

RELACIONES FLEXIBLES DE TRABAJO – UN MODELO AÚN DESCONOCIDO EN LA GENERACIÓN DE RESULTADOS POSITIVOS

Pilau, Daniele R. (1) / Brum, Tônia M. (2) / Saldanha, Eduardo F. (3) / Machado, Lauren dos S. (4)

Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões

Departamento de Administração

URI - Campus Santo Ângelo (1) e Santiago (2, 3, 4)

Calle Universidade das Missões, 464 – CEP 98.802- 470 - Santo Ângelo – RS – Brasil.

E-mail: danpilau@inovarrh.com.br

E-mail: tonia@urisantiago.tche.br

RESUMEN

En la escena económica actual ser competitivo es crucial, pero seguir siéndolo es una cuestión de supervivencia, tanto para la compañía como para los trabajadores. En este contexto, este estudio se ocupa de la evolución de la flexibilidad en las relaciones laborales, de los ciudadanos, de los conceptos y de la tipología de tales relaciones y de la influencia de esta flexibilidad en la competitividad de las compañías. Por otra parte, presenta un diagnóstico de tal flexibilidad en compañías pequeñas de una determinada región gaucha. Tal diagnóstico demuestra el tipo de contratos adoptados, de que maneras se utiliza la flexibilidad y el interés/desinterés de éstos en flexibilizar algunas funciones. La metodología consiste en la investigación descriptiva de la realidad de una muestra de los sectores secundarios y terciarios de la región mencionada, más allá de ser llevado como una investigación bibliográfica sobre el tema. Los datos han sido recogidos por medio de un cuestionario semi-estructurado a los encargados de tales empresas. Y los resultados han sido basados en el análisis cualitativo de los datos constantes en gráficos y tablas. Los

resultados demuestran que estas compañías todavía se encuentran lo suficientemente sujetas a las formas tradicionales de relaciones de trabajo.

PALABRAS CLAVES: Flexibilidad en las Relaciones Laborales, Competitividad, Gestión, Pequeñas Empresas.

INTRODUCCIÓN

Actualmente, estar en el mercado, para las compañías, independientemente de su tamaño, constituye un desafío mayor que antiguamente, dada la velocidad extrema del cambio que viene ocurriendo en el escenario en todo el mundo. Según Pastore (1994), una innovación en la década del 70 duraba dos años, en la década del 80, sólo seis meses; entonces se incorporaban otros productores que comenzaron a competir en el mercado en el que se ofrecía la novedad en bienes y servicios, con un aumento de la calidad y con un precio decreciente. En los días de hoy, una novedad dura solamente algunas semanas, en el campo de la electrónica, algunos días y en el sector de servicio, pocas horas. En esta dirección, y de acuerdo con el autor mencionado, así como los productos se ajustan a las necesidades de los consumidores, las compañías también tienen que ajustar su fuerza de trabajo al ritmo del cambio. Las mismas necesitan contar con alternativas que les permitan competir con ventajas de igual a igual con las demás. En este contexto, Brum (2003) observa que un análisis en que los diversos modelos de relaciones de trabajo permiten el conocimiento de sus ventajas y desventajas son una importante contribución sobre el tema flexibilidad del trabajo para las compañías que buscan participar del mercado altamente competitivo de los días de hoy.

En vista de lo expuesto, el presente trabajo busca presentar un diagnóstico de la flexibilidad de trabajo en compañías pequeñas de una determinada región gaucha. Tal estudio se compone de una revisión bibliográfica basado en autores diversos de libros, artículos y de una tesis doctoral, donde presentan el avance de la flexibilidad en relaciones de trabajo. A continuación, el trabajo resalta la tipología de relaciones de trabajo, sus

ciudadanos y conceptos. En el ámbito de los resultados, revela la realidad de las compañías en relación a cuánto utilizó los tipos de contrataciones y las relaciones informales de trabajo, el conocimiento del tema de parte de éstas y el interés/desinterés en adoptar el métodos flexibles de trabajo.

Los avances de la Flexibilidad en las Relaciones de Trabajo

Bastos-Andrade y Borges (2002) enfatizan que, actualmente, las organizaciones se encuentran presionadas por intensos cambios a escala mundial, en un proceso acelerado y diferenciado de transformaciones de sus estructuras, de las formas de organizaciones del trabajo y de los estilos de la gerencia de las relaciones sociales, en su interior. De acuerdo con los autores, este proceso global de reestructuración productiva, que sin embargo se vive profundamente, causa impactos en organizaciones, las ocupaciones, los sindicatos y en la propia fuerza de trabajo, vienen a sobrepasar el modelo tradicional y burocrático de estructuración del funcionamiento organizacional. Estudiando el sistema clásico de trabajo, Brum (2001) comenta que, hasta poco tiempo atrás se identificaba cierta dosis de permanencia de la gente en el trabajo, es decir, muchos trabajadores pasaban prácticamente toda su vida de trabajo en solamente en una o, como mucho, en dos compañías, las horas de trabajo eran estandarizadas, esto es, seguía una misma línea - día completo del trabajo, en un único local, predeterminado.

La realidad del trabajo de hoy en día viene mostrando otra imagen, diferente de lo que solía ser, en concordancia con los factores de la necesidad de las compañías que deberían ajustarse a métodos eficientes de competencia económica en un escenario de flujo libre de los mercados (Bená 2004).

Sin embargo, las compañías consideradas dinosaurios burocráticas- compañías incapaces de reestructuración; compañías no flexibles aun sobreviven a toda esta revolución organizacional. Muchas de ellas con posiciones aparentemente insuperables, pero son empresas que corren peligro de vida (Toffler, 1997). Poseen un ciclo de la vida corto debido a que, según Brum (2001) la situación económica y política actual cambia rápidamente y, probablemente continuará de esta manera. Hoy se viven las primeras etapas de una nueva

economía que evoluciona desde una economía industrial y de servicio hacia una de información, la cual exige agilidad y flexibilidad de las organizaciones.

