



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO



FACULTAD DE ECONOMÍA

“Flexibilidad del trabajo: Análisis comparativo de las reformas laborales y su importancia en las economías de México, Chile y España: 1990-2012”

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN ECONOMÍA

PRESENTA:

ERENDIRA ANAID YEPEZ LIRA

ASESOR:

D.EN.E. SERGIO MIRANDA GONZÁLEZ

REVISOR:

D.EN E. CARMEN SALGADO VEGA

D.EN C.S. SARA QUIROZ CUENCA

TOLUCA, ESTADO DE MÉXICO NOVIEMBRE DEL 2013

“El trabajo es anterior a, e independiente del capital. El capital es sólo el fruto del trabajo, y nunca hubiera existido, si el trabajo no hubiera existido primero. El trabajo es superior al capital y merece una más alta consideración.”

Abraham LINCOLN,

Mensaje al Congreso, 3 de diciembre de 1861.

“El principal motivo del análisis económico es contribuir a la mejora social.”

Arthur C. Pigou (1877-1959)

Economics of Welfare, 1920

Tabla de contenido

Introducción.....	8
1. Teorías sobre flexibilización laboral.....	12
1.1 Antecedentes:.....	17
1.1.1 Características de la época denominada Antiguo Testamento	18
1.1.2 Griegos (Platón y Aristóteles).....	19
1.1.3 Roma y el cristianismo.	21
1.1.4 La Edad Media (derecho canónico).....	22
1.2 Formas de producción y condiciones laborales en el mercado de trabajo.....	22
1.3 Teoría Neoclásica del mercado de trabajo y salarios.	27
1.3.1 Oferta-Demanda en competencia perfecta.....	29
1.3.2 Interacción demanda y oferta en el mercado laboral.....	36
1.3.3 Los salarios y el desempleo.	37
1.3.4 Teoría del capital humano: Una nueva versión neoclásica del mercado de trabajo.	42
1.3.5 Demanda de trabajo Relación oferta –demanda.....	46
1.4 Teoría de la segmentación de mercado laboral y flexibilidad laboral....	48
1.5 Flexibilidad laboral y sus efectos en la regulación de las condiciones de trabajo.....	49
2. Evolución de los mercados laborales en: México, Chile y España.	56
2.1 Evolución del Mercado Mexicano.....	61
2.1.1 Periodo presidencial de 1982-1988 Presidente Miguel de la Madrid Hurtado.....	61
2.1.2 Periodo presidencial de 1988-1994 Presidente Carlos Salinas de Gortari.....	63
2.1.3 Periodo presidencial de 1994-2000 Presidente Ernesto Zedillo Ponce de León.....	71
2.1.4 Periodo presidencial de 2000-2006 Presidente Vicente Fox Quesada.....	74
2.1.5 Periodo presidencial de 2006-2012 Presidente Felipe Calderón Hinojosa.....	76

2.1.6	Periodo presidencial de 2012-2018 Presidente Enrique Peña Nieto.....	81
2.2	Evolución del Mercado Chileno	81
2.2.1	Periodo presidencial de 1973-1990 Presidente Augusto José Ramón Pinochet Ugarte	81
2.2.2	Periodo presidencial de 1990-1994 Presidente Patricio Aylwin Azócar	84
2.2.3	Periodo presidencial de 1994-2000 Presidente Eduardo Alfredo Juan Bernardo Frei Ruiz-Tagle	88
2.2.4	Periodo presidencial de 2000-2006 Presidente Ricardo Froilán Lagos Escobar	90
2.2.5	Periodo presidencial de 2006-2010 Presidente Verónica Michelle Bachelet Jeria	98
2.2.6	Periodo presidencial de 2010-2013 Presidente Miguel Juan Sebastián Piñera Echenique	101
2.3	Para América Latina en conjunto lo que se espera del 2013 en adelante	103
2.4	Evolución del Mercado Español.....	106
2.4.1	Periodo presidencial de 1981-1982 Presidente Leopoldo Calvo Sotelo y Bustelo	106
2.4.2	Periodo presidencial de 1982-1996 Presidente Felipe González Márquez	106
2.4.3	Periodo presidencial de 1996-2004 Presidente José María Aznar López	109
2.4.4	Periodo presidencial de 2004-2011 Presidente José Luis Rodríguez Zapatero	112
2.4.5	Periodo presidencial de 2011-2015 Presidente Mariano Rajoy	116
3.	Análisis de las regulaciones laborales en los países de estudios.....	121
3.1	Contrato por tiempo determinado	123
3.2	Plazos de duración del contrato por tiempo determinado	129
3.3	Contrato de Formación y aprendizaje	133
3.4	Periodo de prueba	135
3.5	Subcontratación y Outsourcing.....	137

3.6 Duración de la jornada de trabajo	141
3.7 Descanso semanal	144
3.8 Límite de horas extras	145
3.9 Pago de horas extraordinarias	147
3.10 Definición y los límites de trabajo nocturno y por turnos.....	148
3.11 Trabajo por turnos.....	149
3.12 Definición de salario.....	150
3.13 Salario mínimo	153
3.14 Protección del salario.....	157
3.15 Duración y días computados para generar el derecho de vacaciones	157
3.16 Pago en periodo de vacaciones.....	158
3.17 Acumulación de Vacaciones	159
3.18 Periodo de la licencia de maternidad.....	159
3.19 Causas de despido y la terminación de la relación laboral	161
3.20 Indemnización.....	164
3.21 Procedimiento	166
3.22 Despido Colectivo	167
3.23 Excepciones de despido colectivo	167
3.24 Tipos de Sindicatos.....	168
3.25 Número de miembros de un sindicato	169
3.26 Procedimientos administrativos	171
3.27 Gestión sindical.....	171
3.28 Disolución y/o liquidación de la organización sindical	172
3.29 Discriminación e injerencia	172
3.30 Derecho a la información consulta y representación	173
3.31 La negociación colectiva: ámbito de negociación	173
3.32 Duración y revisión del convenio	175
3.33 Huelga y declaración de legalidad	175
3.34 Seguro de Cesantía	177
4. Conclusiones	185

Bibliografía	193
ANEXOS	197

Introducción

Durante la década de los años setentas existieron varios conflictos tanto económicos como geopolíticos (embargo petrolero de 1973 y la revolución iraní en 1979), que dificultaron el crecimiento económico de los países, aunado con la crisis del sistema fordista.

Las economías a lo largo del mundo presentaban sobre todo anomalías como lo son el crecimiento del desempleo. Solamente en Europa en los ochentas la tasa de desempleo alcanzaba niveles superiores a los percibidos por EEUU y Canadá (OCDE, 1990).

Las tres posibles causas del desempleo fueron las siguientes:

- La aceleración del cambio tecnológico. (Chávez, 2001: 58)
- La competencia creciente que ejercían en los mercados de productos de los países más industrializados, las importaciones procedentes de los llamados NIC¹, países en proceso de industrialización reciente, de acuerdo al término acuñado por el Secretario de la OCDE (apoyadas fuertemente por el sector público en cuestiones de exportaciones y abundante mano de obra) (Chávez, 2001: 58).
- El aumento de los precios internacionales del petróleo en 1973, considerado el primer shock de la Economía provocando crisis en los países industrializados.

Las causas anteriores no explicaban en su conjunto lo sucedido, por lo que se planteó que los mercados de trabajo eran “excesivamente rígidos”. El Director del Instituto de Economía de Kiel, denominó esta rigidez como: la “euroesclerosis” enfermedad que se deriva de unos niveles excesivos de intervención de los poderes públicos en la economía.

A consecuencia de los acontecimientos anteriores, el estandarizado fordismo se transmutó en una producción altamente flexible. Lo cual consistía en el desarrollo

¹ Newly Industrializing Countries

de las técnicas de información, comunicación (TIC) y la individualización, que permitieron la demanda de la producción en periodos de tiempo más cortos sustituyéndose el proceso en serie, por uno más diversificado que pueda adaptarse a las nuevas condiciones de la economía mundial (Piore, 1990).

Los ajustes en América Latina iniciaron con las dictaduras militares en el Cono Sur; estos cambios fueron continuados por los gobiernos civiles, y en los noventas se han consolidado y extendido por la región.

Convirtiendo la rigidez en la flexibilidad propiciada por la aparición de las economías neoclásicas a principios de los ochentas.

Los principales elementos de la flexibilización laboral:

- Libertad de contratación .
- Contrato individual de trabajo.
- Reducción del tiempo de jornada o de contratación.
- Eliminar los privilegios de los cuales solo algunas personas gozan (sindicatos).
- Participación más activa de ideas y de acciones físicas de los trabajadores en los procesos productivos en la empresa.

Los principales beneficios de la flexibilización laboral.

- Generación de empleos.
- Reducir costos.
- Invertir en tecnología.
- Incrementar la competitividad.

Con la finalidad de comprobar si la tendencia del mercado laboral ha sufrido cambios provocados principalmente por la flexibilidad, el presente trabajo se sustentará no solo por el análisis teórico, sino que también contemplará tres estudios de caso que serán los países: México, Chile y España.

La flexibilidad y la rigidez juegan un papel muy importante dentro de las políticas y ajustes que se están realizando a lo largo del mundo. El propósito central de este

trabajo es mostrar la magnitud de los cambios en las políticas gubernamentales y señalar si en la mayoría de los países han requerido profundas reformas laborales para adecuar la legislación laboral al nuevo contexto de flexibilidad y competencia.

Existen diferentes corrientes que han estudiado la flexibilidad, la que nos interesa contemplar será la Institucionalista, ya que queremos conocer los cambios registrados en materia legal en las instituciones, que fungen como visualizadores de los diferentes sucesos económicos, políticos y sociales, que determinan el presente y futuro comportamiento mundial.

A partir de la teoría institucionalista podremos determinar que variables se han considerado en política económica y cuáles de estas se cifran en resultados flexibilizadores, y cuantas se muestran rígidas. Para poder corroborar la hipótesis de estudio.

El presente estudio pretenderá por medio de un estudio comparativo de los tres países contemplados que se cumpla la presente hipótesis; sí **las últimas reformas laborales son consecuencia de la flexibilización de las regulaciones en materia de contratación y despido.**

Para alcanzar la hipótesis anterior, obtuvimos los objetivos generales y particulares que nos permitirán organizar la investigación.

General.

Analizar comparativamente las leyes laborales entre países (México, Chile y España) con la finalidad de que se compruebe cualitativamente el efecto de una reforma laboral con respecto a si es un determinante en la ventaja país.

Particulares.

- Identificar las corrientes más importantes que estudian el mercado del trabajo. Y así poder elegir la que más elocuente es con respecto al dinamismo que sufre actualmente el mercado laboral.

- Analizar las diferentes reformas laborales que se han hecho en los diferentes países, con el fin de observar el entorno socio-económico en el cual se efectuaron.
- Explicar las consecuencias de una reforma laboral en México, Chile y España de acuerdo a sus variables macroeconómicas. Y de igual forma, medir cualitativamente por medio del análisis de las leyes laborales que flexibilidad influye en determinada reforma laboral.

Para su estudio la investigación se dividirá en cuatro capítulos.

Capítulo I: Teorías sobre el mercado del trabajo

En el capítulo primero se incluye la teoría económica que describe a las teorías neoclásicas y institucionalistas que determinan al mercado laboral, ya que se consideran las dos vertientes contrarias dentro de la economía. Además se incluyen los conceptos, corrientes de estudio y los tipos de flexibilidad que es el objetivo de la investigación.

Capítulo II: Evolución de los mercados laborales en: México, Chile y España.

En el capítulo segundo se clasificó la historia del mercado laboral por sexenio presidencial desde 1980 enfatizando las reformas en política laboral, para de esta forma acercarse a los objetivos e hipótesis de la investigación.

Para realizar dicho capítulo la consulta de la información se obtuvo de diferentes estudios e investigaciones de los países de estudio (México, Chile y España) y de sitios estadísticos confiables como: OCDE², OIT³, Redalyc⁴, ENOE⁵, ENCLA⁶, INE⁷, CEP⁸, BCN⁹, además de los ensayos o estudios de los catedráticos de Universidades de cada uno de los países.

² Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico

³ Organización Internacional del Trabajo

⁴ Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal

⁵ Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo

⁶ Encuesta Laboral

⁷ Instituto Nacional de Estadística

Capítulo III: Análisis de las regulaciones laborales en los países de estudios.

En el tercer y último capítulo se relaciona con los tres anexos que son los cuadros que resumen las legislaciones laborales para su estudio, y en caso de querer profundizar en el tema se pueden consultar las fuentes originales de información, en este caso las respectivas legislaciones de estudio.

Para México:

Ley Federal del Trabajo 2001

Ley Federal del Trabajo 2013

Para Chile

Código del Trabajo 2007

Código del Trabajo 2013

Para España

Estatuto de los Trabajadores 2009

Estatuto de los Trabajadores 2013

Interpretación de resultado y conclusiones.

De la información obtenida en los anteriores capítulos se realizará un análisis de las tendencias de las reformas laborales así como las conclusiones que se desprenden de esto.

1. Teorías sobre flexibilización laboral

⁸ Centro de Estudios Públicos

⁹ Biblioteca del Congreso Nacional de Chile

Introducción

El estudio del trabajo es una cuestión que se indaga desde la concepción del hombre como subyacente a lo largo de su continua evolución, que conlleva en relación con las cosas, la conducta humana, los valores los cambios el mundo y en sentido general, el universo. Esta cosmovisión del trabajo pretende llevarnos a una postura de la importancia que este tiene y ha tenido a lo largo de la historia, y como su relación es similar con la identificación del hombre mismo. “El trabajo es una parte esencial de la vida humana, puesto que es el aspecto de la vida que confiere condición y liga a la sociedad”. (Brown, 1982)

Lo que el trabajo te confiere es una identificación, con el te puedes presentar ante cualquier individuo, Me llamo “yo” y soy barrendero, panadero, policía, médico. La pregunta coloquial que se escucha a este respecto es ¿Qué eres?, a partir de esta nos definimos como personas.

Siendo más que una simple molestia para obtener una cierta recompensa por el esfuerzo, el estudio del trabajo puede representar el conocimiento de un mundo diferente, una ciudad, un mercado, relaciones laborales, o puede representar el conocimiento de nosotros mismos. Ya que bastantes de los enfoques teóricos, se basan en la realidad vivida por algún individuo y muchos escenarios no han cambiado mucho; hay algunos otros que se nos hacen imposibles de concebir, pero que forman parte del colectivo social al que pertenecemos.

Existen factores que se modifican dentro de las sociedades, y también dentro del ámbito económico, especialmente en el que nos enfocaremos que es el trabajo.

Las sociedades demandan cosas diferentes a lo largo de la historia, conforme se modifican sus necesidades, los cambios son un síntoma recurrente en todos los ámbitos relacionados con la sociedad. El trabajo no es la excepción; la serie de cambios propuestos en la actualidad se justifican con el debilitamiento frente a las necesidades de apertura a un mercado mundial competitivo, que cuenta con la tecnología y el dinero que les permite modificar nuestras vidas como consumidores trabajadores y ciudadanos; la globalización ha revolucionado la

estructura que conocíamos y que origina un impacto vertiginosos en nuestras relaciones sociales, políticas, económicas y culturales, no hablamos no vestimos, y no nos relacionamos, sin esta nueva concepción del mundo. El arte ya no es bellas figuras en un ambiente armónico, entre el color la luz y las sombras; ahora el arte es una lata de sopa cambell´s.¹⁰

Los problemas en el mercado de trabajo¹¹, se refieren a aspectos que entorpecen su funcionamiento y apertura en la actualidad, estos se conocen como rigideces. Estas se originaron, por el proteccionismo al sector industrial, que no puede con el peso de la carga laboral (salarios y prestaciones), además el mercado laboral presenta en diferentes países formas de producción que aceleran el ritmo del proceso productivo; que no podemos equiparar. Se dice que la solución a estos problemas se llama “Flexibilidad laboral”, lo que quiere decir cambios o reformas en el ámbito político-económico para dar soluciones a los problemas suscitados; en las palabras de Philippe Trouvé, “las respuestas empresariales a las rigideces mencionadas durante la década de los ochenta, ha consistido en el desarrollo de de nuevas estrategias inspiradas en la idea de la <<flexibilidad>>o<<flexibilidades>>.

Todo alrededor de este tema da la sensación de estar incompleto o no tan bien definido, algunos críticos modernos piensan que lo anterior ocurre porque puede que sea un truco más del empleador o empresario por aumentar su riqueza, y precarizar más las condiciones del trabajador.

Lo anterior es lo que llamo el núcleo de la siguiente investigación con el fin de dar solución a la pregunta aquí implícita, como Pollert, la gran tarea es hacer frente a este fetichismo de la flexibilidad; de ahí que se requiere algo más que una crítica empírica de sus premisas fundamentales.

¹⁰ Alusión a la obra de Andy Warhool, uno de los precursores del Pop Art.

¹¹ El ambiente laboral donde se relacionan los diferentes actores, y donde se realiza la actividad económica que nos acerca a los diferentes intereses generales, como lo son: salario y beneficio.

A lo largo de este trabajo se buscara exponer de manera concreta los diferentes actores en el mercado de trabajo y para efectos de la misma, se analizará desde la perspectiva de la Teoría Institucionalista.

Existen dos corrientes para el análisis de la teoría económica (del trabajo) o mercado laboral que son heterodoxos y ortodoxos.

En este momento nos enfocaremos en la teoría heterodoxa la cual se define como: no estándar, flexible. Dentro de la misma existen tres paradigmas que conoceremos a lo largo de este documento como: la economía institucionalista, la teoría keynesiana y la teoría marxista.

El primero trata la perspectiva a largo plazo, que ha perdido más influencia dentro de los tres paradigmas. El segundo puntualiza los fundamentos microeconómicos de la teoría keynesiana; se basará en la teoría de la determinación del salario, lo que conlleva un retorno a la teoría estándar, generando la incompletud del pensamiento keynesiano. El tercero es el marxismo se puede considerar la teoría más heterodoxa de las tres mencionadas ya que sus puntos son irreconciliables con la teoría estándar pero esto no significa que no adopte conceptos por partes de las nuevas corrientes ortodoxas.

Para efectos de la siguiente investigación definiremos de manera inteligible La corriente institucionalista.

Los institucionalistas nacen a fines del siglo XIX, Procedentes del impacto ocasionado por la teoría biológico evolucionista de estilo darwiniano. Son los recolectores de diferentes Teorías económicas que proponen un estudio más social sobre el mercado de trabajo. El objeto de estudio de las instituciones según Commons es estudiar los procesos que explican el desarrollo de las instituciones. (Neffa, 2008)

Según Benedice Reynaud (1974), una institución es un conjunto de reglas que constituye el marco de acción para las organizaciones y tiene como objetivo colectivo ser el garante de ciertos valores

Las instituciones son las encargadas de las normas y de la regulación en los mercados como marco de referencia y de funcionalidad para el bienestar de los agentes con la finalidad de alcanzar la optimización. Las corrientes modernas postulan que son soluciones eficaces para hacer frentes a fallas del mercado, como los problemas de oportunismo, de información imperfecta y asimétrica, en los costos de transacción y de control. Es decir que las instituciones son necesarias para resolver problemas de coordinación. (Neffa, 2008). También existen posturas que consideran que las instituciones son agentes reguladores de los conflictos suscitados entre los representantes del mercado a causa de una distribución dispar o por conflicto de intereses.

