

LA INFLUENCIA DEL NEOLIBERALISMO EN EL DERECHO DEL TRABAJO EN EL SIGLO XXI

Flor de María Dell de González

RESUMEN

El neoliberalismo como influencia en el Derecho del Trabajo, se inició a finales de los años ochenta, caracterizándose por un cuestionamiento del derecho del trabajo, tal y como se encuentra regulado actualmente en el Código de Trabajo, con esto no se pretende sostener que únicamente se refiere a la normativa laboral vigente en Guatemala, es decir, que está impactando esas ordenaciones afianzadas orientadas a proteger al trabajador y a su familia, otorgándoles el privilegio de normas protectoras, no solamente en Guatemala, sino que a nivel latinoamericano entre quienes existen normativas protectoras al trabajador producto de una realidad generalizada.

El neoliberalismo ha implementado políticas como la flexibilización y la desregularización de las leyes o regulaciones del derecho de trabajo que logró, como se indicó en el párrafo anterior la consolidación de los procesos codificadores en América Latina. La flexibilización y la desregularización pretenden influenciar el derecho del trabajo, como se analizará en adelante.

LA FLEXIBILIZACIÓN

Para definir la flexibilidad utilizaremos a (Álvarez P. J., 2004) quienes señalan que la condición de la flexibilidad en el mercado de trabajo se puede definir como la capacidad de realizar, con escasas o casi nulas

restricciones normativas, cambios en la cantidad, estructura, funciones y/o costos del factor trabajo utilizado en el proceso productivo. En consecuencia, la flexibilidad consiste en eliminar todos los obstáculos para que se desarrolle el trabajo mediante la oferta y demanda de trabajadores facilitando la contratación y despido de los mismos y pactando con ellos el salario de acuerdo a su productividad, todo esto pretende socavar la estabilidad laboral; los salarios mínimos y las prestaciones laborales son vistos como un obstáculo que impide el trabajo eficiente y la adecuada maximización de las ganancias de las empresas.

El neoliberalismo ha implementado políticas como la flexibilización y la desregularización de las leyes o regulaciones del derecho de trabajo, que logró la consolidación de los procesos codificadores en América Latina.

TIPOLOGÍA DE LA FLEXIBILIDAD LABORAL

Según (Torres, 2009) existen tipos de flexibilidad laboral que suelen aplicarse al mercado laboral:

a) Flexibilidad Externa

Para definir la flexibilidad externa (Torres, 2009), cita a Fina, quien la define como la capacidad que tiene una determinada empresa para aumentar o disminuir el empleo sin incurrir en grandes costos o sin grandes obstáculos de tipo normativo. También es conocida como flexibilidad “numérica” o “cuantitativa”. Siguiendo la definición de Fina, si la empleadora puede disminuir o acrecentar la cantidad de trabajadores en activo, la flexibilidad externa es superior, pero si la organización pasa por aprietos para reducir la cantidad de laborantes, entonces se considera que la flexibilidad externa es reducida.

Esta afecta al contrato de trabajo, modificando las formas de contratación o las de extinción del contrato. Así debe comprenderse que la flexibilidad al contratar a un trabajador ocurre cuando al momento de iniciar la relación laboral se libera al empleador de ciertos límites facilitando contrataciones atípicas, transitorias, temporales, precarias menos protegidas o facilitando contrataciones desprotegidas. Está asociada a un cambio en el marco de fijación de salarios y condiciones de trabajo son contrarias e inferiores a las establecidas en las codificaciones proteccionistas de la clase trabajadora existentes en América Latina.

También este tipo de flexibilidad facilita el despido, pues amplían las causas justificantes o mediante la disminución del monto de la indemnización o mediante la ocultación de la persona del patrono, pues se puede despedir libremente sin importar que la duración del trabajo sea a tiempo completo.

Esta flexibilidad externa favorece la subcontratación como mecanismo diseñado para forzar el abaratamiento de los costos salariales basándose en el menor poder contractual de los trabajadores. La subcontratación permite a la empresa desplazar el riesgo, aquí se aglutinan empresas para trabajos de limpieza, vigilancia, transportes, etc., se trata de la mano de obra de otras empresas para tareas concretas a costos más bajos, limitando su responsabilidad en la gestión laboral.

