

# Flexibilidad Laboral: ¿Fin del Trabajo Permanente?<sup>1</sup>

- Carmen Añez Hernández<sup>2</sup>

---

1 Este trabajo es resultado parcial del proyecto de investigación : El Despido Laboral Efecto que Origina las Relaciones Encubiertas en el Sector Servicio en el Municipio Maracaibo Estado Zulia, registrado ante el CONDES y desarrollado en el Centro de Estudio de la Empresa de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad del Zulia

2 Socióloga, Mgs En Intervención Social. Investigadora del Centro de Estudios de la Empresa de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad del Zulia. carmenanez55@yahoo.com

## **Resumen:**

La flexibilización laboral, siguen posicionándose y funcionando con contratos de trabajo transitorios, trastocando la protección del sistema de regulación y protección del trabajo permanente. De ahí la importancia de reflexionar teóricamente sobre la flexibilidad laboral como fin del trabajo permanente. Para su desarrollo se plantean los siguientes objetivos: manifestar como la flexibilización laboral ha incidido en la ruptura de las relaciones laborales, a través de la subcontratación laboral y en el despido del trabajador. Su desarrollo se fundamenta en una revisión teórica que permitió describir y analizar la temática abordada. Los resultados reflejan que dicha estrategia está impulsando la agudización de las condiciones precarias de los derechos laborales, con lo cual estamos ante un capitalismo irracional, que tiene como propósito que los trabajadores sufraguen los efectos de las pretensiones de los capitalistas por conseguir: mayores tasas de ganancia y niveles más altos de productividad. En consecuencia, la flexibilización de las relaciones laborales está destinada a ocultar los derechos de los trabajadores, agudizar el despido laboral, y propiciar el fin de un trabajo decente y permanente.

**Palabras clave:** Relaciones Laborales, Flexibilización Laboral, Despido.

## **Abstract:**

Labor flexibility, positioning and running are temporary work contracts, disrupting the system protection regulation and protection of permanent work. Hence the importance of reflecting theoretically on labor flexibility as end of permanent work. To develop the following objectives are: to express that is labor flexibility, CAL describe the conditions of the dismissed worker. Its development was based on a theoretical review that allowed describing and analyzing the topics addressed. The results show that this strategy is promoting the intensification of precarious labor rights, which are facing an irrational capitalism, which are intended to make workers bear the effects of the claims of the capitalists to achieve: higher gain and higher productivity levels. Consequently, the flexibility of labor relations is intended to hide the rights of workers, exacerbate the layoff, and to promote decent work and permanent.

**Keywords:** Labor Relations, Labor Flexibility, Dismissal

## Introducción:

La globalización de las economías remueve las organizaciones sociales del mercado de trabajo como los sindicatos, las relaciones laborales, relación patrono-trabajador, entre otras, así como las leyes o normativas que rigen la relación y contrato de trabajo generando desajustes laborales y precarización del trabajador.

Las empresas comienzan a aplicar el modelo toyotista, lo cual representa cambios sustanciales en la organización, introducción de nuevas tecnologías, y fundamentalmente una nueva cultura gerencial y laboral. Surge por tanto, la externalización para implementar la descentralización productiva, a través de una nueva concepción de la estructura organizativa en la que se renuncia al crecimiento interno. De igual manera, se modifica la estructura laboral de la empresa dando lugar al fenómeno del outsourcing o triangulación laboral (Ugarte, 2007). Esta puede adoptarse bajo la figura de la subcontratación laboral, o a través de la dotación de trabajadores por la vía de una empresa de trabajo temporal.

Según Añez (2012), los cambios en el mundo del trabajo han generado nuevas formas de relaciones que en su mayoría no se ajustan a los requerimientos de una relación laboral, esto obedece a que las empresas inmersas en el mercado globalizado y competitivo, han descentralizado sus actividades utilizando el recurso de contratos labores a través de la tercerización, que no es más que la implementación de la subcontratación, considerada como una estrategia empresarial que tiene como propósito adecuar la fuerza laboral a las condiciones del mercado, lo cual implica ir en contra del trabajo colectivo y de los derechos que corresponde a los trabajadores.