El mercado desde el punto de vista institucionalista se definió como una institución basada en las relaciones de intercambio que en ella se llevan a cabo, pero con base en un marco normativo e informativo.

La teoría ortodoxa por otra parte, consideró que La definición del ámbito laboral se refiere a la relación hombre-trabajo. Pero esta se enfocará en sentido técnico que equivale a una formación poco social, esto lo podremos explicar con la visión a este respecto de Karl Marx:

“El que antes era propietario del dinero ahora se yergue en capitalista; el poseedor de la fuerza de trabajo, le sigue como su peón. El uno con aire de importancia, sonriendo con afectación, ocupado en sus negocios; el otro, tímido y echado para atrás, como el que está llevando su propio pellejo al mercado y no tiene nada que esperar, sino una paliza” (Edwards, 1999)

Como se afirmó con la definición de la mano de obra como intercambio en un mercado, esto quiere decir que desempeña el rol de una mercancía esto tiene un contexto histórico- social. Lo que nos lleva a la correcta interpretación del asalariado como un oferente de capacidad de trabajo en el mercado de trabajo.

Los neoclásicos fundamentan sus teorías en la forma racionalizada de optimizar la utilidad, y por medio de la oferta y la demanda en un mercado microeconómico se obtienen los precios y el bienestar. Los institucionalistas por su parte basan sus

teorías en la costumbre (hábitos) y en las reglas de forma más directa. Otra diferencia que podría resultar sustancial es lo que cada una piensa del trabajo. Para los neoclásicos¹² es la ciencia de las decisiones racionales de los individuos con el fin óptimo de maximizar sus utilidades para fines distintos. Para los institucionalistas la definición de economía deriva del comportamiento de los individuos dentro de las instituciones, lo que lo convierte en un ser que crea y es creado fruto de las instituciones. Como sucede en el caso de las diversas formas de producir que describiremos más adelante.

Los neoclásicos se pierden dentro de su concepción general de maximización de utilidades individuales, ya que por no observar a su alrededor no conciben la idea de los procedimientos y las reglas que reconocen los agentes individuales, que desempeñan un papel dentro del mercado.

En conclusión los institucionalistas habrían generado aportes importantes, como lo son, mercados fragmentados, el mercado de trabajo desde otra perspectiva y un estudio mas considerado de los sindicatos. En si una forma más natural de llevar el mercado laboral.

1.1 Antecedentes:

Los antecedentes históricos vistos en este apartado, serán para crear una breve referencia en la consiguiente investigación. El definir la palabra trabajo y su proceso se hace de una relevancia imprescindible para entender el funcionamiento del mercado de trabajo. De esta manera citaremos y hablaremos del proceso mismo de la flexibilidad.

El significado de la palabra trabajo según el diccionario¹³ puede designar una acción, una ocupación, un esfuerzo, un lugar, una obra, etc. (Hernández, 2011). Su significado etimológico tiene sus posibles orígenes en la palabra tripalium de origen latino, que su finalidad consistía en servir como una herramienta para los

¹² Llamados así de manera despectiva por Veblen

¹³ La Real Academia Española, 2011

granjeros¹⁴. Uno de los significados nos podría llevar hacia su verdadero origen y este podría ser la tortura, ya que la connotación nos remite a la época de la esclavitud y el trabajo, el trabajo como obligación y sufrimiento físico.

El trabajo representa una condicional en la vida de las personas, pero sobre todo es un actor dentro del mismo sistema productivo, y que ha afectado los ámbitos sociales, económicos, políticos y culturales.

1.1.1 Características de la época denominada Antiguo Testamento

Los economistas modernos pueden recelar de las opiniones dadas en los siglos anteriores, tienden a ser recalcitrantes y críticos pero no refutarán el hecho de que la influencia de la mentalidad del hombre puede resultar más infalible que la teoría científica más convincente, con esto me refiero a la religión¹⁵, hay que recordar que el papel de esta ha sido fundamental a lo largo del tiempo. Los economistas podrían juzgar la idea anterior como primitiva, pero si nos vamos al enfoque antropológico, se entiende que el primer teorizar del hombre se enfocaba a lo que llamaremos los aspectos técnicos del proceso de satisfacción de las necesidades (Roll, 1942). Una clave para acercarnos más a la realidad sugerida, se puede basar en la indagación de las primeras ideas conscientes del hombre para entender las necesidades que lo aquejaban, y como las satisfacía.

El proceso económico de una comunidad que ya tenía división del trabajo, propiedad comunal y que le faltaba el intercambio privado de los productos; en realidad no cuestionaba el conocimiento dado de la relación esfuerzo individual y trabajo, que era mecánicamente natural. El producto y la producción pertenecen a la misma persona, por lo que no necesitan teorías.

Después de un tiempo la apertura hacia el intercambio privado, originó, el aprovechamiento de la fuerza de trabajo, por lo que el intercambio empieza a ser impersonal.

¹⁴ Servía para triturar maíz, herrar caballos y como instrumento de tortura.

¹⁵ Sistema ético o metafísico

Los testimonios existentes, son mitos, que tratan de atacar el orden social por medio de cuestiones sobrenaturales. Aquí empieza la lucha entre la sociedad tribal orgánica y la actividad económica controlada, el proceso económico impersonal de una sociedad clasista con propiedad privada. (Roll, 1942).

En el libro de los reyes en el antiguo testamento se planteó la relación entre ricos y pobres, la clase cortesana se mantenía gracias a la clase esclava que cada vez era mayor. Las limitaciones por derecho de propiedad que fueron prohibiciones de quitar la ropa y los instrumentos de trabajo, lo cual es un principio fundamental del derecho judaico, se sigue llevando a cabo hasta nuestros días en algunos países de Europa Oriental.

La sociedad en el antiguo testamento presenta algunas características del capitalismo moderno como lo es la propiedad privada, la división del trabajo, la circulación y el dinero

1.1.2 Griegos (Platón y Aristóteles)

Una civilización que fue determinante en el pensamiento occidental es la griega.

La organización tribal había desaparecido con todo y sus lazos de unión en la sociedad y se había avanzado en muchas cosas; la división del trabajo, propiedad privada de la tierra, el comercio, y el uso del dinero.

La división de clases se acentuaba más, se habían eliminado formas de democracia, como la asamblea popular; todos eran gobernados por aristócratas que tenían la tierra y el poder nato heredado.

Se creó una nueva clase de esclavos más pobres, la situación precaria de estos era originada por la dependencia agrícola de los mercados extranjeros y el cada vez más elevado dinero.

La lucha entre comerciantes y aristócratas duró hasta el final de los tiempos de la civilización griega, complicada por la enorme cantidad de campesinos y esclavos empobrecidos. El desarrollo del comercio y la manufactura sobre la base

esclavista empobrecida generaron la pobreza de los ciudadanos libres. Se creó una clase gobernante.

Con Platón se consolida la base de muchas ideas del mundo contemporáneo, una idea contraria a estas era la llamada democracia ateniense, no era una decisión consiente más bien romántica y espiritual. Desde el punto de vista analítico Platón crea la división del trabajo y las ciudades, las cuales son consecuencia de la división del trabajo, gracias a las aptitudes del hombre, aquí nos empieza a hablar de una especialización necesaria para no requerir del trabajador si este no se encuentra y que dicho producto (perecedero) no se pierda.

Para Platón existen dos clases sociales, los gobernantes y los gobernados, la segunda formada por artesanos, ninguno de ellos dedicados a las necesidades básicas y a la riqueza, no podían tener las condiciones necesarias para gobernar. Para gobernar debían ser separados desde la primera infancia, para ser educados en la filosofía y en lo concerniente a la formación de guerreros.

Aristóteles fue el primer economista analítico. Él creó su propia ciudad que tenía también gobernantes y gobernados, los primeros pertenecientes a la clase elitista¹⁶.

Platón y Aristóteles consideraban el comercio como algo innatural, una clase que no toleraban; la base de la ciudad seguía siendo la clase esclavista¹⁷. Se abrió una brecha a las instituciones de ese periodo determinando el origen de la reclutación de los esclavos, no tenían que ser Helénicos.

En la época de Aristóteles, la esclavitud era una institución muy importante, sino es que la más importante en la sociedad.

La degradación que sufrió su civilización fue causada por la esclavitud, hasta Roma vio el papel que tomaría la esclavitud como defensora de sus derechos.

¹⁶ El puesto que ejercían dentro de esta ciudad era, militar, magistrado, clero o estadista.

¹⁷ Aristóteles se justificaba diciendo que había hombres que son esclavos por naturaleza.

1.1.3 Roma y el cristianismo.

Concluida la época de la conquista, el esclavismo para la explotación de tierra se término, no resultaba tan redituable como se creía ya que era una forma ineficaz (por la incapacidad de revisarla) utilizada en los latifundios. El desarrollo de la industria también dependía de la desaparición de los esclavos.

El seguir considerando a la industria y al comercio como un trabajo de esclavos, extranjeros y plebeyos, desgastaron a la clase gobernante y con la caída de esta; surgió una nueva clase la de los libertos.

El cristianismo inicia, Jesús se encuentra como el mesías el que proviene del padre, de misionero; hablando de una nueva doctrina que obliga a la sociedad a apoyar al pobre y al oprimido, castiga con la ira de dios a los opresores y a los acumuladores de riqueza (“es más fácil que entre un camello por el ojo de una aguja que un rico al reino de los cielos”). Los evangelios van acorde con las realidades que se están viviendo además de que la clase oprimida es aun mayormente oprimida que antes. Lo que platón y Aristóteles justificaron¹⁸, y opinaron rígidamente sobre los meritos de de las distintas clases de trabajo; con Cristo no sucedió, su amor y toda su doctrina eran imbatibles e incompatibles con la esclavitud.

Cristo, al dirigirse a los trabajadores de su tiempo, proclamo por primera vez la excelencia de todo trabajo, material o espiritual. (Roll, 1942), pero en Cristo no encontraron la respuesta que requerían, ya que, en su sociedad no había una mejora fehaciente.

La falta de reacción por parte de los trabajadores, originó el florecimiento de la institución feudal, las personas acogieron su nueva religión y perdieron la esperanza de mejorar sus condiciones laborales.

¹⁸ La esclavitud

1.1.4 La Edad Media (derecho canónico)¹⁹

La división que se lleva a cabo en esta edad es entre los señores y los siervos. El principio mismo de la sociedad es la división de trabajo, en esta se aceptaba sin discusión la desigualdad terrena. Dentro de esta misma corriente que es aun más moderna, se reniega del comercio.

Santo Tomas de Aquino se dio perfectamente cuenta de las consecuencias que el status producía en la sociedad medieval, el sigue utilizando algunos preceptos religiosos como ordenar dar limosna pero no al punto de empobrecer al dadivoso. Santo Tomas también considera al comercio como algo no natural, y que además su práctica te obliga a caer de la gracia. La única forma de congraciarse al comercio era si se utilizaba para sostener a la familia y si generaba un bien común al país, entonces la utilidad conseguida de este representaba una recompensa del trabajo. También dependía si el valor de lo recibido era igual al valor de lo dado. El pensamiento canonista no dejó nunca de ser una ideología de una clase aristócrata.

Lo que se pretende es ver el recorrido del trabajo a lo largo de los diferentes periodos importantes. Concluyó este apartado mencionando que hasta la época moderna la percepción del trabajo cambia y este cambio se origina con el capitalismo industrial donde el trabajo se dignifica por la primera teoría mantenida por Adam Smith que consideraba al trabajo como la única fuente de valor y la cantidad de trabajo incorporada en cada mercancía como la medida de ese valor. Por lo tanto Smith considero que el trabajo es “la medida real del valor en cambio de todas las mercancías”. (Roll, 1942)

1.2 Formas de producción y condiciones laborales en el mercado de trabajo.

Existen dentro del mundo laboral ciertos cambios que han flexibilizado las formas de producción de cada empresa orillando al trabajador a responder, pero no

¹⁹ El estudio de la edad media es aproximadamente de 1000 años

nadamas son un enajenante del efecto creativo y de toma de decisiones del trabajador, también representan el aumento del nivel productivo y económico en el ámbito internacional en dimensiones nunca antes vistas.

El precursor de los sistemas de producción moderna se llama, Frederick Winslow Taylor²⁰ al efectuar ciertas investigaciones en la Midvale Company, desarrollo una manera de reducir tiempos y movimiento dentro de la industria, a este método se le conoció como “administración científica”, esta podía ser insertada en cualquier proceso productivo. Sus aportaciones no solo se limitaron al ámbito organizacional, sino que también en el ámbito del proceso productivo, ya que modifico ciertas herramientas para facilitar este proceso, además de realizar mejoras en las materias primas como el acero, modificando así la elaboración y la velocidad del sistema productivo. Taylor resulta ser el precursor de la banda o cadena de montaje utilizada por primera vez en las industrias automotrices Ford; la concientización del proceso contemplando las velocidades y los tiempos resultaron una herramienta muy provechosa para los empresarios; que buscaban minimizar este proceso y los gastos derivados del ocio en el trabajo.

El papel que desempeñaron Frank Bunker Gilbreth y su esposa en reducción de movimientos y tiempo, se desarrollo a un nivel tan importante que, originaron el método para reducir aun mas los llamados therbligs o micromovimientos, el método consistía en conectar luces estrambóticas a lo largo de las extremidades y articulaciones, y por medio de una cámara de cine, proyectaron sus movimientos, para tomar tiempos y medir distancias, eliminando aun mas los movimientos innecesarios. Thickett menciona que este método fue llamado cronociclográfico.

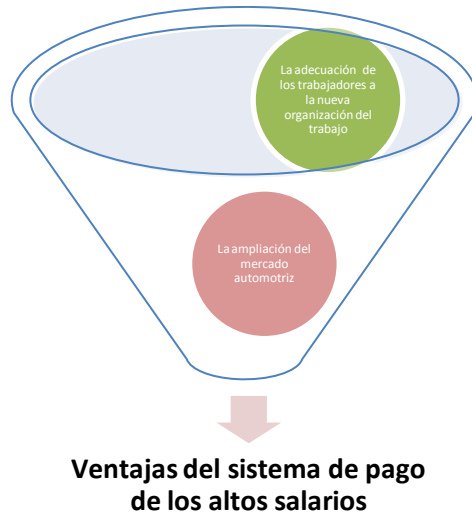
En 1863 nace Henry Ford, el conocido continuador de el proceso llamado taylorismo, ya que el implementaría la eliminación de los poros en la producción y se enfocaría como eje rector en minimizar los costos a lo máximo.

²⁰ Nacido en 1856

Ford desarrollo por medio de la cadena de montaje la forma de control en las velocidades y tiempos y lo hizo aplicando sus propias técnicas a la producción, en el esquema 1 se observan las ventajas de su sistema de pagos

Esquema 1

Ventajas del sistema de pago de los altos salarios

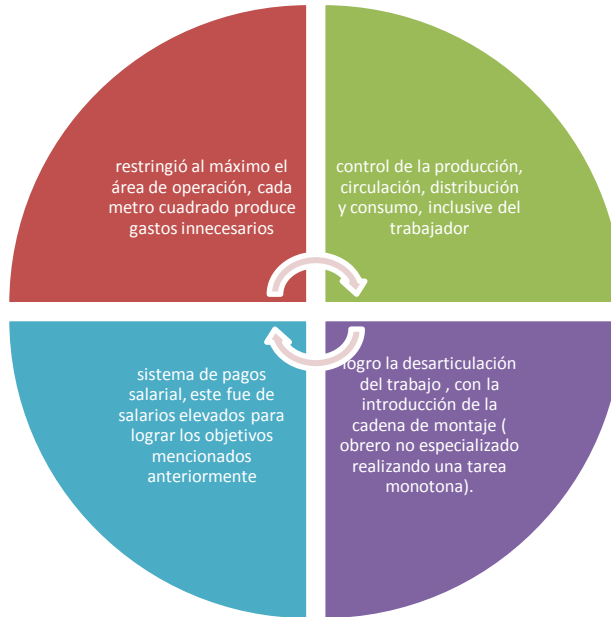


Fuente: Propia autoría con información de Trejo 2010

En el esquema 2 se muestran los resultados que obtuvo Ford en la producción

Esquema 2

Resultados de las técnicas de producción de Ford



Fuente: Propia autoría con información de Trejo 2010

El proceso de cambio para Ford no fue fácil, ya que en 1903 todavía se contaba con partes lentas del proceso anterior, que no podían ser cambiadas, pero urgía fueran modificadas, a partir de aquí inician arduas modificaciones en el sistema productivo, existe como ejemplo el caso de la planta Highland Park, que se podría decir inició su proceso de cambio desde 1903 y fue hasta el 14 de Enero de 1914 cuando se utilizó una cadena de montaje automática y poco después surgió el transportador de piezas.

El proceso de cambio no solo fue lento y cansado para los empleadores, también la transformación se manifestó en descontento y sabotaje por parte de los trabajadores, además de que este sector del mercado fungía como conejillo de indias. Se presentaron rechazos silenciosos pero que impactaban fuertemente en

la producción y el empleo, como lo era el ausentismo. Llegó a un nivel tan elevado que las tasas de deserción de Ford ascendían a 380%. (Trejo, 2010). Era tan grande el descontento colectivo que en el año de 1913 en el momento que la compañía demandaba trabajo (para 100 personas), tenía que contratar a 963 empleados para proveer la intensa deserción de 863. En este mismo año arribaron los wobblies²¹ que no perdieron el tiempo y atacaron a Ford lo llamaron <<el rey de la velocidad>> y a sus fabricas, <<las fabricas de sudor>>. Ante esta amenaza Ford y Couzens²² decidieron aumentar el salario a cinco dólares al día, con el fin de detener la consigna social.

El Toyotismo tiene su origen en el siglo XX específicamente en el periodo de los setentas u ochentas, y sus alcances llegan hasta nuestros días, es un proceso que se ubica en los requerimientos de la intensa competencia de los mercados globalizados. En el momento de la aparición de Japón en los sistemas productivos, la calidad que envolvía a los productos era tal, que no tenía competencia con ningún mercado, en 20 años la potencia japonesa era la segunda más grande del mundo, por su nivel exportador de manufacturas; el símbolo de estos cambios es la empresa Toyota automotriz. Esta empresa empezó a trabajar con un sistema que respondía a las necesidades directas de los consumidores y además responsabilizaba del proceso a los trabajadores (delegando responsabilidades).

En las palabras de Giovanni Alves el toyotismo es: “Un sistema de organización de la producción basado en una respuesta inmediata a las variaciones de la demanda y que exige, por tanto, una organización flexible del trabajo (inclusive los trabajadores) e integrada”. (Espejel, 2010). Con respecto al proceso se invita de manera abierta a que los trabajadores intervengan de manera creativa, con la intención de la implantación de mejoras. Se promueve la participación en equipo y una capacitación multitareas.