Al referirse a este tipo de flexibilidad el autor (González) lo hace en los siguientes términos: *existe rigidez externa que repercute directamente en las decisiones de las empresas, tales como las leyes que impiden el despido y controlan los salarios; las cuales son distorsiones que afectan en forma negativa la producción y el empleo; así como obstaculizan el crecimiento económico mediante la pérdida de incentivos de la inversión.*

b) Flexibilidad Interna

Según (Torres, 2009) quien cita a Fina, la concepción de flexibilidad interna, es la capacidad que tiene la empresa para asignar a los trabajadores a varias labores o lugares de trabajo en la misma organización. Asimismo, es considerada como la capacidad para cambiar la organización del trabajo, adaptándola a las necesidades de las nuevas técnicas productivas o a las nuevas exigencias de los mercados de productos.

La flexibilidad interna afecta aspectos de una relación de trabajo que existe y puede recaer sobre el horario

de trabajo y los descansos, sobre la remuneración y sobre mover a un trabajador de una zona geográfica a otra o sobre las funciones del trabajador.

Este tipo de flexibilidad permite contratar trabajadores a tiempo parcial, pues se enfoca en una variación del tiempo efectivo de trabajador realizado permitiendo variar el tiempo de trabajo previsto para la producción, y en consecuencia el horario de trabajo durante los cuales el trabajador estará bajo la dirección inmediata del empleador, su objeto es reducir los gastos por concepto de mano de obra, mediante la imposición de una jornada de trabajo de menor duración con relación a la jornada ordinaria de trabajo remunerado, pues se le paga al trabajador por el tiempo empleado directamente en la producción, no así el tiempo de recuperación física, mental, social y cultural. Esta reducción de la jornada de trabajo, no debería afectar el pago del salario, por lo menos en Guatemala, pues la Constitución Política de la República de Guatemala en el artículo 102 literal g) establece la posibilidad de que un trabajador labore menos horas semanales que las previstas como máximo de duración de la jornada ordinaria de trabajo, no se vea afectado en su derecho de percibir íntegro su salario semanal.

Bajo este indicio encontramos que la flexibilidad interna utiliza a los trabajadores en funciones variables, según sean las necesidades de la empresa, aquí es necesario citar que el trabajador tiene que ser polifuncional tal y como lo cita (Carrasco, 2009) es aquella persona que, en un proceso tradicional, tipo cadena de montaje, realiza dos, tres o más actividades. La clave está en que igual se mantiene la estructura especializada del proceso. Lo que también puede aplicarse a los equipos de trabajo, para que puedan realizar variadas atribuciones, convirtiendo a los trabajadores hacia nuevos oficios o profesiones.

Aquí, es necesario indicar que se adopta el destajo como mecanismo del cálculo del salario sin que le sea remunerado al trabajador como tiempo extraordinario la jornada que se exceda de los límites establecidos en la legislación laboral, se favorece el trabajo en casa, que opera pagando al trabajador por unidad de obra sin la obligación de permanecer en un centro de trabajo instalado por el patrono, si bien es cierto puede ser que el trabajador obtenga un mayor ingreso sin ningún tipo de control respecto de la jornada de trabajo, también es cierto que se libera al empleador de proporcionar equipo y herramientas necesarias para que el trabajador ejecute sus labores.

c) Flexibilidad Salarial

Según (Torres, 2009) *la flexibilidad salarial se puede definir como la capacidad de ajustar los salarios de acuerdo con la situación económica de la empresa, de tal manera que en situaciones de baja producción, los salarios puedan disminuir con el fin de evitar la pérdida de empleo; en el caso de una mejora en el nivel de producción de la empresa, ésta actuaría incrementando los salarios como una forma no sólo de retribuir al trabajador por su productividad, sino también para retenerlo.*

La flexibilidad salarial consiste en la creación de condiciones para devaluar la fuerza de trabajo, sea mediante la reducción del salario como tal o a través de la imposición de mayor cantidad de trabajo por el mismo salario. Esta flexibilidad responde a la necesidad del empleador de incrementar sus utilidades o bien en convertir el centro de trabajo en una mayor producción reduciendo los costos, sin afectar las utilidades de la misma, pero perjudicando al trabajador quien es al final quien debe soportar ese costo.