Analizando la realidad brasileña, Azzoni (2005) observa que el comercio y los servicios - sector terciario - están incrementándose con pasar de los años, llegando a exceder a los demás sectores. Ya el secundario, también viene pasando por cambios, pero en menor escala.

Sabiendo poco más sobre la realidad económica de las compañías, Lemos (2004) argumenta que el aumento de la competitividad ha instigado a las compañías a revisar sus estructuras que apuntaban a la reducción de costes y al aumento de la productividad. Esto implica el intercambio de los principios de producción característicos del sistema de taylorista/fordista, basado en la división de trabajo rígido, especialización y poca autonomía en el cumplimiento de las tareas, para lograr la multifuncionalidad y la flexibilidad del trabajador debe adaptarse y ofrecer a las respuestas rápidas al contexto en permanente mutación.

Según Amorim (2005), ya hace un cierto tiempo que Brasil, al sabor de las circunstancias socio-económicas, viene flexibilizando sus normas de trabajo. De esta manera, la flexibilización fue erigida en la plataforma de reglas constitucionales a partir de la Carta Magna de 1988.

De acuerdo con Menegatti (2005), el derecho de trabajo viene ajustándose a la política de creación de trabajos. Actualmente, es posible la contratación de trabajo con carga horaria inferior a las 44 horas semanales. El artículo 58-A de Consolidación de las Leyes de Trabajo insertó en la legislación la posibilidad de contratación de trabajadores con una carga horaria semanal de 25 horas, pagando un sueldo proporcional a aquel que trabaja en el período integral (44 horas semanales), causando nuevos puestos del trabajo, admitiendo que el trabajador pudiese complementar su renta con un trabajo a tiempo parcial, además del que ya poseen. También hubo beneficios para aquellas personas cuyas actividades no necesitaban de su presencia en turno integral. Estas contrataciones son interesantes, pues apuntan a atender las necesidades especiales de ambos lados (de la compañía-empleado).

Analizando la flexibilidad de relaciones del trabajo en el ámbito brasileño, se pueden decir que este proceso ocurre de la manera gradual y moderada, cuyo objetivo consiste en disminuir las restricciones y los altos costes de las contrataciones y de las demisiones formales (La Reforma en la CLT, 2002). Para Pastore apud Bena (2004), la flexibilización promueve la desobstrucción de los problemas legales que obstaculizan la formalización de las personas en el mercado del trabajo.

Según Brum (2001), la evolución de los nuevos modelos de relaciones de trabajo impone nuevos tipos de contratos laborales más flexibles y accesibles a las necesidades de las compañías y de sus empleados. Cabe a las empresas conocer y adoptar aquellos que más les convengan para determinados cargos.

Ciudadanos, Conceptos y Tipología de las Relaciones de Trabajo

Conforme a Lucena (2005), los sujetos de una relación laboral son el empleador y el empleado. El primero es quien asume todo el riesgo de la actividad; es quien recibe los beneficios resultantes de la actividad del empleado, además de soportar los perjuicios del negocio; el patrón es quien tiene poder de comando. El segundo es la persona física del individuo que compone el contrato de empleo con el patrón. La relación de trabajo se establece a partir de un contrato que, según Lucena (2005), puede ser pactado por escrito o verbalmente, desde entonces existe acuerdo entre las partes, sin evadir de los ámbitos legales.

Además de las condiciones mencionadas más arriba, para lograr la viabilidad del contrato, de acuerdo con Bacciotti (2000), existen tres principios básicos: que la voluntad sea autónoma, lo que significa la libertad de las partes en la estipulación de qué mejor conviene; no obstante, el principio de la supremacía de la orden pública, es decir, la voluntad de las partes tiene como límite los términos de la legislación pertinente a la materia, a los principios de la moral y del orden público, finalmente de las obligaciones, su cumplimiento para ambas partes.

La legislación relativa a los contratos está contenida en los artículos 1079 a 1504 del Código Civil. El contrato de trabajo, según Lucena (2005), presenta las características

siguientes: es bilateral (firmado entre dos personas, es decir, empleado y empresa); es consensual (resultada de la concordancia de las partes); sinalagmático (con las obligaciones y derechos recíprocos); oneroso (remuneración es factor esencial en la configuración del contrato de empleo); de prestaciones sucesivas y periódicas (el empleado debe estar disponible para la compañía, recibiendo ordenes y ejecutando los servicios, a no ser en los casos previstos en la ley, como vacaciones , accidente de trabajo, etc.); es de naturaleza estatutaria (CLT quien dicta las normas de regulación del contrato laboral); adhesión (en el momento que el empleado adhiere a un contrato de empleo, se adhiere las normas de la compañía, desde ese momento está de acuerdo con la ley).

Brum (2001) llama la atención debido a una serie de modelos y acuerdo en las relaciones de trabajo que pueden ser organizadas de acuerdo con la realidad y los intereses de ambos ciudadanos de esta relación, a través de varios tipos de contratos de empleo disponibles en la legislación vigente.

1 - Topología de Contratos Laborales

1.1 Contrato de empleo clásico o indeterminado

La característica principal de este tipo de contrato consiste en que las partes no prefijan el momento de extinción o término, existiendo una relación contractual del tratamiento sucesivo, de la continuidad. Sin embargo, el mismo puede ser rescindible en cualquier momento. Su culminación se da por la estabilidad, actualmente, de eficacia en Brasil. Este tipo constituye la regla general (Mendonça, 2003). Y según Pinto, “el contrato por plazo indeterminado ofrece más ventajas al empleado, confiriendo al mismo una protección en la preservación del vínculo laboral”. [Pinto, 2001, p. 59]

1.2 Contrato por plazo determinado

Esta modalidad de contrato prevé un tiempo de duración. Silva (2002) observa que, debido al aumento del desempleo, el contrato por tiempo determinado era la forma que los países habían adoptado para absorber a los trabajadores que poseen empleos considerados precarios. Más adelante, éste comenzó a ser introducido a través de leyes. De acuerdo con el párrafo 1º, del artículo 443 del CLT este contrato de empleo tiene por

objetivo tener vigor durante un período definitivo de tiempo, cuya vigencia dependerá del término prefijado o aún de la realización de cierta ocurrencia susceptible de previsión aproximada.