²¹ Sindicalistas revolucionarios y organizadores obreros miembros de la Internacional Workers of the World.

²² El socio corporativo

Al aumentar la producción y disminuir los costos, se incluye a una más de las corrientes que esperan maximizar las ganancias del patrón, el cual requiere materia flexible, creativa, propositiva, pero no al grado de que crea ser el dueño del proceso de trabajo.

El Toyotismo se presenta como la contraparte del Taylorismo, el primero predica el hacer más con lo necesario; mientras que la segunda espera hacer más con menos.

1.3 Teoría Neoclásica del mercado de trabajo y salarios.

Introducción

Para iniciar con este tema parece indispensable tener una definición clara y completa de lo que es la teoría neoclásica y en qué forma se relaciona con el mercado de trabajo, por lo tanto:

Aquel enfoque donde se cree que los individuos dotados de racionalidad sustancial, que además cuentan con una capacidad de cálculo (prácticamente ilimitada), que a pesar de las restricciones intercambian bienes y optimizan sus beneficios, en un mercado de competencia pura y perfecta. Se llama Teoría Económica Estándar. Las decisiones de los individuos son descentralizadas y por lo tanto posteriormente se busca el acuerdo común y la coordinación por medio del juego de mercados independientes, hasta lograr el equilibrio de los planes de acción de todos los agentes.

La forma en la que la teoría neoclásica se inmiscuye en el mercado de trabajo aparece cuando se plantea que detrás del mercado de trabajo se encuentra una parte predominante y que se fundamenta en la racionalidad, además esquematiza en qué forma los agentes logran sus propósitos de bienestar y eficiencia.

La teoría neoclásica se consolida como una de las bases fundamentales del análisis no solo en el mercado de trabajo sino en diferentes temas de interés en la actualidad por sus planteamientos teóricos profundos, su capacidad de análisis global en diferentes problemas, y su notable capacidad de predicción de los

diferentes comportamientos, pero lo que realmente la asume como uno de los más favorables métodos de estudio de la diferente teoría económica es, su aportación de métodos matemáticos utilizados por otras disciplinas científicas y que le otorga un nivel de elevada complejidad.

Pero para una teoría que inicio a finales del siglo XIX y principios del XX, y para una sociedad no acostumbrada a su vertiginosa movilidad despertó críticas sobre todo en el tema de bienestar social y sus repercusiones sobre esta, ya que no alcanzaba a diferenciarse de un discurso político o una teoría, y que además predicaba el mágico funcionar del conjunto de la economía mediante un esquema de funcionamiento óptimo, y tendiente a la realidad económica.

Como objetivo fundamental de esta teoría se podría decir que se trata de una teoría comprometida con su entorno social, pero esto resultaría irreflexivo, si bien se pretende como finalidad el bienestar común se debe recordar que se intenta por medio de este mecanismo no perder la objetividad y mostrarlo de la manera más fría posible para entender el funcionamiento del mercado sin contemplaciones de ninguna índole.

El análisis del mercado de trabajo se apoya en un conjunto de normas y relaciones laborales que condicionan el funcionamiento eficaz y eficiente, por tanto, no solo contempla el ajuste entre oferta y demanda a escala agregada, sino también todos los condicionantes microeconómicos que afectan a la oferta y demanda de trabajo. (Palacio & Álvarez, 2004)

El modelo neoclásico pretende explicar la eficiencia de los mercados, específicamente en el caso del mercado de trabajo no se enfocó en la distribución de la renta como consecuencia de su obligaciones dimanadas, espera explicar como el funcionamiento del mercado impacta en el conjunto económico.

Por lo dicho anteriormente es fácil deducir que esta teoría ha prestado escasa atención en lo referente a las fuerzas institucionales y la lucha de intereses contrapuestos, natos de las relaciones laborales.

El mercado de trabajo se comprenderá conforme se defina el concepto de Economía laboral; para su comprensión se dividirá en:

Economía: Es la ciencia que se encarga del estudio de cómo decide la sociedad que, como y para quien va a producir. (Begg, et al., 2006). Además de la administración de los recursos escasos y limitados de manera eficiente, buscando el máximo bienestar o utilidad.

Laboral: La definición del ámbito laboral es la relación, hombre-trabajo.

Por lo tanto se puede concluir que la economía laboral es la parte de la economía que se encarga de observar que y como va a relacionarse el hombre en su ambiente laboral, considerando la producción y el bienestar de cada uno de los agentes que intervienen en el mercado de trabajo.

El objeto de estudio de la Economía laboral es el mercado de trabajo.

De lo que también se encarga es de estudiar a los diferentes actores dentro del mercado de trabajo. Lo que se logre el crecimiento y bienestar para que el trabajador y el empresario se beneficien mutuamente, generando equilibrio entre la oferta y demanda, que posibilita a través del salario, el aprovechamiento de los recursos productivos y el máximo bienestar.

Al comprender con mayor claridad la naturaleza de la teoría neoclásica podremos enfocarnos en los diferentes actores que en lo referido anteriormente intervienen en el mercado de trabajo.

1.3.1 Oferta-Demanda en competencia perfecta.

Los principales modelos Neoclásicos del mercado laboral son (dejando fuera todas las teorías del desempleo):

Cuadro 1

Modelos neoclásicos explicativos de la estructura laboral salarial

Modelos neoclásicos explicativos de la estructura laboral-salarial		
Desde decenio de 1950	T. de Capital Humano	Diferencia de cualificación en oferta de trabajo (salarios-paro)
Decenio de 1960	T. de la Discriminación salarial	Otras diferencias oferta
Decenio de 1990	Modelo Insiders-Outsiders	Síntesis Neoclásico-segmentación.

Fuente: (Palacio & Álvarez, 2004)

Lo que se resume de la siguiente manera:

Las únicas dos formas para poder modificar la producción son las modificaciones en la demanda de trabajo y en los niveles salariales, pero las modificaciones del salario las decide el mercado de trabajo, ya que en un ambiente de competencia perfecta una empresa no puede determinar los precios como para modificar los salarios. Entonces la única forma que tiene el productor para modificar su nivel de producción es por medio de la contratación, lo cual el decidirá por medio del coste marginal y la productividad marginal generada por el trabajador con el único fin de obtener mayores beneficios.

Lo que a su vez puede originar variaciones en la demanda de empleo y salario es el ritmo de la actividad económica y la inflación.

De esto se deriva la Teoría del capital humano²³ en la cual se analizan las diferencias de cualificaciones de la oferta de trabajo y la estructura salarial, el

²³ Los principales aspectos de esta Teoría fueron establecidos por Schultz, T. W. en 1961, Becker, G. (1962, 1967 y 1975) y Mincer, J. en 1974.

establecimiento de una relación directa con otras variables como la productividad laboral y la valoración económica de los beneficios del capital humano, en términos de tasas de retorno social, son algunas de sus grandes aportaciones.

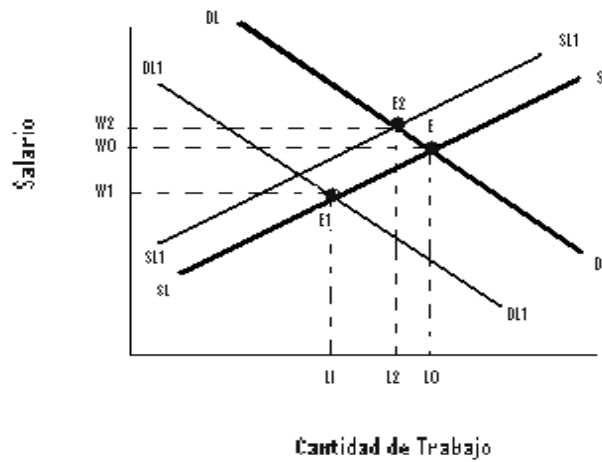
Al hablar de la relación hombre trabajo buscando un equilibrio entre los diferentes agentes para alcanzar un nivel de bienestar, nos insita a diferenciar en primer plano al asalariado y al productor, que son de los agentes más importantes dentro del mercado y a definir las bases dentro del esquema oferta-demanda.

El asalariado o trabajador es la persona que está desarrollando una actividad productiva, buscando empleo o con disponibilidad para formar parte del mercado de trabajo. En este la mano de obra desempeña el rol de una mercancía conteniendo un contexto histórico y social. El asalariado oferta en el mercado de trabajo su capacidad de trabajo. La decisión más frecuente que toma el oferente de horas de trabajo es con respecto a si realmente desea participar en el mercado de trabajo o no, ya que tiene conocimiento de una jornada laboral y un salario de reserva (umbral salarial), este planteamiento nos ayuda a aproximarnos a la cifra de trabajadores disponibles (población activa e inactiva, en el mercado de trabajo).

La decisión que toman los individuos racionalmente, se evoca al salario que pueden recibir por cada hora de su tiempo, pero su tiempo lo pueden administrar de la manera que deseen, este puede ser destinado a mas horas de ocio, pero si esto sucede entonces se pierde un coste de oportunidad (retribución salarial). El trabajador puede influir en el nivel salarial que puede percibir, pero no individualmente en el salario vigente, cada vez que lo requiera.

Los niveles de incremento o decremento del salario serán determinados por las decisiones de los individuos provocando uno de los dos efectos, sustitución o renta. El primero se efectúa cuando el individuo disminuye sus horas de ocio por aumentar las de trabajo. Y el segundo se da por la disponibilidad de la renta, (entre mas disponible la renta, menos horas de trabajo se requieren) y el mejoramiento de la capacidad de gasto.

Gráfico 1. El equilibrio de mercado de trabajo de una industria



Fuente: (Begg, et al., 2006)

La curva de oferta en el mercado de trabajo de una industria, SLSL, tiene pendiente positiva. Es necesario subir los salarios para atraer trabajadores a la industria. Dada la curva de demanda de producción, la curva de demanda de trabajo de la industria DLDL tiene pendiente negativa debido a la productividad marginal decreciente del trabajo y a que el aumento de la producción de la industria reduce el precio del producto. Un desplazamiento de la curva de demanda de producción hacia la izquierda desplaza, pues, la demanda derivada del trabajo de DLDL A DL1DL1 y traslada el equilibrio del mercado de trabajo de E a E1. Una subida de los salarios en otras industrias de la economía desplaza la curva de oferta de trabajo de la industria de SLSL a SL1SL1 y desplaza el equilibrio de E a E2. (Begg, et al., 2006)

Esto determinará la variación de los salarios sobre su oferta de horas de trabajo.

Al comparar los efectos renta y sustitución se obtiene que si aumenta uno más que el otro, (analizando primero el incremento del efecto renta) al aumentar el salario provocará una reducción en la oferta de horas de trabajo, y un descenso salarial generará un aumento en la oferta de horas laborables. Esta relación entre

salarios y oferta de horas de trabajo (es inversa) se representará gráficamente con una curva decreciente. Y si el crecimiento es del efecto sustitución, al aumentar el salario se provocará un incremento en horas de trabajo ofrecidas, y en un decremento salarial se efectuará una reducción de oferta de horas de trabajo, su representación gráfica será una curva creciente y la relación será positiva.

En el caso de los individuos con niveles salariales bajos el aumentar el nivel de renta es mucho más deseable, por lo que tienden a aumentar el número de horas de trabajo ofrecidas, lo que equivale a que se prefiera el efecto sustitución.

Pero en el caso de las personas con niveles salariales más elevados prefieren un aumento en sus horas de ocio a cambio de horas laborales; Y ante aumentos salariales, aumentan su nivel de ocio. Se tiende al efecto renta.

El efecto sustitución y renta puede anularse totalmente al no ofertar horas de trabajo ya que el salario es mucho menor al salario de reserva.

La población asalariada debe recordar que a pesar de ser la mayoría en la sociedad, subsiste con otras formas de trabajo y que la propia población es heterogénea. Una de estas formas de trabajo que subsisten con ella son, los llamados empresarios o demandantes que desempeñan un papel de toma de decisiones como lo es la creación y destrucción del empleo, su papel consistirá en basarse y tomar una determinación por medio de los dos siguientes supuestos. Al mercado de trabajo no le afectan las decisiones tomadas en las empresas y tampoco a otros mercados ya que se encuentran en mercados en competencia perfecta. El siguiente supuesto estipula que la compra de materia prima en el proceso productivo de largo plazo no necesita trabajo.

La principal cuestión que tendrá que abordar para desempeñar correctamente su papel es determinar en qué momento se debe contratar mano de obra y en qué momento se debe de dejar de contratar, este punto es muy difícil de realizar por lo tanto existen diferentes apoyos teóricos para poder tomar la decisión, uno de

estos apoyos se llama coste marginal y el otro productividad marginal.²⁴ El coste marginal crea productividad marginal, si el salario que se va a pagar es inferior a los ingresos que se obtendrán, incrementa el beneficio de la empresa, pero si sucede lo contrario su salario es superior a la producción adicional entonces no conviene contratar.

En términos de rendimiento, lo que sucede es que, el trabajador adicional sufre un decaimiento en la producción que aporta. Esto se genera por una intensificación en el uso de los recursos, que nos lleva a un decaimiento de los rendimientos. La empresa pretende aumentar la plantilla y la producción, cuantas veces sea necesario, con el fin de obtener una producción adicional superior al coste laboral adicional; es decir hasta ya no alcanzar más beneficios adicionales (el beneficio adicional = 0) por incrementar la producción.

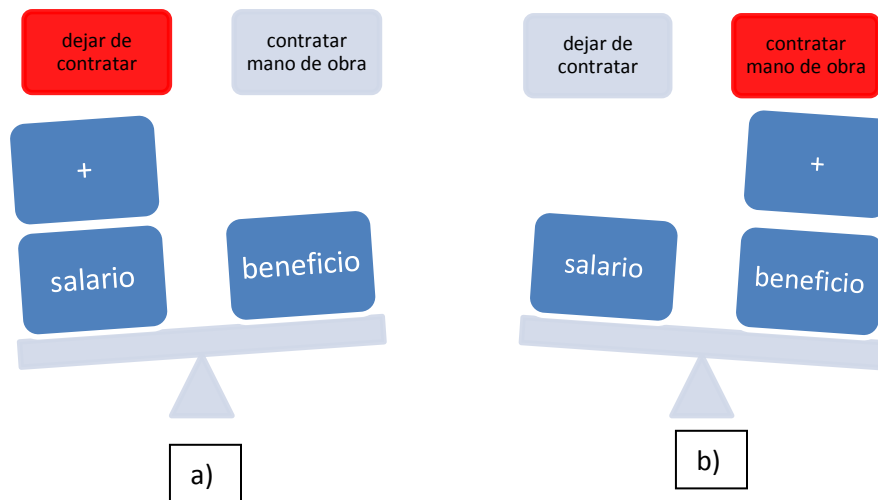
En el siguiente esquema se observa cuando el productor debe dejar de contratar y cuando debe contratar, con respecto a los aumentos en salarios y beneficios.

²⁴ “El coste marginal es el aumento que experimenta el coste total cuando se produce una unidad más.” (Begg, et al., 2006)

“El coste adicional que supone un trabajador más en la empresa (coste marginal) y la aportación de producto adicional que va a representar su trabajo (productividad marginal). (Palacio & Álvarez, 2004)

Esquema 2

Contratación de la mano de obra de acuerdo a los aumentos en los salarios y beneficios.



Fuente: Propia autoría basada en la información de (Begg, et al., 2006)

Para el productor es conveniente el inciso b) ya que lo que él quiere incrementar serán los beneficios por medio de incrementos en la plantilla laboral y en la producción, buscando alcanzar los beneficios más elevados que se puedan adquirir, aumentando cuantas veces sea necesario la producción hasta ya no obtener beneficios adicionales.

La productividad marginal resulta de la comparación del coste salarial vigente en cada sector y la productividad media del trabajo. La productividad media a su vez, es el número de unidades de producción por trabajador, dividiendo entre el total de unidades producidas y el total de trabajadores.

La contratación y aumentos, y/o el despido y reducción, de la producción adicional son decisiones que el empresario debe de tomar en cuenta, existen factores que propician las decisiones, estos pueden ser, cambios en el nivel de precios de venta del producto o modificación en el salario vigente que pueden originar un aumento en la producción que es lo que realmente se pretende.

Existe una relación inversa entre el salario y la demanda de trabajo, que se representa en una curva decreciente similar a la que se establece de la relación productividad marginal –número de trabajadores utilizados en el proceso productivo. La curva se mantendrá constante en sus puntos y con respecto al origen si no se altera el nivel de capital y precio en su mercado de trabajo.

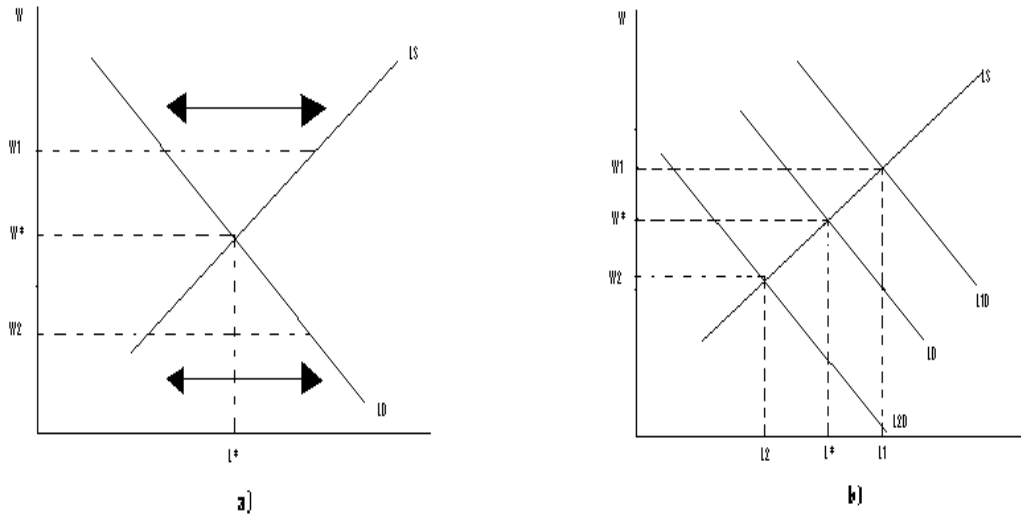
1.3.2 Interacción demanda y oferta en el mercado laboral

La curva de demanda de trabajo total (decreciente) difiere de las curvas de demanda individuales de cada empresa, en el nivel salarial de la economía, y esta disparidad puede ser asociada a la distinta significación de nivel salarial para cada empresa, ya que tienen niveles de producción marginal diferente y también distinta actividad productiva. También puede darse gracias a la presión que ejerce la demanda variante de las empresas, que a su vez influye en el nivel salarial e inclusive ocasionando variaciones en los precios del producto en el conjunto de su mercado, este manejo origina toma decisiones que se dan por los costos salariales y que pueden modificar la estructura de la demanda.

La curva de la oferta total tiene una tendencia creciente que significa un predominio del efecto sustitución pero además, el aumento de las personas que desean incorporarse al mercado laboral cuando existe de por medio un incremento en los niveles salariales.

En el siguiente gráfico se observan las variaciones en el nivel salarial, con respecto a la curva de oferta y demanda.