Con la flexibilidad salarial se pretende la fijación de salario deficitario en relación al costo de vida, se evaden las jornadas extraordinarias de trabajo, pues se paga salario a destajo sin reconocer esa labor extraordinaria realizada fuera de los límites de la jornada ordinaria de trabajo, ocultando el salario mediante otros tipos de contratación en contravención del convenio 95, específicamente en aquellos trabajadores que son contratados mediante el contrato de servicios profesionales regulado en el Código Civil, se elimina la garantía del salario mínimo, en su caso se crean los salarios diferenciados por regiones favoreciendo con ello a los empleadores, en detrimento de la economía de los trabajadores quienes se ven obligados a recibir menor retribución en comparación con trabajadores de otras regiones o sectores, prestando los mismos servicios, todo ello provoca la devaluación de la mano de obra y la precarización de los salarios, que a su vez se traduce en una mala calidad de vida no solo del trabajador sino también de su familia que depende de ese ingreso.

Este tipo de flexibilidad laboral, es explicada por (González) quien cita a Lagos con las siguientes palabras: *se entiende por flexibilidad de los costos laborales al grado de las condiciones económicas en general y el desempeño de las distintas empresas. Conforme a esta definición, la flexibilidad de los costos laborales consta*

de dos elementos: los costos salariales y los costos no salariales. Los costos salariales se refieren a la remuneración bruta pagada a los asalariados, en tanto que los costos no salariales son las contribuciones y cargos obligatorios pagados por el empleador.

La eliminación de los salarios mínimos beneficiaría únicamente a las empresas o empleadores, pero de ninguna manera beneficiaría al trabajador.

Se pretende que los costos salariales sean reducidos mediante la eliminación de los salarios mínimos, pretendiendo que se fije un salario de acuerdo a las variaciones económicas, es decir ajustándose el salario a las condiciones económicas que son consideradas inestables y cambiantes, en consecuencia los trabajadores no tendrían una seguridad salarial, pues su salario dependería del ritmo de la economía. Esta circunstancia, beneficiaría únicamente a las empresas o empleadores pero de ninguna manera beneficiaría al trabajador, quien tendría una inseguridad en el monto a recibir en calidad de salario, pues la cantidad variaría según la economía de la empresa o la productividad del trabajador según las funciones para las que fue contratado, lo que redundaría también en una inestabilidad en la familia para quien finalmente estaría destinado el salario del trabajador, pues con ese ingreso cubre las necesidades de su familia.

El autor Douglas Napoleón Galindo González, en su trabajo titulado, Algunos aspectos conceptuales sobre Flexibilidad laboral, agrega como tipos de flexibilidad la numérica y la flexibilidad funcional.

Relata en cuanto a la FLEXIBILIDAD NUMÉRICA, *que está compuesta por el ajuste de la fuerza de trabajo y el ajuste de horas laborales. El primero se refiere a la "flexibilidad numérica externa" que representa la capacidad de las empresas de ajustar la cantidad de trabajadores para responder a las variaciones de la demanda o a los cambios tecnológicos. Agrega este autor que la flexibilidad numérica externa se debe a que las reglamentaciones que protegen el empleo impiden adaptar los recursos humanos a las condiciones del mercado. Dichas reglamentaciones hacen los despidos difíciles y onerosos, por lo que las empresas*

se abstienen de contratar nuevos trabajadores debido a que no podrán despedirlos fácilmente. Para aumentar la flexibilidad numérica externa es necesario relajar las leyes de despido o los acuerdos de relaciones laborales y recurrir más a los contratos a plazo fijo, trabajo temporal y trabajo a jornada parcial.

El segundo, se conoce como “flexibilidad numérica interna”, que se refiere a la libertad que tienen las empresas para modificar el número de horas laborales, sin variar la cantidad de empleados. Esta flexibilidad denominada también flexibilidad del horario laboral, se le considera como una alternativa posible a los ajustes salariales y ocupacionales en una situación de variación de las condiciones económicas. Esta forma de flexibilidad es considerada como beneficiosa tanto para los trabajadores como para los empresarios y puede contribuir a conciliar sus intereses. La reducción de la jornada de trabajo podría crear puestos de trabajo, al distribuir los puestos disponibles entre un mayor número de trabajadores. Los empresarios están interesados en ampliar la jornada normal para aprovechar el mayor tiempo posible su maquinaria, para lo cual pueden aumentar los turnos de trabajo.

