarial. *Revista de derecho*, (37), 321-349.

ANEXOS

Preguntas entrevistas:

1. ¿Qué oportunidades de capacitación o formación te han brindado en tu lugar de trabajo?
2. ¿Sientes que tienes la posibilidad de crecimiento profesional dentro de la empresa? ¿Por qué o por qué no?
3. ¿Has participado en programas de desarrollo personal o profesional proporcionados por la empresa? ¿Cómo te han beneficiado?
4. ¿Cuáles son los principales obstáculos o desafíos que enfrentas en tu desarrollo humano en tu trabajo actual?
5. ¿Qué apoyo o recursos crees que podrían ayudarte a mejorar tu desarrollo humano en el trabajo?
6. ¿Te sientes valorado y reconocido por tu contribución en la empresa? ¿Cómo afecta esto a tu desarrollo?
7. ¿Has tenido la oportunidad de equilibrar tu vida laboral y personal mientras trabajas en la maquila? ¿Cómo impacta esto en tu desarrollo humano?
8. ¿Cómo describirías la calidad de tus condiciones laborales y tu bienestar general en el trabajo?
9. ¿Existe alguna política o práctica en la empresa que consideres beneficiosa o perjudicial para tu desarrollo humano?
10. ¿Qué sugerencias o cambios propondrías para mejorar el desarrollo humano de los trabajadores en la maquila?

Sujeto 1: Mónica Gómez - OFRAN - 6 Años**Respuestas:**

1. Ninguna
2. Si, de pronto para trabajar en otras secciones, pero siempre en lo mismo, siempre cosiendo.
3. No, ningún beneficio hay allá.
4. Si, por los horarios, eran muy extensivos, entonces ya no tiene la oportunidad, digamos, uno de estudiar, de capacitarse, solo trabajar.
5. Más ganas de los jefes de verlo bien a uno, que pensarán en nosotros y nuestras situaciones.
6. No, era solo un empleado más
7. No, definitivamente no porque era limitado lo que tu tenías que hacer en el trabajo, no podía desarrollar otras cosas.
8. Pues, por medio de la empresa, mala, claro porque uno no puede avanzar o pensar en surgir más o tener un cargo más alto ni nada, siempre un estancamiento. Ese espacio de trabajo era solo una silla y la máquina donde uno estaba y por lo general, siempre hacían que trabajáramos horas extras, para entregar productos.
9. Nada más aparte del salario, las horas extra las pagaban aparte y los festivos también. Con la seguridad social y la salud, por el tipo de contrato, lo desvincularon a uno en diciembre y lo volvían a poner como allá en febrero, se perdía todo ese tiempo.
10. Una mejor calidad de trabajo, como horas de ejercicio, como pausas activas.

Sujeto 2: Gloria Bermúdez - Fábrica de Hilos y Tejidos Fehiltex - 12 Años**Respuestas:**

1. En mi trabajo, nos han dado algunas oportunidades para aprender cosas nuevas, como técnicas de costura o manejo de máquinas más avanzadas, pero no son tan frecuentes. A veces, tenemos pequeños talleres de capacitación.
2. La verdad, no siento que haya muchas posibilidades de crecimiento aquí. La mayoría de las veces, estamos haciendo el mismo trabajo repetitivo, y no hay muchos puestos de supervisión o liderazgo disponibles.
3. Sí, de vez en cuando hemos tenido charlas sobre cómo manejar el estrés o mejorar nuestras habilidades de comunicación. Ayudan un poco a lidiar con la presión del trabajo, pero no cambian mucho en términos de oportunidades de crecimiento.
4. El mayor obstáculo para mí es la monotonía del trabajo y la falta de variedad. También, a veces es difícil llegar a fin de mes con el salario que recibimos.
5. Creo que tener acceso a un programa de becas para nuestros hijos o algún tipo de asistencia con el costo de vida podría ayudarnos mucho a mejorar el desarrollo humano.
6. No siempre me siento valorado, y eso afecta mi motivación para hacer un buen trabajo. Un poco de reconocimiento o un elogio ocasional sería genial.
7. Es complicado equilibrar el trabajo con la vida personal, especialmente cuando tenemos que hacer horas extras. Afecta mi tiempo con mi familia y el descanso que necesito.
8. Las condiciones de trabajo no son las mejores. Pasamos muchas horas sentados, a veces sin suficientes descansos, y eso puede ser agotador.
9. No veo muchas políticas que beneficien a los trabajadores, más bien siento que algunas veces se busca reducir costos a nuestra costa.
10. Creo que sería genial tener un programa de apoyo psicológico o de bienestar para lidiar con el estrés y mejorar la salud mental. Además, un salario un poco más justo y la oportunidad de crecimiento serían cambios que realmente nos ayudarían a desarrollarnos más como trabajadores.