Gráfico 2. Interacción oferta demanda del mercado de trabajo



a) Niveles salariales de equilibrio en el mercado de trabajo

b) Variaciones en el nivel salarial de equilibrio derivadas de cambios en la demanda de trabajo

Fuente: (Palacio & Álvarez, 2004)

1.3.3 Los salarios y el desempleo.

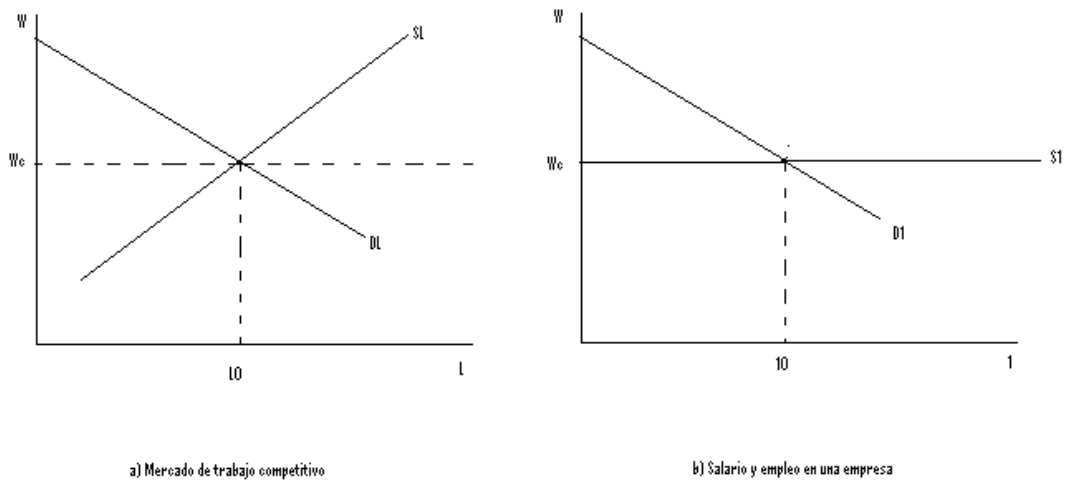
El salario de equilibrio se encontrará en el punto de intersección entre demanda y oferta laboral, originando una situación de pleno empleo. Esto quiere decir que cada empresa es salario aceptante además de precio aceptante, porque su oferta de productos es relativamente pequeña comparada con el mercado laboral como para poder influir en el precio del producto.

Tomando en cuenta en punto de vista de capital humano se llegó a la conclusión de que para poder ofrecer diferentes niveles salariales de equilibrio para cada grupo que se encuentre sujeto a la oferta y demanda de cualificación homogénea dependiendo de la variación del salario, aumentará o disminuirá el empleo existente.

El incremento de los salarios limita (a través de incrementos de la producción y el empleo) la obtención de beneficios. Ya que provoca que se adelante el proceso de contratación, equiparando los costes de contratación con el nivel de productividad aportada por los nuevos trabajadores. Esto impide que los empresarios deseen contratar empleo adicional y provocará que ellos se inclinen a buscar niveles de empleo moderados.

Para la demanda y oferta de trabajo la variable más relevante en sus decisiones es el conjunto compuesto por salarios nominales y precios que se denominan “salarios reales”. Pero el salario real vigente proporcionará a la oferta de trabajo prescindir del desempleo pero si no se aceptara el salario real vigente se continuará en la situación de desempleo a este se le denominará desempleo voluntario o desempleo neoclásico.

Gráfico 3. Determinación del salario en un mercado competitivo



Fuente: (Palacio & Álvarez, 2004)

El sindicalismo dentro del modelo neoclásico es considerado desde el punto de vista de tres teorías; en competencia perfecta, competencia imperfecta y la última en competencia dinámica.

La primera considera que los sindicatos nacen como representante del trabajador con ciertas ventajas de negociación colectiva o individualizada que le brindan un cierto poder dentro del mercado de trabajo. En un contexto de falta de competencia cualquier empresa dominante (considerando sindicatos y empresas) puede conseguir beneficios de esta situación; ya que de otro modo en competencia, los trabajadores como empresarios buscarían elevar o reducir los salarios, y esto equivaldría a no alcanzar el equilibrio. Esto quiere decir que entre empresas y sindicatos definen cuánto tiempo puede durar la ausencia de sindicatos.

Desde el punto de vista de la teoría del capital humano, el salario se determina por el grado de calificación de los trabajadores incluso si se encuentran en un mercado interno o secundario (Teoría institucionalista del mercado dual de Doeringer y Piore), ya que los salarios no pueden permanecer fijos, derivado de las deficiencias del sindicato como negociador colectivo. Lo anterior se justifica en que si el comportamiento de la oferta de trabajo no se comporta de la manera en que debiera hacerlo, apunta; a que no se consigue introducir una mayor competencia en los mercados.

Por lo tanto la perspectiva ortodoxa admite que las instituciones; sindicatos y la negociación colectiva, no son parte del mercado, y que no tienen lógica en la economía competitiva.

Los contratos implícitos y de capacidad de pago son un síntoma de la pérdida de competencia, el primero se da por la confluencia de los intereses de empresarios y trabajadores para lograr un mutuo beneficio, lo que nos remonta a la teoría del capital humano ya que se busca la valoración del trabajo con salarios altamente remunerados por parte de los sindicatos.

Las empresas buscarán incentivar la mayor producción por medio de prestaciones, si dichos sistemas son adecuados se establecerá un marco de competencia en los mercados de productos y trabajo que nos guiarán a encontrar los salarios de eficiencia para el trabajador cuando este sea productivo.

La existencia de sindicatos como de la negociación colectiva pueden ser causa o consecuencia de las restricciones en competencia.

Los modelos de competencia imperfecta están situados en el largo plazo en las que se contemplan distintas posibilidades de reacción entre empresas competidoras (estrategias empresariales). El largo plazo será determinado por la tecnología²⁵.

Este enfoque plantea a diferencia de los de corto y mediano plazo, que la tecnología es un factor endógeno, que el generador de movimiento del mercado (el capital), este definido por medio de la amortización de capital fijo lo que en el largo plazo representa un coste y que en contraste total con el corto plazo se maximicen beneficios. Esta visión de perpetuidad nos permite asimilar la coexistencia de empresas de diferentes tamaños, sindicatos, y organizaciones empresariales en un marco competitivo en el largo plazo.

Existen algunos modelos representativos de competencia imperfecta como lo son:

El modelo de Stackelberg: cree que existe un trabajador o sindicato que actúa como empresa dominante; lo lleva a representar una conducta de líder o monopolista, mientras los demás se comportan como seguidores tipo Cournot²⁶.

El modelo de Cournot supone que los trabajadores (sindicatos) fijan el empleo (cantidad de trabajo a largo plazo o estabilidad en el empleo) y que los demás trabajadores que potencialmente pueden competir con ellos no van a modificar sus objetivos de empleo. Esto encaja con los modelos insiders –outsiders. (Palacio & Álvarez, 2004)

El modelo de maximización conjunta de beneficios: este presupone que todos los trabajadores se ponen de acuerdo y se dividen el mercado (empleo).

²⁵ En los modelos de mediano y corto plazo se considera exógena.

²⁶ Que esperan que los otros grupos que actúan en igualdad de condiciones no varíen su empleo. (Palacio & Álvarez, 2004)

En el siguiente cuadro comparativo se observan los modelos anteriores matemáticamente expresados.

Cuadro 2

Modelos de competencia perfecta e imperfecta

Competencia perfecta	Modelo Cournot
$\frac{d}{dt} \left(\frac{d}{dt} \right)$	$\frac{d}{dt} \left(\frac{d}{dt} \right)$
Maximización conjunta de beneficios	Modelo de Stackelberg
$\frac{d}{dt} \left(\frac{d}{dt} \right)$	$\frac{d}{dt} \left(\frac{d}{dt} \right)$

Fuente: (Palacio & Álvarez, 2004)

El modelo de competencia dinámica se basa en el modelo de empresa dominante el cual expresa que cualquier empresa o grupo observa que existen posibilidades de estabilidad en las cuotas de empleo y decide concentrarse en adquirir dichos beneficios en el largo plazo. En este modelo la inversión no es en tecnología como tal, sino en capital fijo, para condicionar su nivel de productividad y se permita proyectar amortizaciones y depreciaciones.

Para lograr la maximización de beneficios necesitará mantener los costes bajos y tratar de controlar la generación de la plena utilización de la capacidad productiva durante el periodo de amortización fija, considerando no sobrepasar el nivel de demanda altamente probable; calculado en los primeros meses.

Lo realmente novedoso de una concepción dinámica de la competencia es que puede haber poder de mercado en una situación de plena competencia y que, por tanto, la negociación colectiva y las organizaciones empresariales y de los sindicatos de trabajadores desempeñan un papel relevante, haya o no competencia en los mercados. (Palacio & Álvarez, 2004)

No solo se tiene la posibilidad de aumentar los salarios, sino que se puede concentrar la atención en todo aquello que afecté y mejoré la competencia.

1.3.4 Teoría del capital humano: Una nueva versión neoclásica del mercado de trabajo.

Existen diferentes formas de percibir a la oferta de trabajo. Al estudiarla desde el punto de vista del capital humano podemos alcanzar a percibir un modelo neoclásico más flexible, que por fin acepta la intervención del ser humano y su influencia en el mercado de trabajo.

El resultado es que se encontró una teoría capaz de evidenciar las carencias de la teoría ortodoxa estándar.

El principal punto que resultaba evidente era en las diferencias de calificación de la mano de obra, esta diferencia tan sencilla segmenta a la demanda ya que por

cada tipo de trabajador se demandara diferente. También se diferencia en las posibilidades de encontrar y mantener un empleo, y en el salario para cada nivel de cualificación.

La teoría del capital humano constituye la ampliación del modelo anterior, basándose en los determinantes de la estructura salarial para diferenciar la cualificación. Además incluyo la relación directa entre variables como lo son la productividad laboral y la valoración económica de los beneficios del capital humano, utilizando tasas de retorno social.

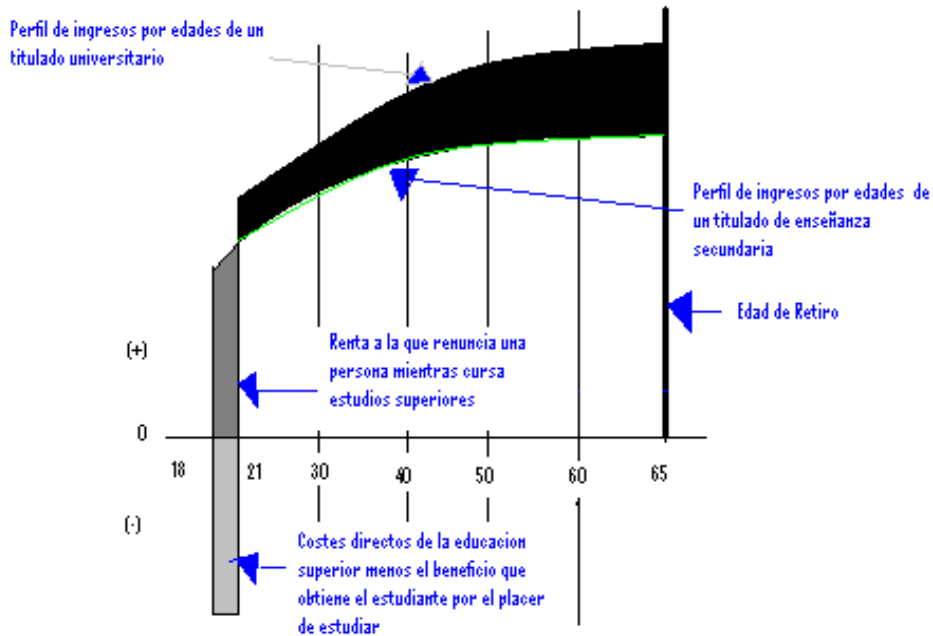
La decisión del oferente de trabajo a mayor o menor esfuerzo en la adquisición de cualificación (inversión en capital humano) realizada previamente, afectará a su nivel de remuneración salarial. Se puede concluir que entre más invierta en su especialización previamente, mayores beneficios tendrá a largo plazo iniciando por una mayor retribución salarial (premiando su esfuerzo anterior).

Pero resulta necesario estimar si es verdad que la inversión en capital humano se recuperará a través de una tasa de retorno de la inversión realizada, también se tienen que incluir los gastos en educación y los costes de oportunidad (como la remuneración salarial no obtenida durante el periodo de estudio, por no ocupar un puesto de trabajo.).

Se llegara al punto de equilibrio entre la tasa de retorno y la tasa de rentabilidad que limitará la realización de inversiones adicionales. Existían rendimientos decrecientes de inversión en capital humano pero aquí se corrige esta situación.

Gráfico 4

Perfiles de ingreso respecto a las edades de los trabajadores



Fuente: (Begg, et al., 2006)

El gráfico muestra los perfiles de ingreso por edades de un trabajador que abandona los estudios a los 18 años para entrar en la población activa y de un estudiante que pospone la entrada en el mercado de trabajo hasta los 21. El área negra muestra cuánto más acaba ganando el estudiante. El área de color gris situada por encima del 0 muestra la renta a la que renuncia mientras está estudiando en la universidad. El área de color gris situada por debajo del 0 muestra el valor monetario de los demás costes y beneficios de estudiar en la universidad; el diagrama supone que estos costes son mayores que los beneficios. La decisión de estudiar o no en la universidad depende de la comparación del área negra con el área total de color gris. (Begg, et al., 2006)

Como conclusión obtenemos que un mayor número de años de escolaridad y un nivel de estudios superiores son equivalentes a tener un mayor nivel adquisitivo (mayores ingresos futuros).

Como críticas que han surgido a este respecto son:

Para la sociedad en general la inversión en capital humano afecta a las decisiones de inversión en educación, que debe considerar el sector público. Siempre se toman decisiones desde el punto de vista siguiente: “si invierto, busco aumentar mi beneficio”.

Existe un supuesto que destaca la igualdad previa en la capacidad económica de acceder a invertir en capital humano, además también existe la justificación de que los distintos niveles de capital se deben a desigualdades en la distribución del ingreso.

También la que se refiere a que el nivel de productividad en el trabajo determina el nivel salarial y que son determinados por su nivel educativo que cada trabajador decidió adquirir. La diferencia anterior entre cada trabajador no se debe a un factor de discriminación o peligrosidad y dificultades, entonces se deben recibir niveles similares de retribución en el mismo sector y en la economía.

La teoría del credencialismo trata el tema anterior pero justificando la decisión de los empresarios, de toma de decisiones por medio de la productividad del trabajo, pero insistiendo en que estos mismos valoran en si el grado o diploma obtenidos por los trabajadores.

Por los diferentes cambios suscitados (en tecnología, estructura del sistema productivo, tamaño de la empresa y los acuerdos trabajador- empresario) se necesitaron nuevos requerimientos que dieran una mejor cobertura y de esto surgen la teoría de los salarios de eficiencia y la teoría de los contratos implícitos.

La teoría de los salarios de eficiencia: considera que los niveles de salarios superiores al nivel de productividad y los beneficios de los empresarios no están peleados. Para la empresa puede ser necesario mantener salarios altos, ya que premia la productividad con ello, y a su vez asegura la fidelidad y disciplina, ya que no se desearía abandonar un trabajo bien remunerado. Los costes por supervisión

se reducen porque los trabajadores buscarían tener un buen rendimiento, ya que están motivados.

La teoría de los contratos implícitos: determina que podría ser una estrategia de remuneración, el buscar la confianza de sus trabajadores, brindándoles seguridad y estabilidad en sus empleos (Se piensa en ser despedido al suponer una pérdida de incentivos), incluso en periodos de crisis.

Todo esto los llevará a preferir el trabajar establemente el tiempo que dure.

1.3.5 Demanda de trabajo Relación oferta –demanda

La única forma de ajustar la producción es por medio del factor trabajo (por medio del despido o contratación de trabajadores).

Las empresas tarde o temprano, tienen que introducir ajustes en el nivel de capital utilizado, para mantener o mejorar su objetivo de obtención de beneficios.

Las diferentes combinaciones entre capital y trabajo, se pueden dar por las diferencias entre sectores y empresas y su intensidad de utilización de trabajo, mientras que el capital proporciona rendimientos y productividad que el trabajador puede otorgar. Esto también determina el nivel de empleo total utilizado.

Una de las consecuencias que ocasiona la toma de decisiones sobre la demanda de trabajo (medio-largo plazo) se refiere al hecho de la indeterminación de la intensidad en las variaciones cuando se susciten cambios en otras variables.

La reacción consecuente de la demanda de trabajo se analizará por medio de la elasticidad entre salarios y empleo²⁷ de la misma curva de demanda de trabajo.

Los factores de elasticidad se resumen en las reglas Hicks-Marshall (que también determinan la demanda derivada), según las cuales si ceteris paribus, la elasticidad empleo-salarios será mayor:

Según el modelo de comercio internacional de Heckscher- Ohlin:

²⁷ La elasticidad salarios-empleo se define como:
(Álvarez, 2004)

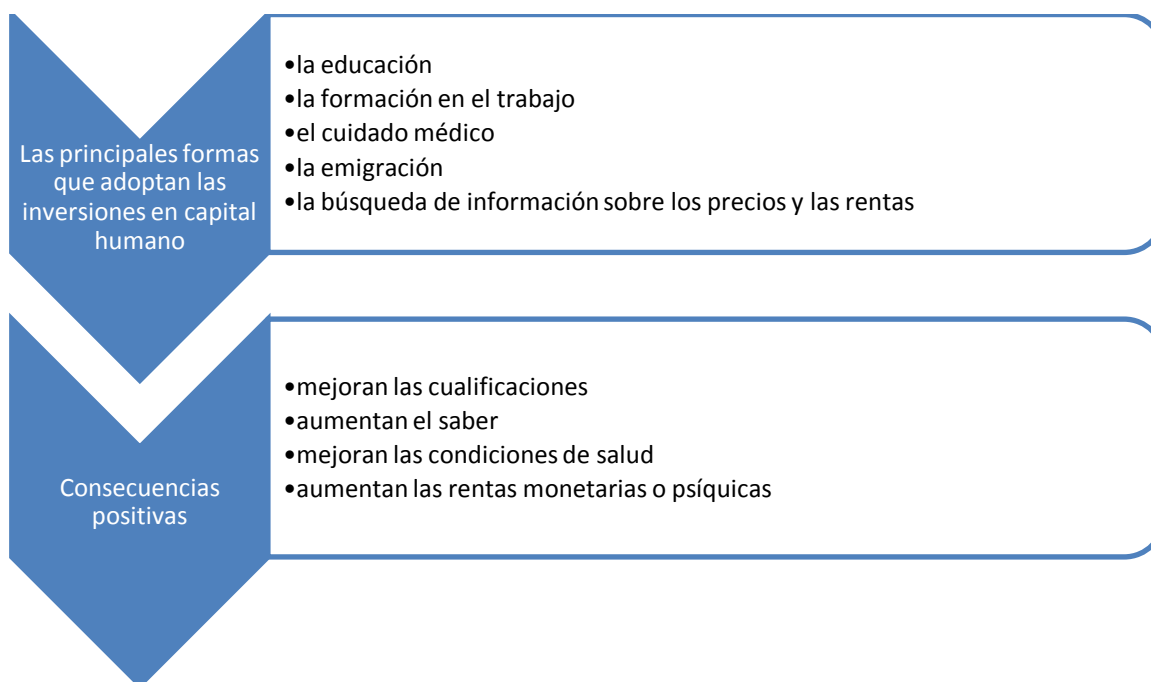
. (Palacio &

Los países con menor coste laboral relativo, (lo que quiere decir con mayor oferta de trabajo), tienden a especializarse en producción y exportación de productos que utilizan más intensamente en el factor trabajo. Y los países con menor coste de capital relativo (lo que significa mayor oferta de capital), se guían y se especializan en producción y exportación de productos que se utilizan mayormente en el factor capital.

