



Telos

ISSN: 1317-0570

wileidys.artigas@urbe.edu

Universidad Privada Dr. Rafael Belloso

Chacín

Venezuela

Añez Hernández, Carmen

Flexibilidad laboral: ¿fin del trabajo permanente?

Telos, vol. 18, núm. 2, mayo-agosto, 2016, pp. 250-265

Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín

Maracaibo, Venezuela

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99345727006>

- ▶ Cómo citar el artículo
- ▶ Número completo
- ▶ Más información del artículo
- ▶ Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal  
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

# **Flexibilidad laboral: ¿fin del trabajo permanente?**

*Workplace flexibility: End of permanent job?*

*Carmen Añez Hernández*<sup>1</sup>

## **Resumen**

Los trabajos transitorios o atípicos, siguen posicionándose y funcionando trastocando la protección del sistema de regulación y protección del trabajo permanente. De ahí, la importancia de reflexionar teóricamente sobre el tema. Para su desarrollo se plantean los siguientes objetivos: demostrar que la flexibilización laboral ha incidido en la ruptura de las relaciones laborales, caracterizar como la subcontratación laboral encubre dichas relaciones, analizar el despido laboral y sus consecuencias en los trabajadores. El artículo se desarrolló teóricamente, especialmente tomando como referencia autores como: Bravo (2010), Quintero (2010), González (2012) De La Garza (2007), Ugarte (2007), entre otros, lo cual permitió 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 se está 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 permanente.

**Palabras clave:** relaciones laborales, flexibilización, trabajo permanente.

## **Abstract**

The temporary or atypical work continue disrupting the positioning and operating system protection regulation and protection of permanent job. Hence the importance of theoretical reflection on the subject. For its development the following objectives: to demonstrate that labor flexibility has affected the breakdown of industrial relations, characterized as outsourcing works conceals these relations, analyze termination of employment and its consequences for

---

Recibido: julio 2015 • Aceptado: noviembre 2015

<sup>1</sup> Socióloga, MgS. en Intervención Social. Investigadora del Centro de Estudios de la de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad del Zulia, LUZ, Maracaibo, Venezuela. Correo electrónico: [carmenanez55@yahoo.com](mailto:carmenanez55@yahoo.com).

workers. The article was developed theoretically, especially with reference to authors such as Bravo (2010), Quintero (2010), Gonzalez (2012) De La Garza, (2007), Ugarte (2007), among others, which allowed analyzing the topics addressed. The results show that this strategy is driving the worsening of the precarious conditions of labor rights, which we are faced with an irrational capitalism, which aims that workers bear the effects of the claims of the capitalists to achieve: higher rates gain and higher productivity levels. Consequently, the flexibility of labor relations is intended to cover the rights of workers, sharpen the layoff, and to promote decent work and permanent.

**Keywords:** labour relations, flexibility, permanent job.

## 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, (Añez, 2012).

Las empresas comienzan a aplicar la flexibilidad laboral, 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 laborales 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 corresponden a los trabajadores.

Esta realidad se observa en el mundo 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:

“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” (Bravo, 2010).

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:

“Refuerzan 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”. (Mellado, 2004).

Con base a lo planteado, se pretende reflexionar sobre la flexibilización laboral como fin del trabajo permanente. Para su desarrollo se plantean los siguientes objetivos: demostrar que la flexibilización laboral ha incidido en la ruptura de las relaciones laborales, caracterizar como la subcontratación laboral encubre dichas relaciones, analizar el despido laboral y sus consecuencias en los trabajadores.

Metodológicamente se fundamenta en una revisión teórica, para tal fin se analizaron diferentes autores que escriben sobre el tema, tomando en cuenta la concepción epistémica, así como la posición de los autores con respecto a los trabajadores. Por consiguiente, se formula una postura crítica sobre la flexibilización de las relaciones laborales, 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.

## **Flexibilización de las relaciones laborales**

Antes de entrar en el tema concreto se debe responder una interrogante que

## *Flexibilidad laboral: ¿fin del trabajo permanente?*

permite 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 contractuales 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 especifican los derechos y deberes que convienen ambos sujetos.

De acuerdo a González (2012) un contrato de trabajo es:

“Aquel conjunto de normas jurídicas y convencionales que regulan la Relación Individual de Trabajo surgida entre trabajador y empresario por la prestación voluntaria y por cuenta ajena de un trabajo remunerado y realizado en situación de subordinación o dependencia”.