Esta realidad se observa a nivel mundial ante la necesidad del patrono de deslastrarse de compromisos laborales y conflictos con los trabajadores amparándose en la tercerización a través de empresas de servicios, las cuales suministran fuerza de trabajo para realizar una actividad determinada bajo un contrato atípico y de tiempo determinado. Dicha acción denota según Bravo (2010: 4) "despidos masivos de trabajadores, aparición de los trabajos precarios (por horas, temporales, sin ningún tipo de arraigo), el aumento del horario laboral con mayor esfuerzo del trabajador y con reducción de la paga, buscando bajar costos, utilización de la contratación esporádica (y externa a la empresa) que antes se resolvían con personal de la propia compañía".

Puede manifestarse que al obviar el patrono o empresa las normativas laborales, la creación de contrato de trabajo que desampara al trabajador en sus derechos socio-laborales se acrecienta, por ende, influye en la calidad de vida de su entorno familiar, encendiendo las alarmas ante la profundización del desempleo, el alto grado de pobreza, la carencia de mecanismos de seguridad social ante la disminución del empleo estable y adecuado, desencadenando un alto índice delictivo en las sociedades y otras graves secuelas. (Bravo, 2010).

Por consiguiente, ante la contratación atípica conocida como subcontratación laboral se agudiza la precariedad del trabajador, asunto que traspasa al resto de la sociedad. Dicha contratación comienza a enfrentarse a una forma de trabajo que se posesiona como servicios temporales muy utilizado por las empresas en el mundo de la globalización.

Desde esta perspectiva, Las acciones unilaterales del patrono, de acuerdo a Mellado (2004:1), "refuerza los poderes empresariales (es decir refuerza a quien ya tiene poder) y ha conducido históricamente a fuertes injusticias sociales, permite neutralizar conquistas sociales obtenidas por los trabajadores en otros momentos, se convierte en fuente de discriminaciones difíciles de combatir y deslegitima a los sindicatos y a los procesos de negociación colectiva".

Sobre el particular es necesario aclarar que en Venezuela se excluye la tercerización protegiendo los derechos sociales de los trabajadores, eliminando las prácticas empresariales como la subcontratación que se establece como un "fraude laboral" contra los trabajadores.

Con base a lo planteado se pretende reflexionar sobre la flexibilidad laboral como fin del trabajo permanente. Para su desarrollo se plantean los siguientes objetivos: como la flexibilización laboral ha incidido en la ruptura de las relaciones laborales, a través de la subcontratación laboral y en el despido del trabajador. Su desarrollo se fundamenta en una revisión teórica que consintió describir y analizar la temática abordada, permitiendo formular una postura crítica sobre la la flexibilización de las relaciones laborales, la cual está destinada a ocultar los derechos de los trabajadores, agudizar el despido laboral, desdibujando el conocimiento de empleador, y propiciando el fin de un trabajo decente y permanente.

## 1. Flexibilización de las Relaciones Laborales:

Antes de entrar en el tema concreto se debe responder una interrogante que permita conducirnos a ¿qué es una relación laboral?, definición que dibuja la dependencia o no entre patrono y trabajador.

Generalmente se entiende por relaciones laborales los vínculos que se crean en el espacio de trabajo. Por consiguiente, se refiere a las relaciones establecidas entre el trabajador y el capital en el marco del proceso productivo. Dicha relación se concreta en un convenio o contrato de trabajo, donde se especifica los derechos y deberes que convienen ambos sujetos. Sin embargo, la globalización y modernización de la economía viene trastocando la definición y aplicación de las relaciones laborales, flexibilizándolas y adaptándolas de acuerdo a las exigencias del mercado, lesionando a través de contratos determinados o atípicos los beneficios y derechos de los trabajadores.

Así mismo, la legislación laboral a nivel mundial tiende a eliminar la protección del trabajador frente al despido laboral inducido por la flexibilización laboral, la cual se ampara en la ley comercial y civil, vinculando el derecho del trabajador con las líneas del mercado global, lo cual afecta el mercado laboral.