La formación en el capital humano es determinante en lo referente a desarrollo económico ya que la formación en el trabajo afecta fundamentalmente a la renta monetaria y una educación universitaria podría afectar a las dos. (Becker, 1999)

Esquema 3

Inversiones en capital humano y sus consecuencias



Fuente: Información obtenida de Gary S. Becker, 1999

De una tremenda cantidad de pruebas circunstanciales que son testigos de la importancia económica del capital humano, especialmente de la educación. Probablemente, la prueba más impresionante sea la de que las personas más educadas y cualificadas casi siempre tienden a ganar más que las demás.

Pocos países han logrado un periodo sostenido de desarrollo económico, la mayor parte de los estudios que han intentado valorar cuantitativamente los factores que han contribuido al crecimiento han asignado un importante papel a la inversión en capital humano. (Becker, 1999)

1.4 Teoría de la segmentación de mercado laboral y flexibilidad laboral.

La teoría de la segmentación²⁸ Comenzó por el cuestionamiento de el término <<mercado de trabajo>> por considerar que los procesos de distribución y variación de los puestos de trabajo y de los niveles de salarios no pueden explicarse siguiendo las reglas de funcionamiento cantidad-precio habituales en el mercado de productos. En su lugar, consideran necesario prestar mayor atención a una compleja variedad de normas institucionales generadas por relaciones entre Estado, empresarios y sindicatos que, en cada caso, dan lugar a una determinada asignación de puestos de trabajo y a su correspondiente estructura salarial (Kerr, 1950)

Si se espera que una Teoría de corte institucionalista, sea importante y haya tenido mucho éxito, esa es la Teoría de la segmentación laboral.

Esta Teoría se refiere al cuestionamiento hecho sobre la denominación mercado de trabajo, ya que se considera un proceso de distribución y variación de salarios como de puestos de trabajo, que no puede ser llamado mercado de productos.

Su planteamiento consta de observar las relaciones entre empresas, estado y sindicatos, los cuales proporcionan los diferentes puestos de trabajo y su estructura salarial.

La teoría de la segmentación se desarrolla en plena forma a partir de 1970. Se crea con el fin de dar solución a diferentes problemas reales en especial la

²⁸ Es denominada la corriente institucionalista norteamericana, aparecida en los decenios de 1940 y 1950 y entre cuyos autores cabe citar nombres como Cairnes, Dunlop o Kerr.

heterogeneidad de situaciones suscitadas por el colectivo laboral (población ocupada y desempleada)

Por lo tanto los institucionalistas segmentaristas describen un mercado de trabajo segmentado o dividido en diversas partes, llamadas: “mercados de trabajo”. Los trabajadores diferenciados por su salario y condiciones laborales, estas características son más cercanas al modelo neoclásico tradicional, sin omitir la no competencia entre diferentes mercados. Los representantes de esta corriente creen en que los elementos explicativos serán generados por la toma de decisiones de la demanda de trabajo, considerando sus estrategias conforme a las necesidades de producción y su capacidad de adaptación a los diferentes cambios tecnológicos. Esta teoría al igual que el mercado de trabajo se apoyará de otras teorías como lo son:

La teoría del mercado dual de trabajo, establece la existencia de dos mercados dentro del gran mercado laboral, un mercado primario y uno secundario. El mercado primario aparece aureolado por la bonanza en salarios, empleo, etc. Un mercado secundario se ve denigrado por los peores puestos otorgados, bajos salarios, inestabilidad, etc.

Pero esta división puede ser irreal ya que debemos considerar la existencia de sistemas productivos diversos, por lo que se le agregó la estructura de los mercados de productos, con la inclusión de el conocimiento de un sector central y uno periférico.

El sector central es en el que todos desearían estar, ya que en este se goza de estabilidad, mayores salarios, los mejor calificados y en el de la periferia, se encuentra lo desagradable, fluctuante impredecible.

1.5 Flexibilidad laboral y sus efectos en la regulación de las condiciones de trabajo.

El concepto de Flexibilidad tiene diferentes significados, que aunque se esté hablando de lo mismo puede no contener la misma relación.

Las siguientes son solo algunas de las definiciones de la flexibilidad en general.

Si nos abocásemos a un breve examen etimológico veríamos que la palabra “flexibilidad”, proveniente del latín *flexibilis*, se incorporó al idioma inglés durante el siglo XV, para referirse a la capacidad de algunos árboles y ramas para doblarse, tras ser influidos por la acción del viento, y luego restaurar su forma original (Sennet, 2003).

Según la RAE²⁹, algunas acepciones de la definición de “flexible” son: “Que tiene disposición para doblarse fácilmente/ Que no se sujeta a normas estrictas, a dogmas o a trabas/ Susceptible de cambios o variaciones según las circunstancias o necesidades”. A partir de esto, el concepto flexibilidad laboral englobaría lo comprendido por la definición de flexible, pero aplicado a la forma de comportamiento de las organizaciones, los procesos productivos, los productos finales, la actividad laboral y las normas legales que la regulan, entre otros. (Fernández, 2011)

La flexibilidad es conocida como capacidad de adaptación a situaciones cambiantes internas y externas a la empresa. Bajo flexibilización productiva y laboral, se entiende, a su vez, el conjunto de las medidas adoptadas para que las empresas puedan responder al constante proceso de cambio, dando una respuesta en forma oportuna en tiempo, calidad y costo a fines de aumentar la eficiencia económica. (Yáñez, 1999)

Para México en los ochentas la flexibilidad se definía como:

El concepto de flexibilidad

Un significado amplio del concepto general de flexibilización ha sido identificado como el “proceso de generación de condiciones económicas, legales y culturales que permiten al conjunto del sistema productivo, las empresas y los trabajadores, adaptarse al escenario de competencia comercial que surge del proceso de

²⁹ Real Academia Española

globalización de la economía y del desarrollo de las nuevas tecnologías, especialmente de la informática y en las comunicaciones” (Echeverría, 2003). (Gilabert & Ivern, 2006)

Para la flexibilidad no existe una definición dada por sus autores como tal, son deducciones de sus teorías sobre el mercado laboral, lo que los define como parte de una u otra corriente.

Existen cuatro corrientes, que nos describen el paso de la flexibilidad a lo largo de la historia económica, las que además nos demuestran las diferencias de los actuales conceptos de flexibilidad neoclásica e institucionalista.

El problema de la flexibilización inicia antes de las décadas de los setentas y ochentas con la rigidez excesiva se presenta por la intervención de los agentes internos en la economía (sindicatos, poderes públicos), pero esto también ocasionó problemas internos permanentes en materia de empleo, originando incrementos inexplicables en la tasa de desempleo. **(La flexibilidad como resultado de cambios en el marco institucional del mercado de trabajo.)**

La rigidez suele darse no sólo en los factores institucionales, también en los sistemas productivos en serie como sucedió con las llamadas economías avanzadas provocaron la diversificación de la demanda, por el impulso adquirido, por el auge en el nivel de vida y en el nivel de consumo. Todos estos cambios producidos en periodos de crecimiento y diversidad, demandaban una mejor adaptación de la maquinaria (que producía en serie), o el cambio de esta. **(La flexibilidad como producto de cambios en el sistema de producción.)**

Las rigideces técnico- organizativas, encerraban, todas las dificultades en los niveles productivos, refiriéndome a demanda y a maquinaria, estas situaciones se proliferaban en situaciones de crisis e incertidumbre. El reajuste en plantilla son necesarios por el tipo de contratación, ya que al ser más productivos gracias a los cambios, se requiere una mano de obra individualizada y delimitada. Los cambios en plantilla se realizaron por medio de la reorganización tecnológica lo que implicó cambios radicales en las empresas.

El problema de desempleo involuntario masivo, se originó en los países industrializados. En los siguientes años, Europa, tenía niveles elevadísimos de la tasa de desempleo, muy por arriba del indicador percibido en Estados Unidos y Canadá³⁰. Todo esto inició dudas al percibir este tipo de desequilibrios en los niveles de empleo antes del primer shock petrolero, tal vez todo representaba un problema de carácter estructural. **(La flexibilidad como resultado de cambios en el contexto económico general)**

Por lo anterior se dirigió la atención a la solución latente (flexibilización en el mercado de trabajo) que era el cambio de modelo económico, hacia la apertura comercial, lo cual cambió la concepción del Estado intervencionista, como regulador del mercado y lo sustituyeron las fuerzas del mercado.

La razón de las distorsiones y cambios en los patrones productivos, según los marxistas se da por la necesidad de los empresarios de retomar el poder al tomar decisiones, ya que este ha sido mermado por los sindicatos al repartir los beneficios de la empresa entre los trabajadores.

Y no solo esta corriente considera la precarización de las condiciones laborales, estos llamados cambios adquieren por si mismos cierta controversia ya que se muestra una clara definición de flexibilización al proponerla como ocultador de las condiciones desafortunadas de los trabajadores³¹. **(Corriente escéptica de la flexibilidad)**

La Institucionalista

La primera de ellas hace referencia al marco institucional del mercado de trabajo (Chávez, 2001). Numerosos estudios (Krugman, 1994; Jackman, Layard, Nickell, 1996; Blanchard, 2004; Elmeskov, 1998) sostienen que durante la década de los años cincuenta y sesenta del siglo XX se desarrolló una considerable expansión

³⁰ OCDE 1990:207

³¹ La llamada corriente escéptica de la flexibilidad no es más que una corriente que se apoya en la flexibilización para conseguir la privación y la pérdida de derechos en pleno empleo (de los trabajadores).

de los beneficios empresariales como consecuencia de un sistema económico y productivo que logró su maximización. Esto permitió que los estados realizaran una serie de cambios institucionales con el objetivo de crear un adecuado marco de protección tanto laboral como social: la protección contra el despido injustificado, el desarrollo del seguro por desempleo y otro tipo de compensaciones, así como de los salarios reales que experimentaron un incremento durante dos décadas. Este tipo de políticas gubernamentales de carácter social han sido consideradas por los enfoques liberales como las precursoras de una serie de rigideces sobre el mercado de trabajo, al igual que del fortalecimiento del sindicalismo a escala mundial y de la contracción de los beneficios de las empresas. (Ibarra Cisneros & González Torres, 2010)

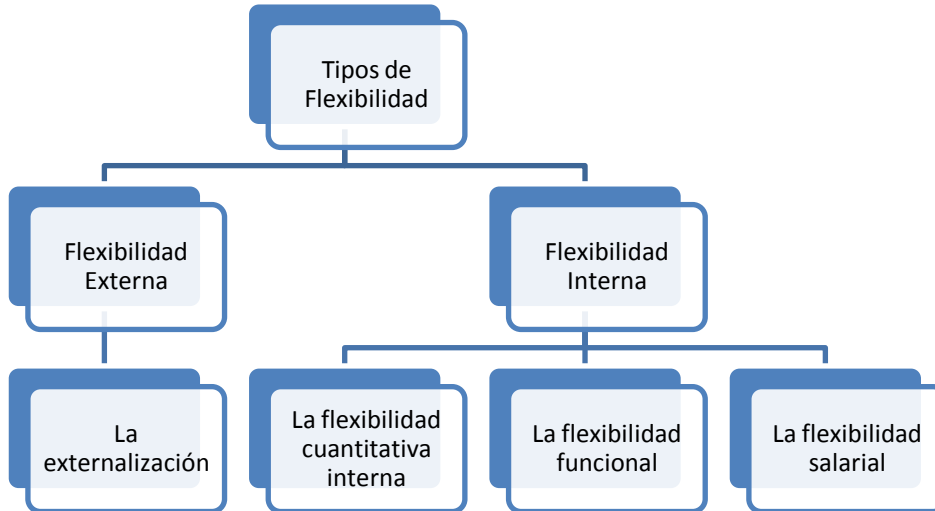
La Neoclásica

Flexibilizar el mercado de trabajo para los neoclásicos es flexibilizar la oferta y la demanda de trabajadores, facilitando el empleo y el desempleo, el uso de la fuerza de trabajo dentro del proceso de trabajo, individualizando formas de pago de acuerdo con productividad marginal. Es decir, la flexibilización del mercado de trabajo es la adecuación de la realidad, en la que hay instituciones, sujetos colectivos, normas y conflictos, a los supuestos de modelos de competencia perfecta. Por lo tanto la idea de la flexibilidad del mercado de trabajo es la eliminación de todas aquellas externalidades o fallas del mercado de trabajo por el lado de la oferta y de la demanda, pero especialmente por el lado de la demanda, ya que la oferta se considera como dada. En otras palabras, se trata de que la realidad se asemeje a los supuestos del modelo para alcanzar un óptimo social que no es sino la sumatoria de los óptimos individuales. (Toledo, 2006)

Los tipos de flexibilidad por algunos autores se encuentran de la siguiente forma. (Pero por otros los Tipos de flexibilidad son tres: Flexibilidad externa, interna y salarial):

Esquema 4

Tipos de Flexibilidad



Fuente: propia autoría con información de (Ramírez, 2001)

La flexibilidad cualitativa interna

La flexibilidad interna indica la capacidad de adaptación y de movilidad que las empresas desarrollan con su personal, sin modificar su plantilla, ni recurrir al despido o a la externalización. Esta flexibilidad, calificada también como cualitativa, toma en consideración a las distintas prácticas de organización del trabajo que contribuyen a desbloquear la adscripción rígida de los trabajadores a un puesto de trabajo y a un único modo de desempeñar sus tareas. Incluye desde la capacidad de asumir distintos trabajos (polivalencia) hasta la distribución del tiempo de trabajo de un modo diferente al tradicional durante el día, la semana o el año. (Arrau, 2005)

La flexibilidad salarial

Es la acción de poder ajustar los salarios de los trabajadores de acuerdo a la situación económica en la que se encuentre la empresa. De tal manera que cuando exista baja producción los salarios podrían disminuir de tal manera que no se despidiera personal y de igual forma cuando exista un aumento de ingresos por

un aumento de producción de la empresa, se incrementarían los salarios de los trabajadores con el fin de no solo retribuir al trabajador su productividad, sino para retener al trabajador. (Rodríguez, 2011)

La más importante de todas por su implicación en la globalización laboral es:

La Flexibilidad cuantitativa externa

La flexibilidad enfocada al empresario es conocida como: “La flexibilidad externa” es la capacidad que se tiene de modificar la plantilla laboral (alza y baja) y no incurrir en grandes costos y obstáculos, de tipo normativo. Esta flexibilidad es conocida también como flexibilidad numérica o cuantitativa. Si la plantilla se eleva o disminuye con suma facilidad, la flexibilidad externa se eleva. Y entre más problemas se manifiesten entonces la flexibilidad externa se reduce.

Esta se distingue de diversas formas como son: la contratación temporal; utilización de la “subcontratación”, “externalización” u “outsourcing”; el uso de las empresas de trabajo temporal (ETT); contratos de formación y aprendizaje; movilidad geográfica; trabajadores por cuenta propia; modificación de la normatividad laboral para aplicar las causales de despido temporal y jubilación anticipada. (Ibarra Cisneros & González Torres, 2010)

Las estrategias anteriores, originarán ventajas que podrían ser: reducción de los costos medios por trabajador, se reducen o eliminan los costos salariales implícitos en el riesgo futuro de incurrir en costos de indemnización tras largos periodos de contratación, Facilita la adaptación de las empresas a cambios coyunturales, el proceso de selección de nuevos trabajadores son más ágiles y las decisiones se toman de manera expresa en menor tiempo, incrementa la tasa de rotación de trabajadores a nivel macroeconómico y empresarial y por último, los colectivos que anteriormente tenían menos posibilidades de ingresar al mercado de trabajo. (Ibarra Cisneros & González Torres, 2010)

2. Evolución de los mercados laborales en: México, Chile y España.

Introducción

La cantidad de trabajadores en el mundo no cesa de aumentar, aunque el ritmo es el que ha cambiado. El crecimiento anual promedio en el empleo mundial es de 52 millones de trabajadores entre 2004 y 2007, el aumento del empleo disminuyó abruptamente a una media de sólo 33 millones durante los años de la crisis de 2008 a 2011.

En 2008, se alcanzó una cifra récord de sólo 14,2 millones, el nivel más bajo de crecimiento del empleo mundial no observado desde 1991. A la cantidad existente de trabajadores en el mundo se le añadieron 38,1 millones en 2009, el año en el que la economía se contrajo un 0,7 por ciento.

A pesar de la repentina recuperación del crecimiento económico mundial en 2010, a una tasa del 5,1 por ciento, la cantidad de personas empleadas en el mundo aumentó en sólo 37,5 millones, aún muy por debajo de la tendencia anterior a la crisis. Si bien el crecimiento del empleo se incrementó un poco en 2011, no se ha logrado que la creación de empleo vuelva a los niveles alcanzados antes de la crisis. (OIT, 2012)

Gráfico 5

Tendencias y proyecciones del empleo mundial 2002-2016



Fuente: OIT, 2011

El trabajo tiene un papel preponderante en la economía y en la sociedad y a partir del 2008 se ha escuchado mucho sobre el tema. En los años anteriores se observaron algunos desequilibrios en diferentes mercados, originando crisis y desequilibrios en diferentes países, los conocidos como: “economías avanzadas.”

Las economías avanzadas representan la mitad del incremento total del desempleo de 28 millones de personas aunque la crisis se originó en los países avanzados, las repercusiones alcanzaron a los países en desarrollo.

Las economías avanzadas representaban en el 2012 a la cuarta parte del incremento de 4 millones en el desempleo mundial y las otras tres cuartas partes en el resto del mundo, los más afectados fueron Asia Oriental, Asia Meridional y África Subsahariana.

En el mismo año el crecimiento mundial ha registrado una desaceleración y el desempleo ha comenzado a aumentar de nuevo, dejando un total acumulado de 197 millones de personas sin empleo. Además, unas 39 millones de personas han abandonado la búsqueda de empleo ya que las condiciones actuales son inalcanzables, generando déficit de 67 millones de puestos de trabajo a nivel mundial desde 2007.

La cantidad de desempleados en el mundo creció en 5,8 millones en 2008, para luego trepar meteóricamente en más de 21 millones en 2009, un aumento de la tasa que varió del 5,5 por ciento al 6,2 por ciento.