Es decir, puede considerarse como el instrumento que rige las relaciones laborales entre el trabajador y empresario, dando origen y desarrollo a relaciones de intervención administrativa, de empleo y de protección social.

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.

Al respecto, esta relación de trabajo atípica se concretiza en la subcontratación, definida según Ermida y Colotuzzo (2009) como la contratación externa de cualquier tipo de actividad que anteriormente era desarrollada dentro de la estructura de la empresa, estas se externalizan, es decir, pasan a ser realizadas en el exterior de la empresa, por terceros. Por otra parte, en la subcontratación implícitamente subyacen dos elementos claves como son: el carácter espacial, debido a que se contratan empresas o trabajadores externos para realizar determinada actividad en cualquier parte del mundo.

El segundo elemento es la temporalidad, ya que las acciones realizadas por trabajadores o empresas son transitorias. (Ermida y Colotuzzo, 2009).

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

Asimismo, 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.

En lo esencial, de acuerdo a la Fundación Escuela de Gerencia Social (2006), las nuevas políticas dirigidas a contratos de recursos humanos han generado

transformaciones profundas del mundo laboral, que en la actualidad se expresan en un deterioro de las condiciones de vida de los trabajadores, no solo en términos de una pérdida de poder adquisitivo, sino también en términos de una creciente percepción de inseguridad laboral que se sustenta en la precarización de las condiciones de trabajo, expresadas en la generalización de fenómenos tales como el aumento de la contratación a tiempo parcial y la disminución de los empleos seguros y estables.

Bajo esta óptica:

“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”. (Bravo, 2010).

Por consiguiente, el trabajador se convierte en el eslabón más débil de la relación, ya que para 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.

Con base a lo señalado, se puede inferir que 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. Por consiguiente, la flexibilización laboral vista desde la óptica del capital posee 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):

“(… ) 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), “no permite resolver de manera general el problema de la inseguridad jurídica y de la precariedad laboral, ni respeto de materias trascendentales como lo son los derechos de sindicación y de negociación colectiva”.

### **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, ya que se pretende quebrantar el trabajo fijo en las empresas, a fin que los trabajadores pierdan derechos a sus beneficios, un trabajo estable, y minimizar la pertenencia 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 agrupado.

En este sentido, la subcontratación como 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), 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”.

## **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 “irrestricta” en el trabajo, que ampara al trabajador por cuenta ajena, que solo podría ser despedido si hubiere una causa justa”. (Suárez, 2009). 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 incrementado 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,

generando dicha situación una reducción de la masa trabajadora ante el despido a destiempo del trabajador, silenciando el interés de clase conquistada por los trabajadores.

El despido de un trabajador de acuerdo al patrono o empresario, se centra en la mejora de la eficiencia de la organización y fundamentalmente el contener los costes laborales e 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. Asunto que 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, el propósito es disminuir el número de 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.

## **Consecuencias del despido laboral**

### **Orden objetivo:**

El despido laboral es generado por diferentes causas que pueden provenir de incorporación de normas o estrategias por parte de la empresa o por reacciones del trabajador, causas que se han denominado desde el punto de vista laboral objetivas y subjetivas, ambas derivan consecuencias en la fuerza de trabajo.

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.

Es importante señalar que los trabajadores fijos en la empresa tras el proceso de despido del subcontratado también se afectan 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 en conocimiento de 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.

En este sentido, según Rivero (2013) se crean servicios de empresas que constituyen el mejor modo de ayudar a las grandes empresas para facilitarles el acceso a aquellos servicios especializados que sirven para abaratar costes, aumentar la calidad y adaptar las estructuras productivas a los nuevos retos de una economía globalizada y dominada por la presencia de las nuevas tecnologías de la comunicación y de la información.

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), 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 este, 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) 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 ante 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 una 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.

### **Orden subjetivo:**

Es importante reconocer también las causas y consecuencias de orden subjetivo causadas por el despido de trabajadores que se ven forzados a abandonar la organización. Al respecto Heery y Salmon (2011), manifiestan que la inseguridad laboral no solo presupone la pérdida del empleo, sino también la incertidumbre que puede experimentar un trabajador sobre su autoestima, credibilidad de sus competencias en el desarrollo de carrera y frente a sus compañeros de trabajo, oportunidad de promoción, entre otros aspectos referidos al trabajador. En este orden la consecuencia originada en el trabajador es de tipo psicológico.

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, estrés. También se presentan trastornos psicosomáticos 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 efecto, 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”. (Organización Internacional del Trabajo, OIT, 2013).

De acuerdo a Parada (2009), 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.