Refiere en cuanto a la flexibilidad funcional, que es la capacidad de una empresa para utilizar eficazmente su fuerza de trabajo variando la labor que desempeña ante modificaciones en el volumen de trabajo y las posibilidades que ofrecen las nuevas tecnologías. Este tipo de flexibilidad depende de la capacidad de las empresas de reorganizar los puestos de trabajo, así como la de la capacidad de los trabajadores para adaptarse a una serie de tareas de diversos niveles de complejidad. Desde el punto de vista de los trabajadores, la flexibilidad funcional es preferible a la flexibilidad de los costos laborales y la flexibilidad numérica, ya que no implica una reducción de salarios o a una restricción de los derechos laborales. Además, les permite utilizar mejor sus conocimientos, involucrarse más en el proceso productivo y jugar un papel más activo dentro de la empresa.

La flexibilidad funcional se refiere a la polifuncionalidad, que requiere que el trabajador en un proceso de producción realice dos o más actividades con eficacia y eficiencia para lograr la efectividad.

LA DESREGULACIÓN

Aquí es importante resaltar las etapas que menciona (Álvarez Ó. H.) al indicar que como un intento simplificador, señala que en la evolución del sistema jurídico laboral de los países de América

latina, se distinguen tres grandes etapas: la primera etapa que configura los antecedentes del derecho laboral latinoamericano, teniendo como referente la Constitución mexicana de Querétaro, la segunda etapa registra el proceso de formación y consolidación del derecho del trabajo en la región en la que se promulgaron códigos y leyes generales de trabajo; y una tercera etapa que coincide con el surgimiento del pensamiento neoliberal que cuestiona el derecho del trabajo tradicional ante las tendencias flexibilizadoras.

En ese contexto el neoliberalismo pretende la desregulación de las leyes o regulaciones del derecho del trabajo intentando la revocatoria o la eliminación de las leyes laborales vigentes que podría desencadenar en la disipación del derecho laboral tal y como actualmente se encuentra legislado, considerando que la persona trabajadora no merece protección especial a través de la desaparición de la protección a los trabajadores. La desregulación de las normas laborales equivale a la anulación de las legislaciones propugnando la autonomía de la voluntad por la que se libere la libre contratación, mediante la derogación de los beneficios laborales preexistentes en sustitución por otros inferiores o inexistentes.

El neoliberalismo pretende la desregulación de las leyes o regulaciones del derecho del trabajo intentando la revocatoria o la eliminación de las leyes laborales.

Propugna el neoliberalismo que las rigideces normativas no permiten el desarrollo de las empresas y por consiguiente de las personas que se encuentran en el mercado laboral, pretendiendo la eliminación de la normativa protectora o a través de la degradación o menoscabo de los derechos laborales aun sin eliminarlos completamente, pues como lo cita (Álvarez Ó. H.) *tales rigideces, sostienen los autores de este planteamiento, estorban el crecimiento de la economía y el aumento del empleo, al punto que la normativa que las sostiene, en lugar de ser beneficiosa para los trabajadores, como teóricamente pretende ser, les resulta perjudicial, por lo cual debe ser flexibilizada dicha normativa. Este planteamiento llega a sus extremos en la voz de quienes más que la necesidad de flexibilizar el mercado de trabajo, propugnan su desregulación.*

Las normas laborales guatemaltecas son rígidas y proteccionistas del trabajador, esto las hace inflexibles a la luz de los intereses neoliberales, por lo que, bajo ese planteamiento no permite que el sector trabajador sea competitivo que impide el desarrollo económico y social de Guatemala, pues la flexibilidad laboral haría más eficiente la mano de obra y el empleador podría decidir contratar a quien les permita ser más productivos, permitiendo que los contratos sean voluntarios entre el empleador y el trabajador, poder decidir la duración de la jornada laboral, el salario a percibir, las condiciones en que pueden ser despedidos los trabajadores, etc., para lograr los objetivos de la productividad.