El desempleo en el mundo permanece sin cambios a una tasa de alrededor del 6 por ciento, a pesar del rápido crecimiento económico del 5,1 por ciento en 2010 y del 4 por ciento en 2011. La proyección de referencia no revela cambios en la tasa de desempleo en el mundo. (OIT, 2012)

Gráfico 6

Tendencias y proyecciones del desempleo mundial, 2002-2016



Fuente: OIT, 2011

A pesar del repunte previsto en el crecimiento de la producción para el periodo 2013-2014, se estima que la tasa de desempleo aumentará de 5,1 millones en 2013, hasta llegar a más de 202 millones y otros 3 millones en el 2014. (OIT, 2013)

Las regiones que han logrado prevenir un incremento adicional en el desempleo han experimentado un deterioro en la calidad del empleo, en la medida en que el empleo vulnerable y el número de trabajadores que viven por debajo o muy cerca de la línea de pobreza aumentaron.

La disminución de la actividad económica y el crecimiento del empleo son un síntoma de las economías avanzadas y la principal fuente de contagio a sido el comercio internacional y la volatilidad de los flujos internacionales de capital, obligando a Latino América y el Caribe (término acuñado por la OIT) ajusten sus políticas macroeconómicas a fin de controlar los efectos en el tipo de cambio, provocando desequilibrios en sus economías. Oriente Medio experimento una desaceleración considerable. El desequilibrio en Asia Oriental se manifestó con

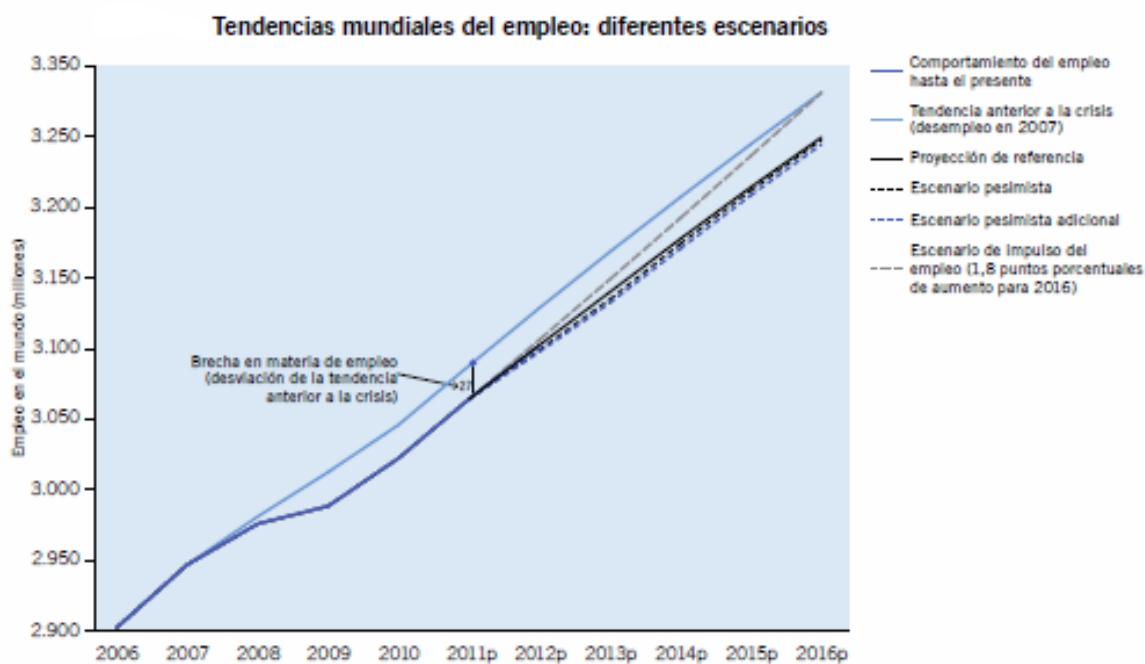
una tasa de crecimiento de 7.8% la más baja desde 1999. En Asia Meridional (donde se ubica la India) el desempleo fue mayor con una tasa de 4.9, la más baja en una década.

Esta disminución en la actividad económica sugiere observar diferentes vertientes, que nos darán la pauta para entender los cambios que se avecinan en el futuro:

La proyección central de la OIT prevé una desaceleración gradual de la actividad, sin cambios en el desempleo. El escenario muestra que el crecimiento del empleo avanzará lentamente y permanecerá estancado varios años, con rangos altos de incertidumbre y tendencias adversas a largo plazo.

Gráfico 7

Tendencias mundiales del empleo: diferentes escenarios



Fuente: Cálculos realizados por el personal de la OIT basados en Modelos Económicos de Tendencias, octubre de 2011; FMI: Perspectivas de la economía mundial, septiembre de 2011.

Fuente: OIT, 2011

Es probable que la inversión siga parada durante un período prolongado, lo cual impedirá una recuperación rápida del empleo, la desaceleración del crecimiento y

las dificultades estructurales agravarán la situación de desempleo sin que necesariamente haya un aumento de la tasa de desempleo mundial.

La fuerza de trabajo potencial adicional permanecerá fuera del mercado de trabajo, sumándose al conjunto de «trabajadores desalentados». (OIT, 2012) En países que carecen de sistemas de seguridad los trabajadores tienen que aceptar trabajos de mala calidad en el sector informal para subsistir. Este escenario representará una carga sustancial no sólo para el empleo, sino también para la renta, y en particular para los salarios, complicado todo con gastos en las políticas fiscales de los gobiernos.

Se prevé que la tasa de desempleo solo bajará si aumenta el número de personas en busca de trabajo en todo el mundo, paralelo al crecimiento de la fuerza de trabajo

La escasa calificación que en la actualidad existe en los diferentes países ha mostrado la disminución de la significancia del empleo. El comercio internacional demanda más preparación de la que los trabajadores pueden dar.

El surgimiento de una nueva clase media trabajadora emergente del sector agrícola al industrial no es lo suficientemente fuerte como para contrarrestar los efectos de la crisis y el crecimiento lento de la pobreza.

En la actualidad el mercado laboral ha mostrado tendencias muy específicas, sobre todo con respecto a lo concerniente con el mercado informal y el crecimiento del trabajo de baja calidad para el trabajador. Al observar la tendencia de los países de occidente y de América Latina se podrá determinar si en conjunto los países de estudio están determinados por tendencias mundiales.

El presente secuencia se hará a partir de los periodos presidenciales y los cambios en materia laboral, aunado a la situación económica mundial en dichos periodos.

2.1 Evolución del Mercado Mexicano

2.1.1 Periodo presidencial de 1982-1988 Presidente Miguel de la Madrid Hurtado

- La crisis de 1982 fue la peor desde la Gran Depresión, los desequilibrios fundamentales en las finanzas públicas y de la cuenta corriente, combinados con la suspensión de los flujos de ahorro externo, al igual que el deterioro de los términos de intercambio y la devaluación, marcaron el comienzo de un periodo de elevada inflación y estancamiento económico. (Aspe, 1992)
- Como repuesta a la crisis, el gobierno implementa el Programa Inmediato de Reordenación Económica (PIRE) en 1983. La idea era sanear las finanzas públicas y sentar las bases para una recuperación a mediano plazo.
- Las iniciativas del PIRE trajeron consigo una reducción sin precedentes en los déficit primario y operacional; sin embargo, el déficit total como parte del PIB permaneció en un nivel alto debido a la persistencia de la inflación.
- El país no contaba con condiciones favorables en los mercados externos, y después los terremotos de septiembre de 1985 y la caída de los precios internacionales del petróleo en 1986, ocasionó la falta de estabilización y la desaceleración del desarrollo macroeconómico del país.
- Cuando se creía que el modelo sustitución de importaciones se vendría abajo, aparece el petróleo. Las exportaciones petroleras en 1981 llegaron a ser 72.5% de las exportaciones totales de bienes y servicios. (Lusting, 1994)
- En 1982 se nacionaliza la Banca y se implementa un control de cambios generalizados
- La caída de los salarios reales fue la consecuencia de la caída de los términos de intercambio del programa de estabilización. Por una parte, permitió una mayor competitividad de las exportaciones provenientes de los

sectores intensivos en mano de obra, impulsando la industria maquiladora; por otra, consolidó la contratación de la demanda.

- En un primer momento el congelamiento de los salarios y topes salariales pusieron en jaque al marco institucional.
- Entre 1982 y 1987, el salario mínimo general sufrió una reducción de 44.6%, en términos reales, mientras que los salarios contractuales, incluyendo prestaciones, descendieron 40.5%. A pesar de la magnitud de la crisis, fue posible evitar cierres masivos de empresas y el crecimiento incontrolable del desempleo. De hecho, el empleo permanente creció, de acuerdo con la información proporcionada por el Instituto Mexicano del Seguro Social³², a una tasa anual promedio de 3.5% durante el mismo periodo, ligeramente superior al crecimiento de la fuerza de trabajo. (Aspe, 1992)
- Cuando en México se estaba evaluando la posibilidad de implementar el Pacto de Solidaridad Económica, los Programas Austral y Cruzado se desplomaban estrepitosamente en Brasil y Argentina, lo que hacía difícil conseguir apoyo.
- A finales de 1987 se lleva a cabo la firma del Pacto de Solidaridad Económica³³ en el, se observaba la necesidad de adecuar disposiciones en materia laboral al nuevo desarrollo
- Los contratos colectivos de las empresas estatales se flexibilizaron y después estas empresas fueron privatizadas entre 1986 y 1992.
- Los contratos colectivos de los trabajadores de Aviación, de la minería, y de la siderurgia, de las telecomunicaciones y de la banca vieron profundos cambios en sus contratos colectivos sin la necesidad de que se hubiera cambiado la ley. El Estado se hizo cargo de los pasivos de esas empresas o cubrió la indemnización de los trabajadores despedidos como resultado de la reestructuración

³² IMSS

³³ Firmado el 15 de Diciembre de 1987, con los representantes del sector obrero y empresarial.

- En 1987 la crisis financiera ocasionó la interrupción del proceso de recuperación de la economía, con el desplome de la bolsa mexicana de valores³⁴, el posterior ambiente de incertidumbre y especulación, aunado a la inercia de la inflación de 6% mensual, dieron lugar a la fuga de capitales que culminó en la devaluación de noviembre de 1987.
- Con el PSE, los sectores privado y obrero se comprometieron bajando sus márgenes de ganancia y del incremento salarial, respectivamente.

2.1.2 Periodo presidencial de 1988-1994 Presidente Carlos Salinas de Gortari

- Se crea el Pabec³⁵ que apoya a la transferencia de poderes en un ambiente de certidumbre económica
- Se constituyó una Comisión Revisora de la Ley Federal del Trabajo con presencia de comisionados del Estado, empresarios y sindicatos. (Zapata, 2008)
- La firma del Tratado de Libre Comercio con América del Norte y Canadá³⁶, expuso temas laborales, sobre todo en lo que se refería al empleo y a la vigencia de derechos laborales en México. Las disposiciones legales pasaron a ocupar un lugar importante, y resultaron en la firma del Acuerdo Laboral³⁷.
- El ANEPC³⁸ pretendía adecuar las reglas laborales para las condiciones que se estaban dando en México.
- Con el fin de promover la capacitación para la calidad y productividad, en las PYMES³⁹, se creó el programa de Becas de Capacitación para desempleados y el Programa Calidad Integral y Modernización⁴⁰

³⁴ Esta a su vez provocada por una caída de las bolsas de valores de Nueva York y de los principales centros financieros internacionales y errores financieros internos en el mercado de valores.

³⁵ Pacto para el Bienestar, la Estabilidad y el Crecimiento creado el 24 de Septiembre de 1994

³⁶ Firmado en Noviembre de 1993, TLCAN

³⁷ Anexo al TLCAN

³⁸ Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y de la Calidad, firmado el 25 de mayo de 1992 por representantes gubernamentales, sindicales y empresariales.

³⁹ Pequeñas y medianas empresas

⁴⁰ Probecat y CIMO

- Los contratos laborales en la década de los noventa no sufrieron cambios importantes pero si generaron conmoción e incertidumbre para el futuro en materia laboral y es lo que se ocupó hasta antes de la Reforma Laboral de 2012
- En la encuesta del ENESTYC⁴¹ dio algunos resultados sobre contratación colectiva:
 - 1) Predominan los contratos por base que a tiempo parcial, el trabajo por hora y los trabajadores subcontratados son muy limitados.(flexibilidad funcional)
 - 2) La movilidad interna no es alta, como tampoco el número de horas extras trabajadas en la semana por los obreros.(flexibilidad funcional)
 - 3) Los bonos por productividad, asistencia, calidad y puntualidad pagadas al total de las industrias manufactureras es muy baja

La flexibilidad en las empresas manufactureras es baja, sólo se admite diferencia en las empresas grandes y de alta productividad, que es donde se encuentran los niveles medios o altos.

En la encuesta MIM⁴² resulto que de acuerdo con la clasificación de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje alrededor del 10% del universo de contratos colectivos se concluyó que:

- 1) La flexibilidad funcional es alta en los contratos colectivos (lo cual no significa que esta flexibilidad se aplique en la práctica, pero si en la mayoría de los contratos contenidos en sus cláusulas no es un obstáculo para la flexibilidad funcional) (Bouzas Alfonso, 1998)
- 2) Lo que predomina es la indefinición del contrato colectivo, pero en segundo lugar la unilateralidad de las empresas en las

⁴¹ Encuesta nacional de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social de 1992

⁴² Encuesta de la Maestría en Sociología de la UAM en 1994

decisiones. La rigidez es poco frecuente y se manifiesta en la limitación formal de la movilidad interna, entre turnos y geográfica.

- La relación contractual de la flexibilidad numérica es muy superior a la funcional. Es alta en cuanto al empleo de eventuales; moderada, no absoluta es la subcontratación; también al empleo de trabajadores de confianza y de recorte de personal.
- Con respecto a la flexibilidad salarial si existe rigidez, al predominar el salario mensual o quincenal, se encuentra muy regulado y existe poca importancia a los bonos por puntualidad, productividad, asistencia y calidad

Los contratos colectivos en México en general son flexibles en lo funcional, son rígidos en lo numérico y sobre todo en lo salarial.

Los contratos parecieran más flexibles en lo funcional, son más rígidos en lo numérico y sobre todo en lo salarial. Los contratos son flexibles en la práctica y en la Ley Federal del Trabajo, que los empresarios no han querido explotar.

Con respecto a la encuesta realizada por la maestría en Sociología del Trabajo y el Instituto de Investigaciones Económicas de la UNAM⁴³; inferimos que:

- 1) Se tendió a excluir a los sindicatos de las decisiones de la empresa en tecnología y métodos de negociación de la intensidad del trabajo.
- 2) La flexibilidad se observó en la contratación de eventuales, trabajadores de confianza y de base pero no en la subcontratación.
- 3) La flexibilidad se encontró en la movilidad entre puestos y categorías, turnos, geográfica, las horas extras; el criterio de ascenso y de días de descanso obligatorio, pero esto no se observó en la polivalencia.
- 4) El salario se volvió aun más rígido

Los pactos de productividad se pueden clasificar en ofensivos y defensivos.

⁴³ Muestra sobre los contratos colectivos de trabajo de jurisdicción federal por rama en 1995

En México como ejemplos de los pactos ofensivos encontramos:

Los de Teléfonos de México (Telmex), la Compañía de Luz y Fuerza del Centro (CLFC) y los de algunos sindicatos del Frente Auténtico del Trabajo (FAT). El más avanzado de todos es el de Telmex, la inclusión de la cláusula 194 en el contrato colectivo de 1990 permitió que el sindicato participara en los programas de productividad (Bouzas Alfonso, 1998), con un convenio, más bien de corte Toyotista.

- En la creación de las comisiones mixtas de la CLFC, se define ampliamente la productividad en un sentido semejante al del contrato de Telmex y así aparecería en el ANEPC.
- El SME⁴⁴ también identificó el significado de la productividad pero desde el punto de vista de la gestión gerencial⁴⁵ que después serían incluidos en el ANEPC
- El SUTERM⁴⁶ firmó su primer convenio de productividad con la CFE⁴⁷ en el cual el sindicato queda reducido a nada⁴⁸.

Dos casos ilustran como se impuso con el ANEPC o sin él, la unilateralidad en la productividad son:

- El primer caso son el de las universidades públicas en las que se instauró el estímulo y/o beca a la investigación y docencia para los trabajadores académicos. En los noventa ya existían dudas sobre la eficacia de estas políticas para aumentar la productividad docente. La política laboral no permitió prever cambios del ANEPC, excepto para el sector administrativo.

⁴⁴ Sindicato Mexicano de Electricistas

⁴⁵ Este se basaba en el ámbito de los procesos de trabajo, como el estilo de dirección, la calidad, disponibilidad de recursos, la comunicación horizontal y vertical, la asignación de recursos financieros, la innovación tecnológica, los programas de desarrollo cultural y social para los trabajadores y la comercialización de los productos. (Bouzas Alfonso, 1998)

⁴⁶ Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana

⁴⁷ Comisión Federal de Electricidad

⁴⁸ Para aumentar la productividad, los trabajadores pueden optar por reducir su periodo vacacional a cambio del correspondiente pago extra; en el renglón de permisos se añade el término "sin goce de salario", se crea el incentivo catorcenal, consiste en un día de salario tabulado, sin considerar prestaciones (solo en asistencia y puntualidad).

- El siguiente caso es el de la Volkswagen de México (VW) este ilustra el desenlace probable de la bilateralidad y el contenido real que puede asumir el ANEPC en ciertas empresas. El sindicato perdió la capacidad de intervenir en aspectos de gestión industrial, fue excluido totalmente de las decisiones de producción ⁴⁹
- El PECE⁵⁰ incorporó la negociación cetemista, por primera vez cambiaba la formula de incremento salarial para el año de 1994, en sentido de ser igual a la inflación esperada ese año más el incremento de la productividad en 1993.
- La CTM organizó el Primer Seminario sobre sindicalismo y productividad en el cual se destacó lo siguiente:
 - 1) La promoción de los Bonos grupales sobre los individuales
 - 2) La formación de comisiones mixtas abocadas a identificar los obstáculos para incrementar la productividad
 - 3) La elaboración conjunta de programas de productividad y de calidad
 - 4) La definición bilateral de los criterios de evaluación.
 - 5) La formación de grupos mixtos de mediación, y
 - 6) La participación de las comisiones mixtas en la determinación de los estímulos por productividad.

(Bouzas Alfonso, 1998)

- Para las comisiones mixtas la CTM propuso la representación paritaria
- Para la parte sindical empero la representación directa

⁴⁹ La empresa tiene la autoridad para: emplear subcontratista y solo se compromete a informar al sindicato y ubicar a los trabajadores de base afectados; planear, organizar, administrar y supervisar las tareas laborales; contratar trabajadores eventuales, asignar ascensos según desempeño y capacitación, definir los turnos conforme necesidades de producción, distribuir el horario extraordinario, movilidad interna durante periodos que no excedan de 45 días; solo para plazos mayores se requiere un convenio particular con el sindicato, aplicar sanciones cuando no impliquen despido; asignar premios por puntualidad, consistente en un día de salario tabulado si en un mes no se tiene faltas, y de 20 días de salario cuando se hayan obtenido 10 premios por puntualidad, el caso de despido y rescisiones o terminación del contrato, solamente estipula el acatamiento de la Ley Federal del Trabajo.