**Culpabilidad 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.

La nueva concepción económica basada en los lineamientos de la globalización está propiciando la producción flexible, con lo cual se abre espacios para la desincorporación de los trabajadores al culminar sus tareas en la empresa subcontratante, esto responde al esquema mundial de producción y servicio donde la flexibilidad organizacional va de la mano con la flexibilidad laboral, acortando la vida útil de la fuerza de trabajo y su calidad de vida.

Por consiguiente, el despedido genera en el trabajador un shock emocional que perturba su salud, 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.

Es necesario resaltar que en el campo jurídico, no se ha encontrado ninguna norma que trate sobre el daño psicológico o social producido al trabajador, a su familia y en última instancia a la sociedad. Nunca se ha pensado que los despedidos casi siempre son padres o madres de familia, único sostén económico del hogar. Con el despido de su trabajo al jefe de familia, en el hogar todo se paraliza. (Suárez, 2009).

Esto implica que el desempleo influye negativamente en el desarrollo de la salud física, mental y social del trabajador, al respecto, Suárez (2009), afirma que:

"El cuerpo humano está estructurado material, moral y psicológicamente para trabajar; sin el trabajo el hombre-trabajador decaerá. Esto sucede a diario; pero en este mundo el sin trabajo desde el

punto de vista psicológico, por sus manifestaciones, es considerado un enfermo, un alterado”

Los despidos laborales tienen repercusiones, ya que la ausencia de trabajo es causante de la insatisfacción de las necesidades básicas del trabajador y su familia.

En correspondencia a lo planteado, se deriva que el trabajador se enfrenta a las exigencias de un mercado competitivo y cambiante sin respuestas cónsonas para sus necesidades como ser social y parte de un proceso productivo, ya que sus decisiones organizacionales y de producción están basadas en un modelo que no les brinda las herramientas precisas para fortalecer en el mercado de trabajo el contrato fijo y permanente, asunto que no se manifiesta en los lineamientos exigidos por el mercado, ya que su interés es reducir costos y el más frágil es el laboral.

La flexibilización, por tanto implica la pérdida de beneficios conquistados a través de largas luchas, debido a la redefinición de los puestos de trabajo, las nuevas formas de contratación, la rotación de tareas, la adecuación de los esquemas salariales a la productividad, la pérdida del derecho a un empleo estable, entre otros, lo que se está convirtiendo en la precarización de los trabajadores de sus condiciones laborales, físicas, psicológicas y sociales, por ende, afecta su vida cotidiana.

La tendencia flexibilizadora en el mercado globalizado viene afectando al trabajador por ser el eslabón más débil de la cadena productiva, ya que el trato que se está imponiendo tiene como finalidad eliminar la rigidez de las relaciones laborales, para adecuarlas a las condiciones cambiantes de la economía y del mercado. Esto significa romper con el enfoque proteccionista e imponer un paradigma que favorece al capital, quien desmejora las condiciones de los trabajadores, con el fin de reducir los costos laborales.

Sin duda, el trabajo flexibilizado se puede observar como precario y vulnerable a cualquier cambio que se produzca en el mercado. En este orden de ideas, Echeverría y López (2004), plantean que en resumidas cuentas, la flexibilidad laboral, “se revela como un fenómeno que toca al conjunto de la vida del trabajador, sus espacios individuales y colectivos, con efectos marcados sobre el bienestar, la salud, la calidad de vida y del trabajo, así como el uso del tiempo no trabajado”.

## **Conclusiones**

Un serio problema ha surgido a partir de flexibilización laboral como estrategia para ampliar mercados y reducir costos laborales. Dicha estrategia está impulsando la agudización de las condiciones precarias de los derechos laborales por parte del patrono, con lo cual se puede inducir que el mundo se encuentra 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 esta, perdiendo el sentido de pertenencia.

El ser despedido del trabajo en sí, 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 penurias 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. Encubrir una relación laboral no solo tiene como propósito deformar la relación de trabajo, sino también significa obviar el pago de impuestos o las obligaciones de la seguridad social por parte del patrono; también se presta para ocultar al verdadero empleador cuando se contrata con un tercero, este funge como intermediario que independiza al empresario de la relación de trabajo y, por ende, del compromiso que debiera asumir ante los trabajadores.