Bajo esta óptica, Bravo (2010:20), plantea que, "en virtud del fenómeno globalizador de nuestro tiempo, no es posible escapar de estos signos de flexibilización y desregularización. Es decir, este enfoque pretende establecer que, en virtud de la globalización creciente, es el trabajador quien debe soportar los efectos de una modernización o actualización de la relación laboral"; por consiguiente, el trabajador se convierte en el eslabón más débil de la relación, ya que para poder subsistir en el mercado de trabajo debe someterse a los cambios fundamentales que transportan a nuevas relaciones laborales condicionadas por aumento del horario, carencia de seguridad social, disponibilidad a cualquier día de la semana sea festivo o no, eliminación de beneficios y prestaciones sociales, salarios precarios, eliminación de vacaciones, entre otros beneficios.

El trabajador al aceptar dichas condiciones se somete a una relación laboral con el patrono, orientada no por el Derecho del Trabajo sino por una relación mercantil o civil. Lo cual beneficia al patrono al disminuir su compromiso de cancelar los beneficios laborales, práctica que influye en el aumento de la inversión en su negocio. La flexibilización laboral vista desde la óptica del capital posiona en el mercado y en la sociedad en general el neoliberalismo salvaje, que reproduce drásticamente un trabajador empobrecido con un futuro incierto.

Dicha flexibilización se concreta a través del régimen de la subcontratación individual, o del funcionamiento de empresas destinadas a ejecutar cualquier actividad de la producción que elaboraban las empresas antes de implantarse la tercerización, que no es más que la extracción de funciones para expandirse en el mercado nacional e internacional, quedando el trabajador bajo la figura de un subcontrato por tiempo determinado y despedido al culminar su tarea o función en la gran empresa que subcontrata.

En palabras de Añez (2012:165), "bajo este enfoque se busca una forma de relación de trabajo distinta de la tradicional o normal, una forma de relación de trabajo atípica, regulada y excluida de las labores inherentes a la producción principal y permanente de la empresa, así como de las labores de reparación habituales de los equipos".

En ese sentido, las empresas se adjudican la potestad de regular y centralizar la contratación laboral, la política salarial, la organización del trabajo, el tiempo de trabajo, entre otros aspectos laborales. El modelo tradicional de relación laboral ha quedado obsoleto por ser excesivamente protector del trabajador.

Esta solución por parte del capital acentúa los graves problemas que se venían suscitando ante la violación de las leyes protectoras del trabajador, pero sin embargo, el trabajador en sus luchas lograba obtener su tutela en cuanto a sus derechos individuales. Con la flexibilización laboral limitada en la subcontratación de acuerdo a Caamaño (2007: 158), "no permite resolver de manera general el problema de la inseguridad jurídica y de la precariedad laboral, ni respecto de materias trascendentales como lo son los derechos de sindicación y de negociación colectiva".

### 1.1 Subcontratación Laboral: encubrimiento laboral:

La flexibilización laboral ha entronizado en el mercado de trabajo como contrato de trabajo la subcontratación, muy utilizada en las empresas de servicios. Las empresas de servicios integran lo que se denomina sector terciario de las economías, y es el que más ha crecido en los países desarrollados, donde la mayoría de la población se ubican para prestar actividades de limpieza, mantenimiento, asesorías,

vigilancia, fabricación de insumos, servicio técnico, restaurantes, entre otras.

Al respecto, De La Garza (2007), señala que el impulso de la subcontratación como forma de contrato laboral, significa el deterioro de salarios, condiciones de trabajo, incertidumbre en los puestos de trabajo, entre otros aspectos que impulsan la precariedad laboral; se trata por tanto, de una nueva explotación de la fuerza de trabajo con pérdida de los derechos conquistados, pero para el patrono o empresario significa ahorro del costo laboral.

En concordancia, Echeverría (2009), plantea que en el caso de la subcontratación de trabajo, el interés central de la empresa contratante es proveerse de fuerza de trabajo física y/o intelectual como si fuera un servicio o un bien, especificando o no, según las necesidades, las características que debe cumplir. Aquí la empresa contratante busca reducir los costos laborales al abastecerse de personal a través de la intermediación de un tercero que le permite disponer y prescindir de él según sus necesidades económicas y evitarse los trámites administrativos y otros costos.