CONSECUENCIAS DEL NEOLIBERALISMO

a) Nivel de salarios

En Guatemala, ha sido historic a la renuencia de los empleadores de incrementar el salario, para ello se contempla en la legislación el incremento de los salarios mínimos año tras año, los cuales son impuestos, pero igualmente han resistido a pagarlos. En ese sentido y ante las pretensiones del neoliberalismo de flexibilizar el salario y dejar la mano de obra en las leyes de la oferta y la demanda, se atentaría contra la protección constitucional hacia el trabajador y su familia a través de la certeza y se permitiría la devaluación constante de la mano de obra. Se generarían puestos de trabajo con bajos salarios que inducirían a la precariedad en la clase trabajadora, atentando contra derechos humanos dejando en desprotección del derecho a la vida y contra el derecho al trabajo de todo ser humano configurándose una clara violación a los mismos.

Guatemala no es un país desarrollado, es un país subdesarrollado que no puede permitir la flexibilización del salario mínimo y las normas que lo protegen, pues los damnificados serán los trabajadores quienes se verán afectados en su economía, se debe de considerar la escasa o ninguna escolaridad que impide que los trabajadores puedan pactar libremente su salario, aun se libra una lucha contra el analfabetismo y dejar en manos de los trabajadores sin protección referente al salario, les obligaría a aceptar cantidades por debajo de lo necesario para cubrir la canasta básica, lo que se traducirá, en el incremento de la pobreza y el enriquecimiento de los propietarios de las empresas, ello también violentaría el mínimo de garantías sociales protectoras e irrenunciables.

b) La privatización

Esta es una característica del neoliberalismo, que piensa que liberalizar las oficinas estatales las hará más efectivas y productivas si son administradas por el sector público. Se incrementan las empresas privadas que antes eran entidades públicas al servicio de la población en general, cuyos trabajadores también eran empleados públicos, con todos los beneficios para la clase laborante con el argumento de la reducción del gasto fiscal al venderlas a empresas extranjeras transnacionales que, en países como Guatemala, se benefician con la mano de obra barata y vender a los mismos connacionales el servicio, pero a costos elevados.

La privatización de las instituciones públicas debilita a los estados pues la pérdida de los recursos institucionales, trae consigo el despido de trabajadores que no son necesarios para los intereses de las transnacionales, estos despidos se traducen en otros males como el desempleo, la subcontratación, la pobreza y la extracción del dinero que de todas formas las personas deben pagar por esos servicios.

c) La jornada de trabajo

Como se apuntó en líneas anteriores la flexibilidad tiende a la desregularización de la jornada de trabajo, tal y como actualmente se utiliza. La flexibilidad laboral afirma que no existe la necesidad de contratar a un individuo de manera permanente, en consecuencia, los costos laborales se reducirían al disminuir el período por el cual deberá laborar un trabajador. Esta reducción permitirá distribuir entre los puestos que tienen actividades permanentes y actividades temporales por lo que se reducirían los costos por trabajador. Esto a su vez reduce o elimina los costos implícitos en el futuro cuando se tenga que despedir a un trabajador, se refiere a los costos por indemnización pues tras largos períodos de contratación más elevadas son las cantidades que se deben erogar por este concepto.

En Guatemala, constitucionalmente se encuentran establecidas las jornadas de trabajo, diurno, nocturno y mixto, esta regulación proteccionista a la luz de la flexibilización es un estorbo para los fines de producción de la empresa, pues contempla que cuando un trabajador labore menos de las horas semanales establecidas para cada una de las jornadas de trabajo, los empleadores tendrán la obligación de pagar íntegro el salario semanal, es decir, el trabajador

deberá recibir al final de la semana la totalidad del salario aunque no haya laborado el tiempo a que se refiere el inciso g) del artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

En el caso del nivel de salarios se reflejaría una desigualdad entre trabajadores que tienen las mismas obligaciones y funciones cuando se contratan en forma temporal, pues generalmente se les ofrece un salario más bajo o ellos cobran menos debido a las limitaciones, como no poder exigir el mismo reconocimiento profesional o no poder negociar bonificaciones o suplementos como los trabajadores contratados por tiempo indefinido, también esos bajos salarios son producto de la ausencia de control sobre la jornada laboral, estos aspectos se producen en el marco de las contrataciones temporales.