El contrato de experiencia, según Niess (2001), es una modalidad de contrato para un período determinado, que sirve para verificar si el empleado posee la aptitud para ejercer la función para la cual lo contrataron.

Pinto (2001) afirma que es el tipo de contrato más usado en el Brasil. De acuerdo con Lucena (2005), este contrato nunca puede exceder los 90 días. En caso de que ocurra esto, pasa automáticamente a transformarse en un contrato por período indeterminado.

Niess (2001) contribuye comentando que sujeto a este vínculo que se establece, incorpora entre el empleado contratado con la experiencia y el empleador es el mismo que se establece con cualquiera otro empleado contratado por plazo indeterminado, compitiendo su la aplicación a la CLT (excepto aviso previo e indemnización compensatoria sobre el Fondo de Garantía por Tiempo de Servicio – FGTS) que es, por lo tanto la obligación y registro en la Tarjeta de Trabajo y Previdencia Social (CTPS). No obstante, la ventaja de este contrato es que el empleador, si al final del contrato de experiencia no queda conforme con el trabajo, podrá dispensar del empleado doméstico sin el cumplimiento o pago de indemnización con aviso previo, y puede ser que el empleador quiera dispensar del empleado durante la vigencia del contrato de experiencia. La recomendación consiste en realizar un contrato de experiencia con plazo de 30 días y después si es necesario para comprobar las calidades del empleado, prorrogarlo por otros 30 días o, como máximo, 60 días, como sugiere el sitio Consumidor Brasil (2005).

Otra contribución en cuanto a los beneficios de los contratos de tiempo determinado está dada por Trigo(1996) apud Brum (2003), que según el mismo estos contratos son bastante interesantes para la compañía, por lo tanto, los costes de los trabajadores temporales son transformados de costes fijos del personal a costes variables; además de esto, la empresa dispone de personal productivo desde un primer momento y solamente mientras lo necesite; la competitividad mejora, para evitar costes superfluos y permitir entregar los pedidos a tiempo o prestar los servicios con una atención adecuada; en general

los trabajadores ya vienen con las habilidades necesarias para la función en cuestión, lo que permite que la empresa evite costes de formación.

En España, las Empresas de Trabajo Temporal (ETT) están desempeñando un importante papel como proveedoras de este tipo de trabajadores (Mur, 2000). Además, conviene mencionar que, más del 16% de la contratación temporal, durante el año de 1999, fue gestionadas por ETT, lo que prueba ser una importante fuente de generación de empleo (Schreur, 2000). En ese país, la industria y los servicios son los sectores más adeptos a este modelo. El ramo hotelero es el que mayormente se destaca, sirviéndose de este tipo de contrato en épocas de gran demanda turística (Rubio, 2000)

La contratación de pasantes puede también ser citada como ejemplo de contratos por tiempo determinado, el cual ocurre por intermedio de los agentes de la integración, cuya finalidad es reclutar, registrar y seleccionar a estudiante/pasantes y colocarlos en empresas concedentes de las pasantías. Este tipo de contrato establece un contacto entre el sistema de enseñanza y los sectores de producción, servicio, comunidad y gobierno, frente a condiciones acordadas en un instrumento adecuado entre las instituciones de enseñanza y los agentes de integración públicos o privados (Pinto, 2001). De acuerdo con el sitio Estagiários.com (2005), la contratación de aprendices no es conducida por la CLT y no posee una remuneración preestablecida. La formalización de estas contrataciones se reglamenta exclusivamente por el Contrato de Aprendiz. El documento, único, deberá ser firmado por la empresa, por el aprendiz y por su institución de enseñanza. El aprendiz no pertenece a la hoja de pago, tendrá que firmar solamente la publicación mensual del recibo de la beca-pasantía, la cual es determinada mediante el libre acuerdo entre empresa y el aprendiz y deberá ser explicitado en el Contrato de pasantía, en conformidad con la Legislación Vigente. No obstante, acerca de estas contrataciones, conforme determina la Ley que las regula, no inciden en ninguna de las cargas sociales previstos en la CLT, tales como FGTS, Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS), 13º sueldo, vacaciones, aviso previo, etc. El acto del contrato de aprendices es una alternativa para la locación de personal que no tiene que ser olvidada. Esta modalidad de relación de trabajo es muy positiva tanto para la compañía como para el aprendiz, ya que el alumno, en el transcurso

del tiempo de su contrato, podrá capacitarse dentro de la filosofía de la compañía, pudiendo ser efectivizado cuando culmine el contrato temporal. Tal efectivización dependerá de las necesidades de la compañía y del interés del aprendiz, y podrá ser por tiempo indeterminado, parcial u otros tipos de contratos flexibles que la compañía juzgue conveniente.

1.3 Contrato por tiempo parcial

Según el Art. 58-A de la CLT, la duración semanal de trabajo parcial es de máximo de 25 horas. De acuerdo con Júnior (2005) y Cassar (2002), el acto de contrato por tiempo parcial constituye una buena alternativa para las compañías para el proceso de flexibilización del trabajo una vez que las leyes de políticas de sueldos y de reajuste del valor del sueldo mínimo hayan establecido el valor hora, valor día y el valor mensual para los cálculos del sueldo.

Así, es posible (y siempre) contratar trabajadores por dos horas al día, tres veces por semana, en un total de 6 horas semanales, de esta manera se respeta la hora del valor del mínimo. En este caso, el sueldo mínimo pagado al final del mes será inferior al mensual establecido por la ley, pero igual o superior al establecido con la misma ley. (Cassar, 2002).

No obstante, de acuerdo con Cassar (2002), la regla del contrato por tiempo parcial consiste en el sueldo proporcional al trabajo realizado. Un dato interesante de ser mencionado, es que durante el período 1994-2000, cerca de un 80% de las nuevas filas del trabajo creadas en la unión de Europea habían sido a tiempo parcial y actualmente representan el 20% de la fuerza de trabajo, en Holanda incluyen ya el 40% (Pastore, 2003).