Con base a lo señalado Añez (2012), asevera que la estrategia de la subcontratación se está instaurando a gran velocidad en las empresas, para tal efecto, lo cual permite ocultar o encubrir una relación laboral precaria, abriendo importantes espacios para formalizar contratos atípicos, modificación de honorarios y otros aspectos laborales, que potencian la gestión moderna de talento humano, institucionalizando una relación laboral triangular, disfrazada o encubierta.

Es necesario resaltar que la subcontratación tiene acogida en el mercado, pero en algunos países no esta no esta formalmente institucionalizada, sino que aparece encubierta, caso en la mayoría de las legislaciones laborales latinoamericanas. Venezuela es uno de los países que se ha pronunciado en contra de la tercerización o subcontratación, para tal fin se reforma la Ley del Trabajo titulada Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, (Decreto 8938, 2012:14), en la cual se plasman en el artículo 48 la prohibición en los siguientes literales:

- a. La contratación de entidades de trabajo para ejecutar obras, servicios o actividades, que sean permanentes dentro de las instalaciones de la entidad de trabajo contratante y que estén relacionadas directamente con el proceso productivo de la empresa contratante.
- b. La contratación de trabajadores a través de intermediarios, para evadir las obligaciones de la relación laboral del contratante.
- c. Las entidades de trabajo creadas por el patrono para evadir las obligaciones con los trabajadores.
- d. Los contratos o convenios fraudulentos que están destinados a simular la relación laboral, utilizando las formas jurídicas propias del derecho civil o mercantil.
- e. Cualquier otra forma de simulación o fraude laboral".

Se deduce que la nueva ley en Venezuela pretende quebrantar la desintegración del equipo de trabajo en las empresas, a fin que todos los trabajadores no pierdan el derecho a sus beneficios, un trabajo estable, puedan crear y pertenecer a organizaciones sindicales donde se controlen y planifiquen acciones en contra de los desmanes del capital y discutir e implementar contratos colectivos cónsonos a las necesidades del colectivo.

En conclusión, la subcontratación como nueva forma de contrato de trabajo, ha sido pensada por la globalización y los legisladores como un encubrimiento al simular y sancionar una contratación de trabajadores a través de terceros. En este sentido, Ugarte (2006:32), sostiene como se han creado "subterfugios destinados a ocultar, disfrazar o alterar la individualización o patrimonio de la empresa con vistas a afectar los derechos individuales y/ o colectivos de los trabajadores, no contribuyendo a mejorar la situación laboral y previsional de los trabajadores subcontratados, debido a la dificultad que implicaba el establecimiento de este ilícito laboral".

## 1.2 Despido Laboral:

En el campo laboral, el despido es la expulsión del trabajador, de su cargo o puesto de trabajo, por acción unilateral del dador de trabajo o empleador; es decir, se rompe la relación del trabajo o laboral. Dicho despido puede realizarse con razón o sin ella, sin respetar los cánones impuestos por la doctrina laboral o las leyes sobre la materia. También se podría decir "sin respetar el derecho a la estabilidad

“irrestricada” en el trabajo, que ampara al trabajador por cuenta ajena, que sólo podría ser despedido si hubiere una causa justa” (Suárez, 2009:8).

En cuanto a los trabajadores subcontratados una de sus desventajas es la inestabilidad en el empleo, ya que este depende de un contrato de duración determinado, lo cual origina el despido temprano.

La subcontratación, por ende, hace más endeble las relaciones laborales, debido a que se desvanece la protección del trabajador y sirve para encubrir falsas relaciones de trabajo. Desde esta perspectiva, el problema de la subcontratación se ha incrementando y abarca cada día más terreno, reduciendo las relaciones de trabajo estables y protegidas del empleo formal, y prescindiendo paulatinamente de trabajadores fijos quienes son excluidos y lanzados a la inestabilidad, a la informalidad y a empleos precarios.

Por consiguiente, se está fragmentando el mercado de trabajo ante la implementación de contratos fijos y la subcontratación o contrato determinado, ha producido una reducción de la masa trabajadora ante el despido a destiempo o programado por el patrono, silenciando el interés de clase conquistada por los trabajadores.

El despido de un trabajador no es algo que surge de forma espontánea en las empresas, sino que es un proceso que se promueve intencionadamente por tanto, envuelve una acción organizacional, en muchos casos previsional.