⁵⁰ El Pacto para la Estabilidad, la Competitividad y el Empleo fue suscrito en Octubre por los empresarios y sindicatos.

- Para la forma de pago de los estímulos se sugirió especificarlos por periodo y porcentaje pero principalmente por cumplimiento de las metas, asistencia y puntualidad. Además de la pertenencia de sindicato para otorgarles los estímulos.
- Se sugiere definir un tope del monto de los estímulos y bonos que la empresa destinara como porcentaje de ganancias por productividad y calidad.

En 1994 la Asociación Metropolitana de Ejecutivos de Relaciones Industriales realizó una encuesta de Convenios de Productividad cuyos resultados fueron:

- La mayoría de las empresas celebraron sus convenios de productividad hasta 1994⁵¹
- Predomina el pago individual de Bonos
- El 58% de las empresas que firmaron contratos colectivo al inicio de 1994 en los que se fijaron los bonos en 2% del salario base, igual a lo que el pacto estableció como aumento de los salarios mínimos
- La firma de convenios de productividad se ha extendido a partir de 1994

La secretaria del Trabajo realizó un censo de convenios de productividad en 1994 cuyos resultados son los siguientes:

- Los convenios de productividad se encuentran concentrados en las empresas grandes, el 87.8% corresponde a empresas con más de 300 trabajadores
- Solo el 50% de los convenios prevén medir, diagnosticar y estimular económicamente la productividad
- En 1994 el 79.4% de los convenios otorgó 2% o menos por bono y estos convenios abarcan el 87.25 de los trabajadores con este tipo de acuerdo
- La mayoría de los convenios solo consideran el desempeño global de la empresa, y no miden la individualidad, grupal o departamental

⁵¹ Presionados por el PECE

- Las metas comunes se reducen a puntualidad y asistencia.
- La mayoría de los convenios en 1994 concedió 2% de productividad, la misma cifra en la que aumentaron los salarios mínimos
- Los convenios de productividad en 1994 dieron en promedio 1.4%, en comparación con el 50% de inflación, en el 1996 los convenios dieron 2.2% contra 25% de la inflación. Es decir la política por bonos de productividad no ha sido eficaz para revertir el deterioro salarial.
- La posición de la CTM⁵² invalidó los esfuerzos de Reformar la LFT⁵³. Al propio Estado pudo parecerle irrelevante reformar una ley que puede ser aplicada a favor o en contra de los intereses de los trabajadores y que es susceptible de ser instrumentada mediante la política laboral. (Zapata, 2008) Es decir la ley tiene un aspecto flexible en su operalización que puede significar un problema en su manejo cotidiano entre las relaciones laborales.
- La reforma laboral también puede tener un contexto político ya que Carlos Salinas de Gortari prefirió no poner en entre dicho la negociación del TLCAN, Ya que el sindicalismo Mexicano podía oponerse al Tratado ya que refería ciertos puntos no tan preferenciales a la clase trabajadora, pero el presidente optó por incluirlos en la negociación desde el principio para no tener oposición.
- Para mantener el déficit en el gasto programable se realizó el Acuerdo de Austeridad⁵⁴, dicho ajuste significó la reducción de 13 mil puestos ejecutivos, el uso eficiente de los recursos materiales, además de un programa de retiro voluntario que redujo 50 mil puestos en el sector público.
- El gasto programable en desarrollo social, educación, salud, desarrollo regional y urbano, además del Programa Nacional de Solidaridad contra la pobreza, registró un crecimiento acumulado del 40% en términos reales. (Aspe, 1992)

⁵² Confederación de Trabajadores de México

⁵³ Ley Federal del Trabajo promulgada en 1931, durante el Gobierno de Emilio Portes Gil, uno de los presidentes del Maximato.

⁵⁴ El 4 de Enero de 1988

- La desincorporación de empresas como lo son: Mexicana, Aeroméxico, Compañía Minera de Cananea, Telmex y la totalidad de los bancos comerciales.
- Las negociaciones con los bancos comerciales, el Club de Paris, FMI, el Banco Mundial, permitieron negociar un paquete financiero, además de reducir la deuda externa. México adquirió acceso al crédito internacional, la repatriación de capitales, e IED⁵⁵
- La disminución de la incertidumbre dio lugar a los pagos de la deuda más prolongados y a tasas de interés menores, sostenidas por la llegada de capitales fugados, y a una mayor intervención financiera.

En materia financiera se implementaron medidas para impulsar el desarrollo:

1. La creación de instrumentos financieros con el fin de contrarrestar la inflación y el riesgo cambiario
 2. Implementación de un marco regulador para observar a los intermediarios⁵⁶
 3. La privatización de la Banca Comercial
- Los precios a causa de la apertura comercial, la fijación del tipo de cambio peso con respecto al dólar y la política de desplazamiento predeterminado, se estabilizan y se controla la inflación. En 1987 y 1991 la inflación del IPC⁵⁷ baja de 159.2% a 18.5%, pero comparado con el decrecimiento de la inflación mensual, la tasa anualizada era de 600%.
 - En México la política salarial se encaminó a disminuir el comportamiento inercial de los contratos salariales, y se tomaron decisiones con respecto a la inflación esperada fijando una ancla nominal, también se recupera la contratación a largo plazo.

⁵⁵ Inversión extranjera directa

⁵⁶ En 1989 se aprueba un paquete legislativo que incluía medidas para atraer y fomentar el desarrollo de grupos financieros, a las casas de bolsa, compañías de seguros, arrendadoras y almacenes.

⁵⁷ Precios al consumidor

Antes de Julio de 1994 algunos acontecimientos enturbiaron el ambiente político y nacional.

- El debut de EZLN en Chiapas⁵⁸
- El asesinato de Luis Donald Colosio el 23 de Marzo que era el candidato a la Presidencia del País en 1994
- El nombramiento de Ernesto Zedillo Ponce de León como candidato sustituto y Presidente de 1994-2000
- En Septiembre el asesinato de José Francisco Ruiz Massieu, secretario General del PRI
- Además de la deriva del peso y su posterior devaluación⁵⁹

2.1.3 Periodo presidencial de 1994-2000 Presidente Ernesto Zedillo Ponce de León

- A mediados de 1995 en plena crisis económica se dio una negociación entre la CTM y la Coparmex⁶⁰ por una nueva cultura laboral que viene siendo una adaptación mexicana para el Toyotismo, éste concluyó en 1996 y por fin se reconoció que la flexibilidad en los contratos ya se estaba llevando a cabo. Pero hasta principios de 1997 esta negociación no se había tomado en cuenta por el gobierno
- La polémica que ha ocasionado la reforma a la Ley Federal del Trabajo se reforzó con el Plan Nacional de Desarrollo⁶¹, en donde se buscaba la flexibilización de los mercados laborales
- Se instala el Consejo Mexicano de Productividad y Competitividad. El SNE⁶² promueve la colocación y la capacitación de trabajadores, se ponen en marcha programas de empleo y ocupación temporal. Para reestructurar la base de la capacitación laboral, el gobierno implementa el Pmetyc⁶³

⁵⁸ Ejército Zapatista de Liberación Nacional el 1 de Enero de 1994

⁵⁹ El 23 de Diciembre después de la toma de posición de Zedillo

⁶⁰ Confederación Patronal de la República Mexicana

⁶¹ PND

⁶² Servicio Nacional de Empleo

⁶³ Proyecto de Modernización de la Educación Tecnológica y Capacitación de 1995-1999

- Se diseñan 14 casos piloto para definir normas de competencia laboral con el fin de promover la adopción nacional de estas.
- Se firma el AUSEE⁶⁴ y en Marzo siguiente el PARAUSEE⁶⁵ que son los planes para mantener las condiciones favorables en el país, como lo son el mantenimiento del régimen del tipo de cambio flexible, reducción del gasto programable de 1.3% del PIB, la bonificación fiscal para los que ganan menos de 2 salarios mínimos, límite de crédito interno en el Banco Central (12 mil millones de pesos), restaurar los Tesobonos y recursos FMI, BIP y la Banca Nacional para el gobierno, para el vencimiento de la deuda. La política salarial aumenta 7% de los salarios de mínimos generales y profesionales. (Clavijo, 2000)
- Se crea el Procapte⁶⁶ además de un Programa de apoyo para el mercado laboral: creación de 600 mil trabajadores temporales, también se da el apoyo a los agricultores por medio de Procampo
- Alianza para la Recuperación Económica⁶⁷ Se trata de medidas fiscales, se trata de aliviar la carga tributaria, se otorgan incentivos fiscales para la creación de empleos: crédito fiscal por nuevos empleos, Fortalecimiento de la industria automotriz, se exime del pago de los impuestos por vehículo nuevo o importado lo que conllevó a una compra del 71% de contribuyentes que adquirieron un auto.
- Se crea el ACE⁶⁸ con el fin de reestructurar la política fiscal y monetaria.

⁶⁴ Acuerdo para superar la Emergencia Económica el 3 de Enero de 1995

⁶⁵ Programa de acción para reforzar el AUSEE

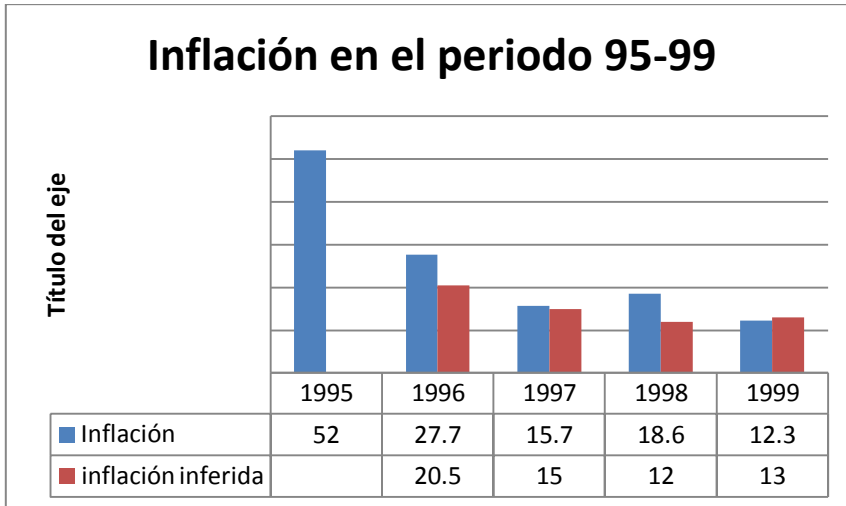
⁶⁶ Programa de Capitalización Temporal de la Banca, mediante el Fobaproa

⁶⁷ ARE, Octubre-Noviembre de 1995

⁶⁸ Alianza para el crecimiento económico, Octubre de 1996

Gráfico 8

Inflación en el periodo de 1995 al 1999, durante el periodo presidencial de Ernesto Zedillo

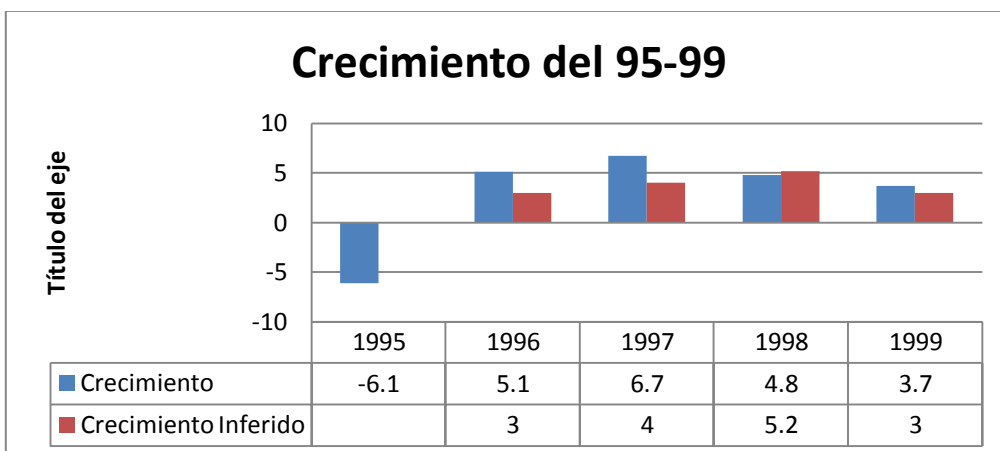


Fuente: propia autoría con datos de (Clavijo, 2000)

Las política implementadas por el gobierno funcionaron de una manera muy eficiente

Gráfico 9

Crecimiento durante el periodo presidencial de Ernesto Zedillo



Fuente: propia autoría con datos de (Clavijo, 2000)

2.1.4 Periodo presidencial de 2000-2006 Presidente Vicente Fox Quesada

- A partir de 1993 el porcentaje de asalariados en la población total ocupada ha aumentado, aunque se mantiene estancada en este sexenio con un 60% en promedio
- El porcentaje de la población que trabaja por su cuenta disminuyó entre 1993 y el 2006. (Toledo, 2006)
- Las tasas de sindicalización con respecto a la PEA, disminuyó entre 1992 y el 2002 al pasar de 13.6% al 10%. En cuanto a los sindicalizados en la industria (del total de asalariados de más de 14 años), la disminución fue grave al pasar de 22.1 en 1992 al 11.6% en el 2002.
- Los contratos colectivos de los Sindicatos pertenecientes al CT⁶⁹ han disminuido al pasar de 85.4% al 81.5 en el 2000 y 2005 respectivamente.
- Los contratos de los sindicatos independientes ha aumentado, los de oposición y los llamados blancos.
- El salario mínimo real ha aumentado en un 4.3% incremento no lo suficientemente importante comparado con el de 1993, la diferencia es de -33.3%.
- El salario promedio sujeto a las negociaciones contractuales ha aumentado en 4.1% insuficiente comparado con el de 1993 que ascendía a 20.9%.
- Del total de revisiones contractuales y salariales, el 7.8% significó el aporte en bonos y estímulos que bajaron al 6.2% en el 2005
- La economía del sexenio se caracterizó por ser creciente pero con estancamiento
- Los convenios de productividad siguen teniendo repercusiones por su origen naciente en el gobierno, que los incluyó en la mayoría de las empresas y que en el 2005 estos no incluían metas de competitividad ya que nadamas se basan en la puntualidad y la asistencia.
- A partir del 2000 aparece una política salarial diferente a la del sexenio anterior, aumentado los montos de los bonos de productividad a cambios desaparecen los aumentos en prestaciones, 1.5% del total de asalariados

⁶⁹ Congreso del Trabajo, formado por la CTM y el FSTSE, de corte corporativo

pertenecen al convenio de productividad, además de que los bonos no repercuten en los montos por prestaciones, ni en jubilaciones y pensiones.

- El sexenio espera impulsar el sector pequeño, micro con convenios de productividad al crecer más que los aumentos salariales anuales tabulados.
- El porcentaje de los trabajadores por contrato por tiempo indeterminado han disminuido del total de asalariados representaban en 48.8% en el 2000 hasta alcanzar el 41.7% en el 2006
- Los asalariados sin prestaciones aumentaron de 39.3% al 41.7% a lo largo del sexenio
- Los trabajadores de micronegocios aumentaron de un 23.1% al 27.1% del 2000 al 2006

Los datos anteriores nos muestran un panorama de aumento en la precariedad de relaciones de trabajo.

- La tasa de desocupación creció de 3.1% a 3.5%, pero esto no se traduce en lo peor si tomamos en cuenta el aumento de la precarización del empleo, el 54% de los empleos creados fueron asalariados, el 43% por cuenta propia; el 62% de estos no tenían prestaciones y el 49% sin contrato, el 72% estaban ubicados en microunidades.
- En el 2005 el 44.3% de los asalariados no tenían seguridad social
- Los asegurados entre la población asalariada se mantuvo con un 60.8% en el 2000 y un 58% en el 2005.

El proyecto de ley impulsado por el CT y las organizaciones empresariales es la flexibilidad del trabajo a través de:

- 1) Contratos de prueba por 30 días
- 2) Contratos de capacitación
- 3) Contratos por tiempo indeterminado discontinuos
- 4) La polivalencia
- 5) Jornada semanal flexible
- 6) Días de descanso flexibles

- 7) Eliminación del escalafón ciego
- 8) Comisión de capacitación y productividad

Las primeras tres propuestas corresponden a la flexibilidad numérica y los cinco restantes a la flexibilidad funcional.

- Las direcciones sindicales no fueron muy diferentes a las de la era priista, intercambiar paz por protecciones estatales a los monopolios corporativistas, erradicando liderazgos emergentes.
- Se dio un alejamiento del gobierno con el conflicto efectuado con la mina pasta de conchos ocasionando la respuesta del los demás sindicatos mineros como el de la siderúrgica Lázaro Cárdenas Las Truchas.
- Con la llamada alternancia el gobierno pudo haber generado un problema ya que el UNT se cambió al sector sindicalizado junto con el FSM⁷⁰, provocando el temor de enfrentar solo al sindicalismo corporativista.