1.4 Trabajo o cargo compartido

El cargo compartido está extremadamente conectado con el trabajo por tiempo parcial, donde personas contratadas para un mismo puesto de trabajo, comparten las necesidades y responsabilidades referentes al puesto, proporcional al número de horas trabajadas, dividiéndose o alternándose cada hora, días del trabajo, de acuerdo con la necesidad requerida por el mismo, o pudiendo, en ocasiones especiales, trabajar en conjunto (Brum, 2001). Según lo expuesto, Júnior (2005), menciona que el contrato por tiempo parcial, así

como se asemeja a las distintas formas (posición compartida), también puede contribuir ciertamente en la resolución de ciertas cuestiones de trabajo.

1.5 Subcontratación

Conforme a Szklarowsky (1997), la subcontratación, o el arreglo con terceras partes en el cumplimiento del objeto y de las obligaciones contractuales, es perfectamente legal, siempre que exista un pronóstico de esta capacidad en la proclamación y/o contrato, hasta el monto aceptado por el contratista, contestando al convenio para la ejecución total del objeto contraído y por los actos u omisiones de sus subcontratados. Como ejemplo de Szklarowsky (1997) completa:

Si la administración contrata a una compañía para ejecutar una ruta, no puede pretender que esta ejecute por si misma todos los servicios que compongan tal obra, lo cual sería absolutamente impracticable, sin importar las fundaciones y los cálculos. Sí para llevar a cabo la labor por lo que fue subcontratada, como compañía especializada, debido a que la contratada contestará para los eventuales vicios y la realización de la Administración será siempre con esta. [Szklarowsky, 1997].

La mayor parte de las compañías del sector han evidenciado que, en ciertas ocasiones, es más ventajoso subcontratar a especialistas para la ejecución de determinada actividades, con más calidad, que mantener el plantel de empleados de la compañía. Los especialistas de los equipos pueden ejecutar una actividad con más calidad, productividad y con poco coste global. Brum (2001) reafirma la idea de subcontratación alegando que la misma consiste en una forma de flexibilización de los servicios que ocupan, el cual requiere tiempo de los empleados de la compañía y que podrían ser subcontratados de manera que el trabajador pueda ejercer mejor su función principal, dedicándole a esta todo el tiempo que antes se gastaba en otra función, de esta manera, hace que su trabajo rinda más y la compañía gane en términos de calidad y productividad del servicio llevado a cabo por su empleado y el subcontratado .

1.6. Teletrabajo

Con base en Nascimento (2005), las conceptualizaciones en teletrabajo son variadas y si encuentran en vías de la formación evolutiva, no existiendo un consenso por parte de los estudiosos del tema, en lo que se refiere a una definición necesaria y, si es posible,

generalizada. Las divergencias ocurren en la relación al uso o no a las tecnologías de la información y de la comunicación y en la regularidad de la cantidad de las horas/mes dedicadas a las actividades que son desarrolladas fuera de la oficina tradicional. Para la Organización Internacional de Trabajo (OIT) el teletrabajo es la forma de trabajo efectuada en un lugar distante de la oficina central o del centro de producción, lo que permite la separación física y esto implica el uso de una nueva tecnología facilitadora de la comunicación (Nascimento, 2005). Ya para Lima (2002), esta modalidad significa llevar el trabajo hasta su ejecutor en vez de llevar a éste al trabajo. No obstante, de acuerdo con la Comisión Europea de Teletrabajo, esta modalidad es una nueva forma de trabajo definido por el uso de computadoras y de telecomunicaciones para cambiar la geografía actual del trabajo usado, es decir, sucede cuando los trabajadores con sueldos- mes trabajan normalmente en sus casas (Nascimento, 2005). También, esta alternativa de trabajo tiene ventajas posibles para las compañías tales como: la reducción de los costes fijos, aumento de la productividad asociada a una adición de la motivación, reducción del absentismo, aumento de la flexibilidad organizacional; en cuanto a los trabajadores, la reducción del tiempo utilizado en transporte, la reducción del nivel de la tensión, la flexibilidad del horario, el aumento del tiempo disponible para su vida familiar y personal, el aumento de las ocasiones del trabajo (para los portadores de deficiencias, las madres de niños pequeños, el etc.), la reducción de incumbencias con dislocaciones y comidas (Grandes Vendedores, 2005).

Sin embargo, esta modalidad exige algunos costes como la instalación, el mantenimiento y renovación del equipo necesario para la práctica de teletrabajo. También la compañía tomará en cuenta esto para encontrar formas para controlar el uso del equipo, realizar una elección criteriosa del personal entre los candidatos con hábitos coherentes y firmes del trabajo, con la capacidad de la gerencia del tiempo, que demuestre requerir de una supervisión mínima y, por otra parte, que gozan de cierto grado de la estabilidad personal y familiar (Brum, 2003). Con estos cuidados, el teletrabajo ha demostrado una gran extensión en Europa, básicamente en función al desarrollo tecnológico de la informática y de las telecomunicaciones y de la reducción significativa de sus costes. Otro factor que

contribuye al fortalecimiento del teletrabajador es que este puede ser contratado para la ejecución, con un contrato temporal, por tiempo parcial o jornada completa. (Fernández y Dávila, 2000).

1.7. El trabajo con día un horario flexible

La flexibilización de las horas del funcionamiento es el proceso de adaptación de normas laborales a la realidad conveniente, cualquiera sean las retracciones, o expansiones económicas, los procesos tecnológicos, las transformaciones sociales o políticas (Simecs, 2004). Para Cassul, en segundo lugar (2002), las horas normales previstas por las leyes laborales son de 8 horas, sin embargo, el aumento de este día se señala como solución con respecto a los tiempos de crisis. Pero para muchas compañías, como las plantas de ensamble de automóviles, están apostando en flexibilidad.