De acuerdo al patrono o empresario, el despido se centra en la mejora de la eficiencia de la organización y puede con el objeto de contener los costes laborales, incrementar los ingresos o reforzar la competitividad. Es decir, de acuerdo a Eslava (2009), puede ser puesto en práctica como una reacción defensiva ante el declive o como una estrategia proactiva para incrementar el rendimiento organizacional. Por consiguiente, conlleva generalmente a la “reducción de personal”, o como señala Eslava (2009), al incorporar nuevos productos, nuevos recursos, o tareas adicionales sin incrementar ostensiblemente el número de trabajadores, nos podemos encontrar con la necesidad de menos trabajadores por unidad producida en relación con situaciones precedentes.

El desempleo a nivel mundial, es por tanto, el reflejo de los lineamientos económicos, donde un gran porcentaje de trabajadores han visto seccionado su proyecto de vida y su ascendencia dentro de una empresa.

### **3. Consecuencias del Despido Laboral:**

#### **3.1 Orden objetivo:**

Los despidos con causas objetivas se consideran despidos procedentes por “causa de inadaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en el puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables. Otra causa es la falta de asistencia al trabajo no justificadas. Por último, también se alegan causas económicas de las empresas (Ruiz, 2013:3).

Dicho despido aunque tengan fundamentaciones ocasionan diferentes consecuencias al trabajador, tales como: desempleo, falta de ingresos económicos, problemas familiares, entre otros. En cuanto a los trabajadores que quedan en las organizaciones se presentan también efectos negativos, a saber: falta de confianza en la misma, desconfianza hacia sus compañeros, altos niveles de estrés, competencias inadecuadas entre los trabajadores y dudas sobre su permanencia en la organización.

En consecuencia, los trabajadores que permanecen en la empresa tras el proceso de despido están casi tan afectados como aquellos que fueron despedidos, pasando el trabajador por una serie de derivaciones tales como: incredulidad, euforia, depresión y ofuscación.

De acuerdo a la realidad que viven los trabajadores ante los despidos, los directivos de las empresas de acuerdo a los efectos que se están creando en el trabajador como el exiguo ejercicio en sus puestos de trabajo han venido creando estrategias, tales como: la ubicación del trabajador a través de otras empresas que le presten servicio generalmente subcontratado.

Por otra parte, han elegido implementar la modalidad de franquicia y las pequeñas empresas, para estimular a los trabajadores a crear sus propios negocios. Esto conduce a suscitar la creación de empresas subordinadas que se desenvuelven dentro o fuera de la propia organización, encubriendo las relaciones laborales de los trabajadores a través de la figura comercial o mercantil.

La nueva situación del despido temprano no es producto del azar, sino que es producto de nuevas formas de contrato de trabajo definidos como eventual o determinado en el mercado global, por consiguiente, de acuerdo a Trejo (2010), están operando modelos de relaciones laborales distintos al tradicional; es decir, se ha transitado de la bilateralidad entre trabajador y patrono originando una relación triangular.

En el mismo orden de ideas, Chávez (2007: 4), señala que el contrato de trabajo eventual implica que, "la actividad del trabajador se ejerce bajo la dependencia de un empleador para la satisfacción de resultados concretos, tenidos en vista por éste, en relación a servicios extraordinarios determinados de antemano o exigencias extraordinarias y transitorias de la empresa, explotación o establecimiento, toda vez que no pueda preverse un plazo cierto para la finalización del contrato". Esto complica el cumplimiento de los beneficios laborales comprendidos en las leyes que rigen el trabajo.

Entre los derechos más vulnerables pueden mencionarse: el derecho al trabajo fijo, el derecho de asociación sindical y contar con beneficios de orden colectivo a través de una convención de trabajo. Dicha situación que afecta al trabajador deforma la finalidad de los sindicatos, desmembrando, según Quintero (2010: 15) las siguientes funciones: "representar a los trabajadores en el ejercicio de los derechos emanados de los contratos individuales de los trabajos, representar a los afiliados en las diversas instancias de la negociación colectiva en el ámbito de la empresa, velar por el cumplimiento de las leyes del trabajo o de la seguridad social, denunciar las infracciones antes las autoridades administrativas o judiciales, actuar como parte en los juicios o reclamaciones, de carácter judicial o administrativo que tengan por objeto denunciar prácticas desleales, y canalizar inquietudes y necesidades de integración respecto de la empresa y de su trabajo".