Es necesario resaltar que a pesar de recurrir a normativas civiles o mercantiles, la relación de trabajo se mantiene, pero de una forma disfrazada, ya que el contrato a través de un tercero es manipulado de acuerdo a los intereses de las empresas, por lo tanto, los derechos de los trabajadores no se corresponden a lo establecido en la ley del trabajo que rige la relación laboral ni en el contrato colectivo

Desde esta perspectiva, se anula de la gran empresa las contradicciones políticas y sociales entre empresario y trabajadores, la formación de los trabajadores con conciencia de clase política y como sujetos de transformación social.

Esto es producto de una actitud muy clara como es: la dispersión de los trabajadores, deformando las relaciones sociales y del trabajo al tomar como modelo la subcontratación para flexibilizar la relación laboral.

Si se está en presencia de un modelo global de economía, que trastoca los beneficios de 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 se está frente al fin del trabajo permanente y decente trastocando los beneficios laborales y las luchas sociales?

Entonces surge otra pregunta ¿quién trabaja en las empresas?, el mercado globalizado no 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 nóminas de los trabajadores, sino que se sustituye por orden de pago o factura de acuerdo a la prestación del 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.

## **Referencias bibliográficas**

- Añez, Carmen (2012). Subcontratación y triangulación laboral: relaciones encubiertas. **Revista Venezolana de Análisis de Coyuntura**. Volumen 18, número 2. Venezuela (Pp. 163-177).
- Bravo, Héctor (2010). **La importancia de la protección de la relación laboral**. DAC-UCLA. Venezuela.
- Caamaño, Eduardo (2007). La Ley de subcontratación y la tutela de los derechos fundamentales de los trabajadores de servicios transitorios. **Revista Ius Et Praxis**. Volumen 13, número 2. España. (Pp. 157-194).

Chávez, Víctor (2007) **El despido.** Manuales de jurisprudencia La Ley S.A. Argentina.

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, España.

Echeverría, Magdalena y López, Diego (2004). **Flexibilidad laboral: las empresas y las personas.** Departamento de Estudios. Dirección del Trabajo. México.

Echeverría, Magdalena (2009). Subcontratación de la producción y subcontratación del trabajo. **Temas Laborales.** Volumen 7. España. (Pp. 43-67).

Ermida, Oscar y Colotuzzo, Natalia (2009). **Descentralización, tercerización y subcontratación.** OIT. Primera Edición. Uruguay.

Eslava, Edgar (2009). **Despido laboral y depresión.** Tesis para optar el grado académico Magister en Psicología. Escuela de Psicología Universidad de Perú. Perú.

Fundación Escuela de Gerencia Social (2006). **Flexibilización y precarización laboral.** Editorial Fundación Escuela de Gerencia Social. Venezuela.

González, Juan (2012). Relaciones laborales en la empresa. Una aproximación disciplinar. **AFDUA.** Volumen 12, número 1. España (Pp. 236-275).

Heery, Edmund y Salmon, Jhon (2011). **Encuesta de población activa.** INE. Instituto Nacional de Estadística. Fracial.

Mellado, Carlos (2004). Globalización y relaciones laborales: la individualización. **Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho.** Volumen 10. España. (Pp. 1-26).

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2013). Los mercados al servicio del empleo. **Conferencia Internacional del Trabajo.** Ginebra, Suiza.

Parada, Enrique (2009). Despidos en tiempos de crisis: impacto psicológico y comunicación de la mala noticia. **Revista Gestión Práctica de Riesgos Laborales.** Número 62. España. (Pp. 32-45).

Quintero, Yelitze (2010). **La organización sindical.** Tesis de Maestría. Maestría en Ciencias Sociales. Universidad Nacional Abierta de México, UNAM.

México.

Rivero, Juan (2013). Las empresas de servicios a terceros y la negociación colectiva. Informes y Estudios. **Relaciones Laborales**. Número 60. España. (Pp. 20-32).

Suárez, Miguel (2009). El despido del trabajo y sus consecuencias psicológicas. **Revista D'Estudios de la Violencia**. Número 9. España. (Pp. 9-11).

Trejo, Karina (2010). Repercusiones de las exigencias del trabajo derivadas del *outsourcing* en la salud de los trabajadores. En **Revista El Cotidiano**. Número 163. México. (Pp. 99-104).

Ugarte, José (2006). Sobre las relaciones triangulares: la subcontratación y el suministro de trabajadores. **Revista Ius et Praxis**. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Volumen 12, número 1. España. (Pp. 32 -40).

Ugarte, José (2007). Relaciones laborales triangulares: La subcontratación y el suministro de trabajadores en la nueva Ley Chilena. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho**. Número 30. Brasil. (Pp. 20-32).