Sujeto 3: Gladys Cacais - OFRAN - 18 Años**Respuestas:**

1. Alla yo entre, abriendo costuras y costuras termine haciendo durante 18 años, cortando hebras, no nos daban la oportunidad de avanzar, de que nos dieran clases de las máquinas para que fuéramos avanzando, no se veía eso.
2. No, no daban pauta, no daban enseñanza.
3. No, no daban cursos.
4. Tiempo, por ejemplo, para mis hijos, pero no los daban, teníamos que cumplir el horario y el lugar de trabajo era lejos de la casa, por eso es por lo que los hijos a veces mantienen dejados.
5. Que sean más honestos y no jueguen con las semanas de pensión de uno.
6. No, eran más bien como explosivos, nos explotaban y no reconocían.
7. No.
8. Pues, en parte me ayudaron porque tanto tiempo que estuve allá, pude educar a mis hijos, pude darle la educación y la alimentación, pero nunca pude darles el tiempo y el amor que un hijo necesita.
9. Pues es perjudicial porque que no le den a uno tiempo y trabajando de sol a sol y fuera de eso no nos dejaron tener el tiempo para la pensión, que uno anhela mientras está trabajando poderse pensionar.
10. Me gustaría que tuvieran en cuenta horarios, posibilidades de avanzar, oportunidades de educación y que nuestros hijos no tengan que vivir lo que vivió uno.

Sujeto 4: Marta Rincón - Confecciones Noreña - 8 Años**Respuestas:**

1. En el trabajo, nos han enseñado algunas cosas nuevas de vez en cuando, como trucos para hacer el trabajo más rápido. No pasa seguido, pero viene bien.
2. Pues no veo muchas oportunidades para subir de puesto. Siempre hacemos las mismas tareas, y no hay mucho chance de crecer en la empresa.
3. Sí, he participado en charlas para aprender a lidiar con el estrés y mejorar cómo nos comunicamos con los demás. Ayudan a llevar el rollo del trabajo.
4. El problema más grande es el cansancio por las horas largas y la presión de cumplir con lo que nos piden.
5. Si tuviéramos apoyo para el transporte o más chance de aprender cosas nuevas en el trabajo, eso sería de gran ayuda.
6. A veces, nos gustaría que notaran el esfuerzo que ponemos. Un "buen trabajo" de vez en cuando haría la diferencia.
7. Equilibrar el trabajo y la vida personal es complicado, sobre todo cuando nos toca hacer horas extras. Afecta nuestro tiempo con la familia y el tiempo libre.
8. Las condiciones de trabajo no son las mejores. Pasamos muchas horas haciéndolo una y otra vez, y a veces ni tiempo para descansar bien.
9. No veo muchas reglas que nos ayuden, parece que la empresa mira más por su plata que por nosotros.
10. Propondría tener ayuda para el estrés y mejorar nuestra salud mental, y un salario justo, además de más chance de crecer en la empresa. Eso sí nos ayudaría mucho.