Los trabajadores en situación de contrato eventual o determinado tienen dificultad para acceder a un trabajo formal por no contar con referencias laborales sobre su tiempo y capacidad, sin embargo, según Trejo (2010), son los trabajadores más explotados en cuanto a los requerimientos laborales, a los cambios en el proceso de trabajo lo que genera modificaciones en las exigencias y, por lo tanto, en las condiciones de salud, debido a que al ser trabajadores tercerizados cuenta con menos ventajas por parte del empleador; por tanto, suelen laborar más horas que el personal fijo, retuerzan turnos, cubren guardias, son sometidos a un control estricto, recibiendo una remuneración precaria.

Por consiguiente, para conservar el trabajo o ser contratados definitivamente, deben sobrellevar tales condiciones, lo cual compromete la salud del trabajador.

### **3.2 Orden subjetivo:**

Es importante reconocer también las consecuencias de orden subjetivo causadas por el despido de trabajadores que se ven forzados a abandonar la organización. En este orden el Equipo Aesthesis (2014:34), afirman que más allá de las consecuencias objetivas, "el despido del trabajo puede tener consecuencias sobre el bienestar psicológico de la persona: desde falta de autoestima ("si me han despedido, será porque no valgo", "me han despedido a mí porque lo hago peor que los demás") hasta el bajo estado de ánimo y la apatía".

De acuerdo a estos especialistas en salud laboral, los despidos laborales afectan también al trabajador síquicamente, produciendo una gran cantidad de trastornos tales como perturbaciones del sueño, merma del apetito, depresión, ansiedad, irritabilidad, fatiga, stress. También se presentan trastornos psicossomáticos como dolores de cabeza, problemas digestivos, infarto, hipertensión arterial, entre otros. Por otra parte, Suarez (2009) señala, que el despido del trabajo es un acto de violencia; tal vez la más grave como desastrosa; sobre todo desde el punto de vista social, porque divide a la familia y, una vez dividida, la destruye.

En consecuencia, la subcontratación, que origina el despido temprano acarrea daños en la salud de los trabajadores, lo cual presenta una contradicción, ya que la salud y el trabajo son aspectos naturales del ser humano para la realización de su vida, sin embargo en las nuevas estrategias concebidas en el mercado globalizado, pareciera que prevalece las condiciones del trabajo sobre la salud o bienestar del trabajador, lo cual contradice lo que generalmente se afirma que sin salud física, mental, así como disfrute de un holgura socio-económica, el trabajador no puede producir en óptimas condiciones, a su vez, no puede ser consumidor masivo como pretende el mercado.

**De acuerdo a Parada (2009:23), el trabajador despedido pasa por las siguientes fases:**

- “Ansiedad. Manifestada en forma de hiperventilación, sensación de ahogo, sudor, palidez, etc.
- Shock/emocional/estupor. La persona puede quedar en un estado de shock y aturdimiento, en el que de alguna manera “pierde el contacto con la realidad”.
- Negación. Se refiere a la minimización del impacto o veracidad otorgada a la situación crítica. Es decir, pensar que tiene que haber una confusión y que todo se va a aclarar; pensar que es algo pasajero y que en unas semanas podrá ser contratado de nuevo en el mismo puesto.
- Culpabilidad. En ocasiones, las personas buscan en sus comportamientos, el origen de la situación. Si la decisión de despido no tiene que ver con el comportamiento del profesional y el “porqué” de haber sido elegido para su despido, podría llevarlo a dinámicas de inseguridad, disminución de la percepción de autoeficacia y autoestima, y, en caso de mantenerse, incluso a estados de depresión.
- Culpabilización y reproche. El profesional afectado puede, consciente o inconscientemente, tratar de canalizar su desahogo culpando a la organización, e incluso al responsable que comunica el despido, de la situación a la que se ve abocado”.