Tal flexibilización de las horas de trabajo, sin embargo, no es un remedio infalible, sería capaz de atenuar, y mucho, el sufrimiento social del desempleo. En la medida en que las compañías puedan practicar los días estipulados en cada semana o mes, manteniendo, dentro del año, el promedio semanal de horas previstas por la ley o los acuerdos y convenciones colectivas del trabajo, de esta manera tendrían una herramienta capaz de equilibrar las fluctuaciones de la producción, que no prohibiría el control del exceso de la mano de obra [Silva, 1997 p.89].

Por otra parte, y de acuerdo con Brum (2001), ésta es una forma de relación de trabajo donde es el trabajador quién estipula sus horas de trabajo diarias, o semanales, recibiendo la remuneración correspondiente a las horas que realmente se trabajan.

1.8. Contratación de jubilados

Muchas veces las empresas pierden a estos profesionales y su conocimiento, las experiencias y la economía apropiada que generan para la compañía, en términos de encargos sociales, que son muchas veces, dejados de lado y que podrían ser mejor utilizados. El acto del contrato de este tipo de personal estima un enorme recorte en los costes para la compañía, puesto que la misma no tendrá que contribuir con el Sistema Previsional y no necesitará probablemente invertir en la formación, inclusive estos jubilados pueden haber sido, en algún momento, sus empleados, lo que denotaría un conocimiento de la compañía, de sus productos, de los servicios y de las costumbres (Brum, 2001).

Muchos son los modelos de posibles relaciones de trabajo a ser implementadas con los diversos tipos de contratos de empleo existentes. De acuerdo con Lucena (2005), existen otros más aparte de los actuales, que no serán detallados aquí, también, algunos se tratan de los tipos ya analizados, al menos con diversas nomenclaturas.

La Flexibilidad y la Competitividad

Como comentario importante, luego de estudiar algunos contratos, Júnior (2005) acentúa que sería suficientemente interesante para las compañías que en sus relaciones tradicionales de trabajo pasen por una revisión, ajustándolas para ser flexibilizadas de acuerdo a la realidad de los mercados, una vez que tales relaciones no constituya un compartimiento estanco, indiferente a la necesidad de la adaptación al nuevo contexto competitivo. Para Mendonça (2003), una buena relación del trabajo tendría en cuenta su duración, calidad, propósito contractual, sus ciudadanos, los sitios de trabajo, periodicidad de la remuneración y su forma. Para Hutchinson y Brewster (1995), un aspecto básico que las compañías deben considerar es que la adopción de la flexibilidad de trabajo no es una cuestión de moda y sí una alternativa necesaria para hacer frente a los costes del acto del contrato del personal, a un coste más reducido que trae a serie de ventajas como reducción de costes, incremento de la productividad y de la competitividad, mejora del servicio ofrecido al cliente, reducción del ausentismo, mayor capacidad de trabajo en equipo, una forma más abierta de dirección y la satisfacción personal.

Como el desempleo estaba transformándose en algo común en el mundo de trabajo, las nuevas y flexibles, o anormales, relaciones del trabajo no sólo se mantienen, sino que están creciendo de manera concreta e importante, lo que transforma el futuro típico de los trabajos (Brum, 2001). Siqueira (2004) dice que la cuestión de la flexibilidad pós-moderna en una realidad con el dominio de nuevas tecnologías de la información y de la comunicación, y son la base del nuevo sistema conceptual que trae conceptos como la multilinealidad, red, links, desorden, interactividad, etc., que pone en duda un sistema de cosas, de hechos, de imágenes y de visiones de la modernidad fordista, que se volvieron casi sagrados debido a la estabilidad que mantuvieron por un largo período donde era indiscutible la autoridad y

habían sido negadores de la autonomía, de la participación y de la democracia dialógica. Siendo así, la flexibilidad también es un principio de cómo actuar en condiciones de la pos-modernidad, es decir, ante una negatividad en la economía, que llega a ser básico en la sociedad-cultura pos-moderna, por lo tanto ésta es una pregunta que se puede asociar de tal manera a las fuerzas represivas como a las fuerzas libertadoras.

Materiales y Métodos

La metodología del trabajo consistió en una investigación descriptiva. Los datos fueron recogidos por medio de la entrevista semi-estructurada (cuestionario) para investigar la realidad de una muestra del universo de las compañías pequeñas de la región del Valle del Jaguari, en el estado del Río Grande del Sur. También, fue realizada la revisión bibliográfica profunda en el tema. El presente estudio se valió de una muestra de 16 compañías de los sectores secundarios y terciarios que constan en el registro del catastro del SEBRAE de 2000, 26,2% del universo correspondiente total de las compañías. La recopilación de los datos fue realizada por medio del uso de un cuestionario con preguntas abiertas y cerradas, directamente a los encargados de las empresas.

El Análisis de los datos recogidos

Analizando la representatividad de los sectores que componen las pequeñas compañías estudiadas, el 12% de las mismas representan al sector secundario y el 88% representan el sector terciario, siendo que, de este último porcentual, el 44% son compañías comerciales y otro 44% corresponden a compañías de servicio. Con respecto a la época del funcionamiento de tales compañías, estas presentan un cuadro suficientemente equilibrado, como demuestra el cuadro 1

Cuadro 1: Demostrativo de Tiempo de Funcionamiento de las Empresas Entrevistadas

	De 0 a 10 años (%)	De 11 a 20 años (%)	De 21 a 30 años (%)	+ 31 años (%)	No info (%)
Tiempo de Funcionamiento	18,75	25	18,75	25	12,5

Fuente: Elaboración propia basada en datos recogidos a través del cuestionario.

Verificando el número de empleados por unidad, se denota que 37,5% de las empresas en cuestión poseen entre 11 y 20 empleados y el 31,2% cuentan con más de 21 trabajadores. Hasta 10 empleados, se identifica en un porcentual del 24,9% de las empresas, (cuadro 2.)