d) Trabajo informal

Entendido el trabajo informal como la actividad laboral de quienes trabajan y reciben ingresos sin estar protegidos por las leyes laborales vigentes en el país y también al margen del control tributario y del régimen de seguridad social. Puede ubicarse a los trabajadores domésticos, los limpiavidrios, los vendedores ambulantes, los vendedores por catálogo, empleados a tiempo parcial, los trabajadores a domicilio, quienes son mal remunerados, sin ninguna estabilidad económica ni asistencia social, como consecuencia de la evasión que hacen los empleadores en relación a los regímenes de seguridad social y en ocasiones hasta sin prestaciones laborales al momento de ser despedidos.

e) Desempleo estructural

Es necesario indicar que la introducción de la tecnología en la producción produce el desempleo estructural, cuando el propietario de una plantación por ejemplo de caña de azúcar, decide comprar una máquina que corte la misma, si bien es cierto mantiene la producción, también lo es que no necesitará contratar varios trabajadores sino únicamente el que manejará la maquinaria. En consecuencia, el desempleo estructural causado por el neoliberalismo no es producto de que no exista necesidad del trabajo es por los cambios en las formas de producción o por que el trabajador no tiene los conocimientos técnicos respecto a las necesidades de la empresa y a la implementación de nuevas tecnologías, obligando a los trabajadores a aprender las técnicas tecnológicas o a renunciar a los puestos de trabajo por no adaptarse.

f) Debilitamiento de la acción sindical

La flexibilización laboral refuerza la individualización de la relación laboral e inhibe la negociación colectiva. Si bien es cierto, la flexibilización laboral propugna por desregularizar las normas laborales, y que con la negociación colectiva pueden mejorarse las condiciones económico-sociales de los trabajadores, también lo es que para el neoliberalismo este tipo de acuerdos no es conveniente debido a que no están dispuestos a conceder más beneficios a los trabajadores, por el contrario ellos pretenden la individualización de las relaciones laborales, para que cada trabajador negocie libre e individualmente con el empleador su relación laboral, todo ello en beneficio del empleador que a toda costa pretende evitar la acción sindical y la auto tutela colectiva.

Generalmente los partícipes en la negociación dentro de un conflicto colectivo de carácter económico social, son los trabajadores coaligados o los sindicatos, ese tipo de negociación se perjudica pues el neoliberalismo impone la individualización en la negociación, pues se pretende que sea el trabajador individual directamente quien trate con el empleador, por ejemplo su jornada o su salario, lo cual debilita las organizaciones de trabajadores no solamente en cuanto a la afiliación a esas formaciones sino que también en el poder de negociación, lo que puede desembocar en la subcontratación como más adelante se analiza.

g) La subcontratación

(González) quien cita a Bronstein, refiere que *la subcontratación ofrece al empresario grandes ventajas en términos de flexibilidad, ya que es una forma de reducir costos laborales. La subcontratación conlleva un reemplazo de la mano de obra empleada directamente por la empresa por otra que jurídicamente depende de un tercero. En general, la subcontratación es una práctica comercial muy frecuente cuyo objeto o efecto es la prestación de trabajo para una empresa usuaria, en condiciones de subordinación de facto, sin que entre el trabajador y la empresa exista una relación laboral directa. Existen formas tradicionales de subcontratación, entre las cuales se pueden incluir: Trabajo en equipo, contratistas de mano de obra, intermediarios y trabajo a domicilio. Mientras que entre las formas más recientes de subcontratación se pueden mencionar a las empresas de trabajo temporal, prestamos entre empresas principales y subordinadas de un mismo grupo, cooperativas laborales, entidades empleadoras y contratación o pseudocontratación de labores personales.*

Las empresas están recurriendo con mayor frecuencia a la subcontratación, en Guatemala existen varios ejemplos de este tipo de práctica. Puede ponerse como ejemplo las empresas que prestan los servicios de seguridad que son contratados por entidades bancarias o establecimientos comerciales que pertenecen a una empresa de seguridad privada para quien prestan sus servicios y no directamente tienen una relación laboral con las entidades en donde se encuentran asignados para prestar sus servicios.