Se observa, que ser despedido por la empresa genera un shock emocional que perturba al trabajador, este padece un deterioro de su autoestima, de su definición como trabajador y de su conocimiento, creando sentimientos de fracaso, de inferioridad, de vergüenza ante la sociedad que recompensa o sanciona.

Sin duda, el trabajo es en la sociedad capitalista una de las formas más despóticas. Al trabajo podemos entenderlo como una “sumisión retribuida”, la cual es antagónica de la vida. Mediante las directrices del trabajo se procura asignar el modo de vida, los horarios, las tareas, entre otros aspectos laborales.



## **Conclusión:**

Un serio problema ha surgido a partir de flexibilización laboral como estrategia para ampliar mercados y reducir costos laborales. Dicha estrategia esta impulsando la agudización de las condiciones precarias de los derechos laborales por parte del patrono, con lo cual se puede inducir que estamos ante un capitalismo irracional, que tiene como propósito que los trabajadores sufraguen los efectos de las pretensiones de los capitalistas por conseguir: primero, mayores tasas de ganancia y acumulación de capital; y segundo, niveles más altos de productividad.

Contra todo lo que se pueda pensar, la flexibilización en consonancia con la subcontratación laboral no están favoreciendo a los trabajadores, por el contrario la alienación aumenta, se está destrozando las solidaridades que existían entre ellos, y los están convirtiendo en encargados de aumentar la productividad y ganancia de la empresa, pero sin reconocer el esfuerzo del trabajador.

La flexibilización, por consiguiente, agudiza la alienación entre el trabajador y su creación desde otra perspectiva, porque ahora no trabaja indefinidamente para un patrono, sino que a través de la subcontratación el despido es eminente y comienza a trabajar para terceros, lo cual no permite conocer el verdadero patrón que puede responder por sus beneficios, ya que se configura una triangulación, empresa contratante-empresa contratada-trabajador.

Las motivaciones para que la empresa implemente la subcontratación son muy claras: los costes suelen ser menores, no hay costes de formación, ni cancelación de beneficios y fundamentalmente este tipo de trabajador no tiene derecho a sindicalizarse debido al tiempo eventual que está en la empresa, lo que origina poco o nulo estímulo de lealtad hacia ésta, perdiendo el sentido de pertenencia.

El ser despedido del trabajo en si es un trauma que se profundiza al no obtener prontamente un nuevo empleo y si lo encuentra es bajo las mismas condiciones de contrato atípico, que por deducción puede ser nuevamente despedido, en consecuencia no puede solventar los costos del hogar, personales, ocasionando dicha situación una pérdida de esperanza que intimida a la clase trabajadora.

Por otra parte, la inactividad conduce al trabajador a afrontar psicosocialmente los siguientes aspectos: en lo social, se producen situaciones que pueden afectar de forma negativa, su convivencia e interacción con amigos o familiares. En lo económico, se presenta la necesidad de satisfacer las necesidades individuales y familiares, tales como: alimentación, pago de servicios, recreación, educación, entre otros, por lo tanto le es imprescindible obtener un sueldo para sufragar sus necesidades y poseer una independencia económica.

La práctica de la flexibilización puede considerarse fraudulenta, ya que es antijurídica, pues busca falsificar, excluir y negar la aplicación de las leyes laborales al recurso humano asunto que constituye un fraude laboral. Si estamos en presencia de un modelo global de economía, que humilla a los trabajadores, marginándolos del mercado de trabajo y desregulando el mismo, y en consecuencia, del ámbito del consumo de los mercados deseados por el gran capital ¿Quiere decir que estamos frente al fin del trabajo permanente y decente trastocando los beneficios laborales y las luchas sociales?.

Entonces surge otra pregunta ¿quien trabaja en las empresas?, el mercado globalizado nos responde, se sigue contratando trabajadores o empresas de servicios, ya que alguien tiene que realizar el trabajo. Sin duda ante dicha óptica se transforma la relación laboral ya no se realizan cálculos para las nominas de los trabajadores, sino que se sustituye por orden de pago o factura de acuerdo a la prestación del un servicio en un tiempo determinado.

En atención a la problemática expuesta es contundente plantear que tanto el Estado, los trabajadores y los sindicatos, deben ser actores protagónicos en la planificación, control y evaluación de las decisiones que favorezcan y cristalicen un trabajo permanente con beneficios socioeconómicos bajo una visión humana de lo que significa ser trabajador.