Cuadro 2: Demostrativo del Número de Empleados por Unidad de las Empresas Entrevistadas

	De 0 a 5 (%)	De 6 a 10 (%)	De 11 a 20 (%)	Mas de 21 (%)	No info (%)
Empleados por Unidad	6,25	18,75	37,5	31,25	6,25

Fuente: Elaboración propia basada en datos recogidos a través del cuestionario.

Con respecto a los tipos de contratos de empleo adoptados por las compañías pequeñas del Valle del Jaguari, predomina el uso del contrato por tiempo indeterminado, verificándose el uso generalizado en el 93,7% de las compañías entrevistadas. Otro porcentaje predominante se da en el contrato de la experiencia (el 56% de las compañías hacen énfasis en su uso). Los resultados presentados en el cuadro 3 demuestran el predominio de los contratos tradicionales, donde los contratos anormales como el teletrabajo nunca han sido utilizado por el 75% de las entrevistadas; además, el 87% de ellas nunca contratan a jubilados y ni hacen uso de posiciones compartidas; el acto del contrato por tiempo parcial, la subcontratación, el contrato por tiempo determinado y el trabajo con día flexible nunca han sido utilizados por el 56% de las compañías del presente estudio. El trabajo en horario flexible es una práctica común para el 37.5% de las compañías entrevistadas, ya otros (el 50%) nunca lo adoptan.

Cuadro 3: Demostrativo de la Utilización de los Tipos de Contrato por las Empresas**Entrevistadas**

TIPOS DE RELACIONES DE TRABAJO UTILIZADOS POR LAS EMPRESAS	GENERALMENTE (%)	EVENTUALMENTE (%)	NUNCA (%)
Contratación por tiempo determinado	31,25	25	43,75
Subcontratación	25	18,75	56,25
Contratación por tiempo parcial	31,25	12,5	56,25
Cargo compartido	31,25	0	68,75
Trabajo en horario flexible	37,5	12,5	50
Trabajo con jornada flexible	25	18,75	56,25
Teletrabajo	18,75	6,25	75
Contratación de jubilados	0	12,5	87,5
Contratación por tiempo indeterminado	93,75	0	6,25
Contrato de experiencia	56,25	25	18,75
Contratación a través del CIEE	25	31,25	43,75

Fuente: Elaboración propia basada en datos recogidos a través del cuestionario.

Con respecto a las flexibilidades informales existentes en las compañías entrevistadas para la ejecución de las tareas por parte de los empleados, una evidencia es el horario, aspecto citado en el 93,7% de las compañías. Sin embargo, se resalta que esta flexibilidad ocurre solamente en casos de necesidad extrema del empleado o de la compañía. También, la duración de contratos fue otro ejemplo citado por las compañías, por lo tanto el 56% de ellas habían mencionado alguna forma de flexibilización de este tiempo. Ninguna otra forma de flexibilización, como por ejemplo del sitio de trabajo, fue referido, y el 18,7% no adoptan ni creen poder admitir en su realidad empresarial tal tipo de relación (cuadro 4)

Cuadro 4: Demostrativo de los Tipos de Flexibilidad Informal Existentes en las Empresas

TIPO DE FLEXIBILIDAD INFORMAL EXISTENTE EN LAS EMPRESAS, PARA LA EJECUCIÓN DE LAS TAREAS	SI (%)
Flexibilidad en el horario de trabajo	93,75
Flexibilidad en la duración de contratos	56,25
Otros	0,0
No adopta relación flexible	12,5
Empresa no admite tal tipo de relación	6,2

Fuente: Elaboración propia basada en datos recogidos a través del cuestionario

Al preguntar a las compañías sobre la contratación de talentos, el 100% afirmó que jamás han desperdiciado un buen candidato por cuestiones de horario o sitio de trabajo.

Al analizar el dominio del conocimiento de las compañías en cuanto a la flexibilización del trabajo, se verifica que un 56% de los entrevistados mencionaron conocer y utilizar algunas de las posibilidades de flexibilización laboral. Otro 31% alega no conocer la legislación que abarca este asunto, otro 31% demuestra interés en flexibilizar algunas funciones, y por lo tanto están buscando información y un 18,7% manifestó que ya oyeron hablar a respecto pero todavía no se interesaron por el tema en su compañía (cuadro 5).

Cuadro 5: Demostrativo del Conocimiento de las Empresas cuanto a la Flexibilidad Laboral

CONOCIMIENTO DE LAS EMPRESAS CUANTO A LA FLEXIBILIZACIÓN LABORAL	(%)
No conoce legislación de las relaciones	31,25
Ya oyó hablar, pero no se ha interesado	18,75
Buscar información p/ flexibilizar	31,25
Conoce y utiliza algunas posibilidades de flexibilización	56,25

Fuente: Elaboración propia basada en datos recogidos a través del cuestionario

Evaluando los problemas enfrentados por las compañías con respecto a sus empleados, se evidencia que la gran mayoría de las compañías entrevistadas (el 56%) afirma no poseer ningún tipo de problema en lo que se refiere a la realización del trabajo para sus empleados. Sin embargo, un 37% demuestra tener dificultades con algunos

empleados en cuanto a la satisfacción de los clientes; un 18,7% separan el ausentismo; con el mismo porcentaje aparece una baja productividad y para el 6% de las compañías la rotación es citada como un problema existente en su cuadro personal (cuadro 6).

Cuadro 6: Demostrativo de los problemas enfrentados por las compañías con algunos empleados

PROBLEMAS ENFRENTADOS POR LAS EMPRESAS CON ALGUNOS EMPLEADOS:	(%)
Insatisfacción del cliente	37,5
Absentismo	18,75
Rotación	6,25
Baja productividad	18,75
No presenta problemas	56,25

Fuente: Elaboración propia basada en datos recogidos a través del cuestionario.

Al preguntar a los entrevistados respecto a la posibilidad de flexibilización de algunos cargos en sus compañías, más del 94% de éstos, no visualizan esta posibilidad, sólo el 6% considera tal alternativa como viable para algunos cargos de sus compañías.