También puede ejemplificarse tal situación, en las empresas que prestan servicios de mensajería, pues la empresa no contrata a una persona para que realice esa función si no que contrata a una empresa que tiene a su vez, una persona designada para prestar ese servicio.

El empleado subcontratado con frecuencia se encuentra bajo las órdenes del empleador directo y la del empleador indirecto, éste último puede imponer a su vez, ambientes laborales, especificando los tiempos laborales, es decir horarios o jornadas. Otra circunstancia especial consiste en que el trabajador subcontratado difícilmente puede sindicalizarse pues es difícil para él, formar parte de una negociación colectiva con la empresa para quien presta sus servicios o la empresa que lo contrato.

h) Régimen de Seguridad Social

El régimen de seguridad social también es afectado por la flexibilización, pues tiende a fragmentar la solidaridad entre los trabajadores, a través de la individualización, pues para el neoliberalismo cada persona debe asumir sus costos de salud y seguridad social, esta ruptura de la seguridad social se produce cuando se contratan personas por tiempo determinado o simplemente no son inscritas en el régimen de seguridad social y en consecuencia la parte patronal no hace efectivas las cuotas que le corresponden de acuerdo a los porcentajes establecidos ni los trabajadores aportan al mismo ya sea por su propia conveniencia o por falta de interés de pertenecer al mismo.

TRABAJO PRECARIO

Según el informe de la Organización Internacional del Trabajo (Del trabajo precario al trabajo decente, 2012) indica: "Contrario a lo que se manifiesta en la doctrina neoliberal, el trabajo precario no es la consecuencia inevitable de la globalización, sino el resultado de la

aplicación de políticas deliberadas para aprovechar las oportunidades de la globalización y cambiar las reglas del juego. Los cambios institucionales y las nuevas oportunidades tecnológicas fueron de la mano para crear e imponer el nuevo modelo económico. La movilidad internacional del capital, la externalización global y la existencia de opciones bastante sencillas para la reubicación supusieron que el "logro" de una reducción de los costos de mano de obra en un país trasladara la presión estructural del mercado mundial a otros países".

La flexibilidad es un elemento clave que ha influido en la precarización laboral, pues permite que el trabajador este ampliamente desprotegido, las empresas o los empleadores no solamente evaden sus responsabilidades, sino que fomentan los trabajos temporales sin derecho a prestaciones en caso de despido y sin protección frente a éste, salarios más bajos, variación en las jornadas de trabajo, sin protección en el régimen de seguridad social son algunas de las circunstancias que rodean a los trabajadores, que ante las necesidades aceptan con mayor facilidad los intereses de los empleadores aceptando condiciones de trabajo por debajo del estándar establecido por las leyes protectoras.

BIBLIOGRAFÍA

ÁLVAREZ, Oscar Hernández. *Tendencias Tradicionales y Emergentes en el Derecho Laboral en América Latina*.

<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2150/18.pdf>

ARTIGAS, Wileidys. *La Flexibilización Laboral ¿Nueva forma de explotación?*

<http://direccionestrategica.itam.mx/wp-content/uploads/2010/06/FLEXIBILIDAD-LABORAL.doc>.

CARRASCO, Juan Bravo. *Gestión de Procesos*. Santiago de Chile. Editorial Evolución S.A. 2009

GONZÁLEZ, Douglas Napoleón Galindo. *Algunos Aspectos Conceptuales sobre Flexibilidad*.

<http://www.banguat.gob.gt/inveco/notas/articulos/envolver.asp?karchivo=4701&kdisc=si>.

Publicación de la Oficina Internacional del Trabajo. *Del Trabajo Precario al Trabajo Decente*. 2012 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_179789.pdf

RAMÍREZ, Paulina Irma Chávez. *Flexibilidad en el Mercado Laboral*. Orígenes y Concepto. Benemérita Universidad de Puebla. Puebla, México. 2001

TORRES, Manuel Alejandro Ibarra Cisneros y Lourdes Alicia González. *La Flexibilidad Laboral como estrategia de competitividad y sus efectos sobre la economía, la empresa y el mercado de trabajo*. 2009 http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422010000200003

Sobre la autora

FLOR DE MARÍA DELL DE GONZÁLEZ

M.A. Juez de Primera Instancia de Familia, Trabajo y Previsión Social del departamento de San Marcos.