## Bibliografía:

- Añez Hernández, Carmen (2012) Subcontratación y Triangulación Laboral: Relaciones Encubiertas. En Revista Venezolana de Análisis de Coyuntura, 2012, Vol. XVIII, No. 2 (jul-dic), pp. 163-177. Caracas Venezuela.
- Archives (2014) El despido del trabajo y sus consecuencias psicológicas España, Bravo Bravo, Héctor (2010). La importancia de la protección de la relación laboral DAC-UCLA. Caracas Venezuela.
- Barreto Salazar, César Luis (2008) Practicas Simuladorías y el Fraude a La Ley. Caso de los transportistas de refrescos. Ediciones Libra. Caracas.
- Caamaño Rojo, Eduardo (2007) La ley de subcontratación y la tutela de los derechos fundamentales de los trabajadores de servicios transitorios. En REVISTA IUS ET PRAXIS - AÑO 13 - N° 2 p.p 157 – 194.
- Chávez, Álvarez Víctor Hugo (2007) El despido. Manuales de Jurisprudencia La Ley S.A. ISBN 950-527-023-2 Buenos Aires.
- De La Garza, Enrique (2007), "Los Estudios Laborales en América Latina", Ponencia presentada en el Seminario "El Trabajo y la Vida al Comienzo del Siglo XXI", Universidad Complutense de Madrid.
- Decreto 8938, (2012) Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. Caracas-Venezuela.
- Echeverría, Magdalena (2009), "Subcontratación de la producción y subcontratación del trabajo", Temas Laborales, 7, Madrid. p.p 43-67.
- Eslava Amao, Edgar (2009) Despido laboral y depresión. Tesis para optar el grado académico de Magister en Psicología Escuela de Psicología Universidad de Perú Lima – Perú
- Marglin, Stephen A. (2000) PERDIENDO EL CONTACTO Hacia la Descolonización de la Economía. 1 edición, 2000, Impreso en: Gráfica Bellido S.R.L. Lima, Perú
- Oberto M, Thania M. (2010) La Subcontratación en los Sistemas de Relaciones de Trabajo y su Control por la Inspección del Trabajo. En Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas. N° 6, 2010. ISSN 1856 – 7878. pp. 325-339.
- Quintero, Yelitze (2010) LA Organización Sindical. Tesis para optar el grado académico de magister en Ciencias Sociales. UNAM. México.
- Raya Bayona, Lola (2008) Derecho del Trabajador ante el Despido <http://www.consumer.es> Consultada el 15 -02-2014. Hora: 7:30 pm
- Ruiz, Laura (2013) Cómo me Afecta la Reforma Laboral: despido procedente o por causas objetivas en <http://negocios.uncomo.com>. Consultada el día 6-07-2014 hora 9:30 pm
- Trejo Sánchez, Karina (2010) Repercusiones de las Exigencias del Trabajo derivadas del Outsourcing en la Salud de los Trabajadores. En Revista EL COTIDIANO. N° 163, p.p 99-104, México
- Ugarte, José Luis (2006) Sobre las relaciones triangulares: la Subcontratación y el suministro de trabajadores, Revista Ius et Praxis, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Talca, Año 12, N° 1p.p. 32.
- Ugarte, José Luis (2007), "Relaciones laborales triangulares: La subcontratación y el suministro de trabajadores en la nueva Ley Chilena", Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, No. 30. Brasil.
- Mellado Alfonso, Carlos L. (2004) Globalización y Relaciones laborales: la individualización. En Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho, n° 10/2004 I.S.S.N.: 1138-9877. Universitat de Valencia.
- Parada Torres, Enrique (2009) Despidos en tiempos de crisis: impacto psicológico y comunicación de la mala noticia. En Revista Gestión Práctica de Riesgos Laborales, N° 62, P. 32, 01 de Julio de 2009
- Suárez Sandoval, Miguel A (2009). EL DESPIDO DEL TRABAJO Y SUS CONSECUENCIAS PSICOLÓGICO Revista D'Estudios de la Violencia, 3er Trimestre 2009, N° 9, págs. 9 – 11. España