Consideraciones Finales

Después de un análisis profundo de los resultados obtenidos con la actual investigación, se concluye que las pequeñas compañías del Valle del Jaguari aún siguen apegadas a las formas tradicionales de relación de trabajo. En promedio, un tercio de éstas (28,5%) han afirmado que, generalmente, adoptan como práctica algunas formas flexibles. Este hecho, según lo demostrado en el análisis de los datos (más del 80% no sabe, habían oído hablar pero no están interesados, ni están buscando) y en charlas informales con los encargados, se debe a la carencia de un conocimiento mayor del tema “flexibilidad del trabajo”. Se cree que debido a que se trata de un tema considerado aún nuevo, las compañías se revelan desconfiadas, sin mucha rapidéz en invertir en él, y buscar en éste los cambios que faciliten su permanencia en el mercado competitivo. Como primera contribución del actual estudio se sugiere que las compañías busquen mayor información respecto al tema citado. Una primera lectura se puede hacer con la referencia teórica de

este trabajo, y entonces analizar o buscar una consultora que les asista en la identificación de las posiciones posibles a ser flexibilizadas y las formas de flexibilización posibles para tal.

Con relación a las flexibilidades informales existentes en las compañías, se verifica que, aunque, más del 90% de ellas menciona que son flexibles con los horarios de sus empleados, esto no es una práctica diaria y ocurre solamente en casos de necesidad extrema del patrón o del empleado.

También, la flexibilidad existe fuera del papel, adoptado en cuanto a la época de la duración de los contratos de empleo (citados por el 56% de los entrevistados). Esto demuestra el potencial existente dentro de las compañías de adoptar contratos más flexibles formalmente. Un aspecto interesante es el hecho de que el 100% de las compañías entrevistadas afirmaron jamás haber desperdiciado un buen candidato por cuestiones de horario o sitio de trabajo. Esta afirmación, para los resultados conseguidos, lleva a dos posibilidades: o no hubo desperdicio de talentos debido a que los mismos se adecuaron a los horarios y a los lugares definidos según la compañía; o que algunas de éstas, como lo habían mencionado previamente, no llevaron a cabo tal flexibilidad y se equivocaron en la contestación.

Una vez detectada la existencia de dificultades con algunos empleados en cuanto a la insatisfacción de los clientes (citadas por el 37%); ausentismo (18,7%); la baja productividad (18,7%) y la rotación (el 6%) los modelos flexibles de relaciones de trabajo, asociados a otras prácticas de la gerencia, podrían contribuir con la compañía para reducir al mínimo tales problemas.

Varios son los modelos posibles que pueden utilizar las compañías. En esta dirección, uno sugiere que las relaciones tradicionales del trabajo pasen por una revisión, ajustando algunas posiciones a la realidad de sus mercados. Las compañías, en esta revisión sugerida, identificarán ciertamente las posiciones que no pueden ser flexibilizadas. Sin embargo, probablemente, otros podrán hacerlo, y para tales, la flexibilidad toma en cuenta la duración, la calidad, el propósito contractual, sus ciudadanos, los sitios de trabajo, la manera de la remuneración y su forma pueden significar, también, la estrategia de la supervivencia de la compañía.

El acto del contrato por tiempo determinado es una alternativa suficientemente interesante para las compañías; por lo tanto, las mismas serán utilizadas en una cantidad definitiva de empleados, realmente, de acuerdo con sus necesidades de personal. También, la contratación de aprendices, por ejemplo, es una buena alternativa del acto del contrato por tiempo determinado; por lo tanto, la misma compañía, pensando en futuro, podrá desde ahora ir conociendo al empleado futuro. En el caso de que éste atienda las necesidades de la posición, entonces podrá, al final de su período del entrenamiento, ser efectivizado con la modalidad de contrato que mejor convenga a ambos. Más allá de ser de suma importancia para el alumno esta experiencia práctica de lo que aprendió en la teoría, para la compañía las ventajas de este acto de contrato también son muy positivas; por lo tanto, la misma ahorrará todas sus incumbencias de trabajo durante un período en el que sea “moldeado” el futuro en colaboración, de acuerdo con su cultura, normas, política. Los dos lados ganan.

Otra buena opción, prácticamente nunca usada para las compañías, y que vale la pena considerarse, es el acto de contrato de jubilados-pensionados; por lo tanto, más allá de que estos posean un buen bagaje de conocimiento y de experiencia, no necesitan altos sueldos para recibir el retiro de la Previdencia. Por otra parte, la compañía ahorra por no necesitar pagar algunas incumbencias.

También, la subcontratación de algunas funciones, como la contabilidad, por ejemplo, previene las preocupaciones que desvían la atención de la compañía de su actividad principal, al confiar tal servicio a otra compañía competente en el tema.

En cuanto al teletrabajo, se sugiere a las compañías profundizar su conocimiento con respecto al mismo, por lo tanto, es una alternativa muy interesante de flexibilización que puede facilitar el acto del contrato o el funcionamiento de algunos talentos de la propia compañía, que por razones determinadas no puede ser mantenida en las sedes de la misma.

Para finalizar, más allá de estas flexibilizaciones formales, las informales también deben ser valoradas, como por ejemplo, el horario y el sitio de trabajo. Tales flexibilidades, claramente sin excesos, ni daños en el trabajo a ser desarrollado, son importantes para mejorar la relación empleado/empleador y favorecer la productividad.

BIBLIOGRAFÍA

AMORIM, Bruno Teófilo. Flexibilidade das leis do trabalho. Zé Moleza. Disponível em: <http://www.zemoleza.com.br>. Acesso em: 04 mai. 2005.

AZZONI, Carlos Alberto. Setor terciário e concentração regional no Brasil Disponível em: <http://www.nemesis.org.br/docs/azzoni6.doc>. Acesso em: 22 fev. 2005.

BACCIOTTI, Rui Carlos Duarte. Contratos – Conceito e espécies Disponível em: <http://www.advogado.adv.br/artigos/2000/ruibaciotti/contratos.htm>. Acesso em: 25 mai. 2005.

BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt., BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo. Comprometimento com o trabalho: padrões em diferentes contextos organizacionais. RAE – Revista de Administração de Empresas / FGV-EAESP. v.42. n.2. São Paulo, 2002.

BENÁ, Jorge Henrique de Almeida. Flexibilização das leis do trabalho. Zé Moleza. Disponível em: <http://www.zemoleza.com.br>. Acesso em: 14 out. 2004.

Brasil, Consumidor. Contrato de Experiência. Disponível em: <http://www.consumidorbrasil.com.br/consumidorbrasil/textos/domestico/experiencia.htm>. Acesso em: 25 mai. 2005.

BRUM, T.M.M. Modelo de gestión de la empresa hacia la competitividad. León: Universidad de León, 2001.

O estabelecimento de novos modelos de relações laborais em função da flexibilidade contratual - um referencial europeu. Revista de Pesquisa e Pós-Graduação. Santo Ângelo, 2003.

CASSAR, Vólia Bomfim. Redução salarial disfarçada de contrato por tempo parcial. Disponível em: <http://www.mettacursos.com.br/artigos/cont%20tempo%20parcial.doc>. Acesso em: 18 fev. 2005.

CONSOLIDAÇÃO das Leis do Trabalho. 31. ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

ESTAGIÁRIOS.COM. Cadastro da empresa. Disponível em: <http://www.estagiarios.com/cadastroempresa.asp>. Acesso em: 12 mar. 2005.

FERNÁNDEZ GAGO, R. e MIGUEL DÁVILA, J. A. (2000): Teleworking as a new way of flexible working: An analysis of its diffusion in Europe and Spain, en The Ninth International conference on Management of technology IAMOT 2000, Miami – Florida.

HUTCHINSON e BREWSTER (1995). Flexibilidad en el trabajo. Estrategias y Prácticas en Europa. Como organizar el trabajo de forma flexible. Barcelona: Gestión 2000.

JÚNIOR, Alcídio Soares. A flexibilização no direito do trabalho enquanto instrumento de mudanças nas relações de trabalho. Disponível em: <http://www.uepg.br>. Acesso em: 22 mar. 2005.

LEMOS, Ana Heloísa da Costa. Empregabilidade e adesão à nova cultura do trabalho. 2004.

LIMA, Aluizio Macário. Flexibilidade no trabalho: teletrabalho. 2002.

LUCENA, Jonatas. Direito trabalhista. Zé Moleza. Disponível em: <http://www.zemoleza.com.br>. Acesso em: 22 mar. 2005.

MENDONÇA, Rita de Cássia Tenório. Espécies de contrato de trabalho – parte IV. Vem Concursos, 2003. Disponível em:

http://www.vemconcursos.com.br/opiniaio/index.phtml?page_sub=5&page_id=1429. Acesso em: 18 mar. 2005.

MENEGATTI, Christiano. O equívoco do discurso da flexibilização das normas trabalhistas. Jus Navigandi, 2005. Disponível em: <http://www1.jus.com.br/doutrina/texto.asp?id=6566>. Acesso em: 05 jun. 2005.

MUR, M^a. C. (2000). Apoyamos las normativas que fomenten el control de nuestra actividad, Capital Humano- Extra Trabajo Temporal, (septiembre). pg. 22

NASCIMENTO, Júlio César Gomes. Teletrabalho. Zé Moleza. Disponível em: <http://www.zemoleza.com.br>. Acesso em: 13 abr. 2005.

NIESS, Lucy Toledo das Dores. O contrato de experiência e a empregada gestante. Clube do Bebê. Disponível em: <http://www.clubedobebe.com.br/Palavra%20dos%20Especialistas/dt-01-01.htm>. Acesso em: 25 mai. 2005.

PASTORE, José. Mitos sobre o desemprego. Revista Conjuntura Econômica. v.53. n.12. Rio de Janeiro, 1999.

Novos trabalhos, novas regras. Jornal da Tarde, 15/10/2003. Disponível em <http://www.josepastore.com.br/artigos/relacoestrabalhistas/205.htm> em 01/04/2004

Contrato Coletivo: da retórica à prática. O Jornal da Tarde, 16/02/1994. disponível em <http://www.josepastore.com.br/artigos/relacoestrabalhistas/001.htm> acesso em 01/04/2004

PINTO, Bernadete Edith de Rosa. A flexibilidade das relações de trabalho. 1. ed. São Paulo: LTr, 2001.

REFORMA na CLT. Disponível em: <http://www.reformanact.cjb.net>. Acesso em: 11 out. 2004.

RUBIO, S. (2000): Balance de un año tras el cambio Capital Humano, Extra Trabajo Temporal, Septiembre, pp.6-10

SCHREUR (2000): Un paso más para que trabajador y empresa se beneficien de las ETT's, Capital Humano –Extra Trabajo Temporal, Septiembre, pg. 26-27.

SILVA, Antônio Álvares da. Flexibilização das relações de trabalho. São Paulo: LTr, 2002.

SILVA, Ciro Pereira. Jornada flexível de trabalho: ferramenta para administrar flutuações de produção. 1. ed. São Paulo: LTR, 1997.

SIMECS. Flexibilização da jornada de trabalho. Disponível em: <http://www.simecs.com.br/contratacao/flexibilizacao.asp>. Acesso em: 27 nov. 2004.

SIQUEIRA, Holgonsi Soares Gonçalves. Flexibilidade pós-moderna. Disponível em: <http://www.angelfire.com/sk/holgonsi/flexibilidade.html>. Acesso em 05 jun. 2005.

SZKLAROWSKY, Leon Frejda. Subcontratação de contratos administrativos. Disponível em: <http://www1.jus.com.br/doutrina/texto.asp?id=464>. Acesso em: 13 abr. 2005.

TOFFLER, Alvin. A empresa flexível. 1. ed. Rio de Janeiro: Record, 1985.

GRANDES VENDEDORES, Afinal, o que é teletrabalho? Disponível em: <http://www.grandesvendedores.com.br/teletrabalho/oquee.html>. Acesso em: 12 jan. 2005.