2.1.5 Periodo presidencial de 2006-2012 Presidente Felipe Calderón Hinojosa

- La flexibilización laboral representa una estrategia económica y organizacional para favorecer la acumulación de capital, a través de la intensificación del trabajo, la reducción de las prestaciones y la disminución de la seguridad social de los trabajadores.
- El sector externo se convirtió en el factor determinante de la actividad productiva en el país; el PIB del sector externo⁷¹ representa el 90%.
- El sector servicios aumento su participación en el PIB siendo el sector más representativo.
- El índice del PO⁷² en la industria se redujo en 19% entre 1993 y 2008.
- El índice de costo unitario del trabajo mostró una tendencia decreciente entre 1993 y 2008

⁷⁰ Frente Sindical Mexicano encabezado por el SME

⁷¹ Exportaciones más importaciones

⁷² Personal ocupado

- El salario mínimo real muestra una tendencia decreciente⁷³ perdiendo más del 70% de su valor en el 2010, fluctuando entre el 25 y 27% del nivel de 1982.
- La tendencia del bajar el pago del factor trabajo, en términos de salario mínimo real ha llegado a un límite. Las remuneraciones prácticamente se encuentran en el nivel de 1993.
- La PEA⁷⁴ asciende a 47.1 millones de personas, la PO suma 44.48% y la desocupada 2.65 millones⁷⁵
- Los trabajadores subordinados y remunerados suman 29.2 millones de personas (67.5%), los de por cuenta propia son 10.1 millones (22.6%), los no remunerados son 3.1 millones (6.9%) y los patronos o empleadores son 2.1 millones de personas.
- En las corporaciones se emplean 10 millones de personas (22.5%), en negocios no constituidos en sociedad se ocupan 11.8 millones (26.6%) en instituciones públicas y privadas 6.2 millones (14%) y en los hogares se ocupan 16.1 millones (36.2%)
- En el sector informal se ocupan 12.4 millones de personas (28% de la PEA), en el trabajo domestico cuenta con 2 millones de personas (4.4%), la agricultura autosubsistente emplea a 1.7 millones (3.8%).
- El sector con mayor informalidad es el secundario con 41.6%, en el terciario es de 28.9% de la ocupación

El proceso flexibilizador se enfoca a tres áreas:

- 1) La subcontratación laboral
- 2) La intensificación del trabajo
- 3) Las prestaciones laborales
- 4) El incumplimiento en el aseguramiento del trabajador en las instituciones de seguridad social

⁷³ Originado por la crisis y el cambio de política económica

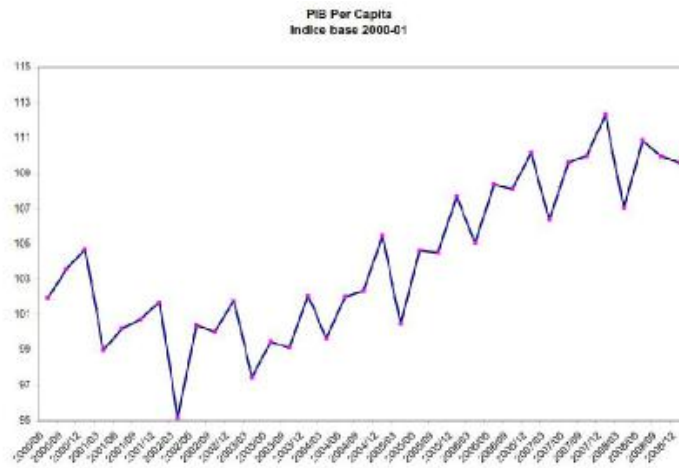
⁷⁴ Población económicamente activa

⁷⁵ Cuando en el 200 eran de 20.7, 16.9 y 165.4% respectivamente

- El índice de producción se incrementó en promedio un 82% entre 1993-2008
- El índice de PO decreció un 19%, lo que resulta en un incremento de la productividad con menor fuerza de trabajo.
- El 40% de los trabajadores subordinados y remunerados del sector secundario, tienen pleno acceso a las prestaciones, el 40% cuenta con ellas en forma parcial, y el 20% no tiene acceso a ellas. El 20% de la PO no cuentan con seguridad social
- La población que trabaja más de 48 horas se ha incrementado en más del 50%.
- Al final del 2000 el índice de costo unitario del trabajo era de 61 puntos y ha descendido a 55.2 (Velázquez, 2012)
- La caída del costo unitario es la consecuencia del aumento de la productividad a costa de las remuneraciones de los trabajadores, ya que estas no aumentan.
- Los salarios han tendido a crecer, pero las prestaciones se han reducido , lo que representaba en el 2000 un índice de 11.5 y a finales del 2008 la perdida era de 19.8
- El PIB per cápita mostro estancamiento hasta el 2003, a partir de este se presenta un periodo de crecimiento que desacelera en el 2008

Gráfico 10

PIB per capita



(Velázquez, 2012)

Indicadores que se modificaron durante este periodo⁷⁶

- Salarios
 - Entre 2005 y 2007, la proporción de los asalariados que percibían ingresos de hasta dos salarios mínimos ha caído de 37 a 32 por ciento. Los ingresos percibidos por los asalariados mayormente son muy modestos. El 90 por ciento de ellos percibe remuneraciones hasta de cinco salarios mínimos, equivalente a alrededor de 7500 pesos mensuales. Para 2001, el BID (2004: 249) señala que sólo el 0.52 por ciento de los asalariados de las zonas urbanas del país perciben ingresos inferiores al mínimo legal. La caída de los salarios mínimos en 1995 era de un 67 por ciento del de 1990, situación que se ha mantenido hasta el año 2008.
- Contratación y despido de trabajadores
 - Por disponibilidad de contrato escrito: En 2007, el 46 por ciento de los asalariados no disponía de contrato laboral escrito, proporción

⁷⁶ Todos los demás indicadores de las leyes laborales se mantuvieron constante.

que en las áreas menos urbanizadas ascendía a 61 por ciento. El 17 por ciento de los asalariados con contrato escrito estaba contratado en forma temporal.

- Contratos permanentes y temporales: En 2007 sólo el 45 por ciento de los asalariados era de base estaba contratado por tiempo indefinido, proporción que en las áreas menos urbanizadas era de 31 por ciento. el 20 por ciento de los trabajadores afiliados al Instituto Mexicano de Seguridad Social, en 2007 eran eventuales. En 1998 el 11 por ciento de los afiliados estaba en la categoría de eventuales, en 2005 esa proporción se había elevado a 15 por ciento, y sólo dos años más tarde, ya era la quinta parte de los trabajadores.
- Subcontratación: La subcontratación de trabajadores está más difundida en la manufactura maquiladora que en la no maquiladora: mientras en 2001 el 8 por ciento de los subcontrataba personal, entre las no maquiladoras esta proporción era sólo de algo más de 1 por ciento.
- Seguridad Social:
 - Una proporción muy elevada, ascendiente al 44 por ciento de los asalariados, no tiene acceso a las instituciones de salud, proporción que en las áreas menos urbanizadas sube a casi 60 por ciento
- Prestaciones laborales:
 - En 2007, el 38 por ciento de los asalariados no las recibía, proporción que en las áreas menos urbanizadas subía a 53 por ciento.
- Jornada Laboral
 - En 2007, 15 por ciento de los asalariados laboraba menos de 34 horas semanales), mientras que en el otro extremo, casi el 30 por ciento de los asalariados tiene jornadas de trabajo que superan las 48 horas a la semana.

Información de: (Fujii, 2008)

2.1.6 Periodo presidencial de 2012-2018 Presidente Enrique Peña Nieto

Se analizará en el siguiente capítulo la ley implementada por Felipe Calderón pero de uso en el Gobierno de Enrique Peña Nieto

2.2 Evolución del Mercado Chileno

2.2.1 Periodo presidencial de 1973-1990 Presidente Augusto José Ramón Pinochet Ugarte

- Con el derrocamiento de Presidente Salvador Allende (1970-73), las Fuerzas Armadas atacaron los sindicatos y, aun más, los partidos de izquierda, convirtiéndose en sus enemigos; originando que el movimiento obrero se retirará desde 1973 a 1976, y posteriormente se recompusiera entre 1976 y 1979.
- Tras la destrucción de la Unidad Popular, el régimen autoritario paralizó al sindicalismo con un nuevo modelo económico. De vez en cuando, los programas de los Chicago Boys⁷⁷ ayudaron a algunos trabajadores, por ejemplo, con la estabilización de los precios, pero casi siempre dañaron la capacidad de negociación.
- La dictadura sofocó la inflación, la cual había sido antes la causa de muchas movilizaciones y demandas sindicales.
- Aumentó el desempleo y el subempleo, obstaculizando la intervención de los sindicatos en el mercado laboral.
- Se redujo el tamaño relativo de los sectores manufactureros, constructores, mineros, además de establecerse el mercado informal y el de servicios, es decir mermando las fortalezas tradicionales del movimiento sindical.
- Reprimió los salarios. Además de promover la inequidad en la distribución del ingreso
- La privatización tuvo un impacto mixto sobre los trabajadores. Algunos en el sector público empeoraron, pero algunos en las industrias privatizadas prosperaron. En ambos casos, se obró de manera desigual.

⁷⁷ Los cuales son la nueva ola de Economistas que introdujeron el neoliberalismo dentro de diferentes países latinoamericanos, siendo el primero de ellos Chile.

- Los sindicatos llegaron a ser muy reducidos en su capacidad de presionar a los empresarios o al Estado. Los militares sacaron a los sindicalistas más radicales, eliminaron las confederaciones y federaciones nacionales, los derechos básicos de asociación y acción sindical, y las actividades políticas. Y consolidaron las nuevas reglas en el Plan Laboral⁷⁸ de 1979-81.
- El Plan era el modelo neoliberal materializado. Limitó el poder y el control de los sindicatos sobre sus líderes, miembros y puestos, restringiendo sus negociaciones colectivas y sus huelgas. Institucionalizando un sindicalismo frágil y fragmentado. Dio mucha libertad a los empleadores para contratar, despedir, reemplazar a los trabajadores, para disciplinarlos y para determinar sus condiciones de trabajo (como la jornada). En efecto, prohibió la negociación colectiva para muchos trabajadores, especialmente a los que contaban con un contrato de trabajo temporal, en empresas pequeñas, públicas o vinculadas a la agricultura. Redujo el rol gubernamental en disputas laborales y en servicios sociales.
- La subcontratación a partir de las nuevas disposiciones formalizan legalmente la posibilidad de que las empresas puedan encargar a terceros sus actividades y servicios.
- A partir de la crisis de 1982-83 la mayoría de las empresas⁷⁹ buscan alternativas que les permitan abatir costos, por medio de la subcontratación que empieza a crecer de manera significativa. En una primera etapa se descentralizaron actividades como: el servicio de alimentación, aseo, vigilancia, transporte, de empaque, etc.; y después se comenzó a relegar actividades correspondientes al giro principal de la empresa. (Olave, 2010)
- La apertura comercial acrecentó la presión sobre los trabajadores, el empleo, la seguridad, la productividad, los salarios, los beneficios y los

⁷⁸ El Plan Laboral fue una de las llamadas “7 Modernizaciones” que instrumentara el gobierno militar de Augusto Pinochet, y es considerado una de las bases fundamentales del “éxito” del modelo exportador. El D.L. 2.200 de 1978 y la ley 18.018 de 1981, prepararon las condiciones para un cambio en la organización de la producción que permitió la flexibilidad de todos los mercados, incluido el laboral. (Olave, 1997)

⁷⁹ fundamentalmente las exportadoras

sindicatos; deteriorando la remuneración, la estabilidad, la calidad y las condiciones de trabajo. Los aprendieron a ser más flexibles. No podían dedicarse fácilmente a los sindicatos, a las negociaciones colectivas o a la lucha de clases. (Drake, 2003)

- La crisis de la deuda y la depresión de 1981-85 exacerbaron las desfavorables condiciones de los trabajadores, especialmente el desempleo, el empleo precario y el ingreso inadecuado. La situación de los obreros no mejoró hasta la recuperación entre 1986 y 1989, particularmente en el empleo y en el salario real.
- Los sindicatos condenaron estas leyes, pero las usaron para reanimar sus actividades. Recrearon algunas de sus organizaciones, eligieron nuevos líderes, negociaron con algunas empresas, movilizaron huelgas y manifestaron el descontento por el trato recibido, como el desempleo y la inseguridad de trabajo. Además, fortalecieron sus vínculos con los partidos políticos de la oposición: la Democracia Cristiana, el Socialista y el comunista. La movilización sindical aumentó durante 1979-81, disminuyó durante la recesión de 1982-85, y surgió nuevamente a finales de la dictadura, participando masivamente en las protestas de 1983-85 y en la campaña de redemocratización en 1986-89, restableciendo su confederación nacional, la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), en 1988.
- Los sindicatos al final del régimen autoritario solamente representaron al 11 % de la fuerza laboral, menos de la mitad del porcentaje en el gobierno de Allende, además, de hacerse más pequeños, cayendo de 140 miembros de cada sindicato en 1972 a 71 en 1989. Sin embargo, mantuvieron el apoyo público.

2.2.2 Periodo presidencial de 1990-1994 Presidente Patricio Aylwin Azócar

- Chile retornó a la democracia cuando el 57% de los chilenos eligieron a Patricio Aylwin⁸⁰. Considerado el Presidente Modernizador y Popular⁸¹
- Se recuperó el dialogo perdido durante el Gobierno Pinochetista como factor de democratización, pero al mismo tiempo, también se ofrecía al empresariado y a sus asociaciones el mantener el modelo exportador, así como las bases de organización de la economía que habían impuesto los llamados “Chicago boys”.
- En 1990 el 11% de los trabajadores asalariados negociaba colectivamente su salario y otras condiciones laborales. (Olave, 2010)
- El Banco Central de Chile entre 1990-1997 promedió el PIB en 6.6%
- El proyecto laboral de la Concertación optó por continuar la estrategia del modelo basado en el aumento de las exportaciones con apertura a las inversiones extranjeras, pero con énfasis en el aumento en el empleo y de la productividad. En general mantuvo las políticas de equilibrio macroeconómico. La base del modelo exportador es la industria forestal, minera, agro-exportadora, salmonera.
- El empleo total era de 4.525.500 personas en 1990 con un sector servicios de 55%. (Olave, 2010).
- El índice de desarrollo humano en 1990 era de 0.78 y en América Latina de 0.75, el coeficiente de Gini era de 0.58 en ese mismo año
- Los aranceles de importación eran del 12% en 1990
- Se inició la primera fase de nivelación de las condiciones de la administración pública y el fortalecimiento de la institucionalidad, con el fin de enfrentar los desafíos relacionados con la recuperación de la democracia y el fortalecimiento de las instituciones ⁸²como el Gobierno Federal.

⁸⁰ El 11 de Diciembre de 1993

⁸¹ Termino su periodo presidencial con un índice de popularidad del 65%, lo cual fue un precedente en Latino América

⁸² Perdidos durante el gobierno militarizado pinochetista

- Al comienzo de la legislatura ordinaria del Congreso Nacional, el presidente reconoce la necesidad de la reforma y modernización del Estado⁸³
- Se creó el Servicio Nacional de la Mujer, el Instituto Nacional de la Juventud, la Comisión Nacional de Desarrollo Indígena; la Comisión Nacional del Medio Ambiente, el Fondo de Solidaridad e Inversión Social⁸⁴ y el Fondo Nacional de la Discapacidad⁸⁵. Sin embargo estas instituciones siguieron las formas generales de un Estado Weberiano⁸⁶, perdiéndose la oportunidad de aplicar modelos organizacionales más modernos. Lo novedoso es que se concibieron más como instituciones coordinadoras de políticas públicas que ejecutoras. (Waissbluth & Inostroza, 2007)

Cuadro 3

Las reformas de la administración Aylwin

Reformas Políticas	Reformas Económicas	Creación de una nueva Institucionalidad
Democratización de los Municipios	Consolidación del Derecho de Propiedad	Creación de una nueva institucionalidad
Constitución de Gobiernos regionales	Autonomía del Banco Central	Comisión Nacional del Medio Ambiente (CONAMA)
Poder Judicial	Previsional	Comisión Nacional para el Desarrollo Indígena (CONADI)

⁸³ El 21 de Mayo de 1993

⁸⁴ FOSIS

⁸⁵ FONADIS

⁸⁶ Contaron con reducido presupuesto para su funcionamiento, limitando sus funciones a la coordinación interministerial. (Yáñez, 2008)

Legislación Laboral	Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM)
Tributaria	Instituto Nacional de la Juventud
Modernización de la Banca	
Extensión de la inversión privada	

(Yáñez, 2008)

- El gobierno intentó recuperar y racionalizar el sistema de remuneraciones de los funcionarios públicos y restaurar la dignidad de su función, por medio de reformas contractuales:
 - 1) Aumento de las indemnizaciones por despido
 - 2) Fortalecimiento de las negociaciones sindicales
 - 3) Mayores condiciones para el término del contrato
- Con el tiempo estas reformas han sido muy criticadas ya que se consideran rigideces del mercado laboral y las principales causas de los elevados niveles de desempleo.
- La modernización emblemática fue constituida a hurtadillas y sin el mayor apoyo del gobierno, por un grupo de servidores públicos conocidos de dos formas: “el club de los directivos”, y “arcángeles”. Que entre otras cosas constituyeron el Servicio de Impuestos Internos, el Instituto de Normalización Previsional, el Servicio de Registro Civil y el Fondo Nacional de Salud⁸⁷
- Las remuneraciones aumentaron más del 25%; se fortaleció la equidad y la racionalidad del sistema de remuneraciones; se restableció la carrera funcionaria y se reconoció el derecho de asociación de los servicios

⁸⁷ Sus siglas respectivamente son: SII, INP, SRCel, y FONASA.

públicos. Se mejoraron las condiciones de jubilación de los funcionarios públicos. (Yáñez, 2008)

- En 1993 el crecimiento del PIB era del 10%. La tasa de desempleo en su periodo presidencial fue del 4%, un logro impresionante ya que en el Gobierno anterior ascendía a un 17.3%.

Cuadro 4

Datos porcentuales macroeconómicos de los últimos veinte años incluyendo el periodo de Patricio Aylwin Azócar

AÑO	PIB %	INFLACION %	DESEMPLEO %	SALARIO REAL %
1974	1,0	369,2	9,2	13,3
1975	-12,9	343,3	16,4	2,7
1976	3,5	197,9	19,9	10,8
1977	9,9	84,2	18,6	21,5
1978	8,2	32,2	17,9	14,3
1979	8,3	38,9	17,7	10,9
1980	7,8	31,2	15,7	8,7
1981	5,5	9,5	15,6	8,9
1982	-14,1	20,7	26,4	-0,2
1983	-0,7	23,1	30,4	-10,6
1984	6,3	23,0	24,4	0,1
1985	2,4	26,4	21,4	-4,3
1986	5,7	17,4	16,0	2,1
1987	5,7	21,5	12,2	-0,1
1988	7,4	12,7	9,0	6,5
1989	10,0	21,4	6,3	1,9
1990	2,1	27,3	6,0	1,8
1991	6,0	18,7	6,5	4,9
1992	10,0	13,0	4,8	4,0
1993	6,0	11,2	4,0	-

Fuente: (Neira, 2005)

Los datos macroeconómicos reducidos de su periodo nos muestran la recuperación del país que se mantuvo en los noventas

Cuadro 5

Datos macroeconómicos de la década de los noventas

Crecimiento 1992	10% del PIB
Crecimiento 1993	6%
Crecimiento 1994	5%
A pesar de la recesión mundial que afecta \$ 800 millones de exportaciones chilenas. 2% del PIB	
Desempleo	4% (17,3% Pinoc.)
Tasa de crecimiento salarios reales: por el encima del	5%
Tasa de inflación	11%
Superávit fiscal 1993	2% del PIB
Tasa de ahorro superior a	7% del Producto
Tasa de inversión solo superada por China y Singapur	27,7%
Reducción de la pobreza critica	45% en 1985 33% en 1992

Fuente: (Neira, 2005)

2.2.3 Periodo presidencial de 1994-2000 Presidente Eduardo Alfredo Juan Bernardo Frei Ruiz-Tagle

- Las prioridades de su política gubernamental son:
 - 1) La consolidación del desarrollo económico
 - 2) La erradicación de la pobreza extrema
 - 3) El establecimiento de un régimen moderno de relaciones laborales
 - 4) La construcción del sistema de salud y educación eficientes

Con la finalidad de estar preparados para la inserción internacional

- El proyecto Montegrando consistió en una reforma educativa justificada con los siguientes planteamientos:
 - 1) Aumento en el gasto educativo para extender la jornada escolar

- 2) Fortalecimiento de la profesión docente
- 3) Crear una red de establecimientos de enseñanza media de calidad
- 4) Capacidad de innovación
- 5) Atención a jóvenes de familias con menor ingreso

El país experimentó una bonanza económica con todos los preparativos realizados desde los anteriores gobiernos y que este seguía implementando como lo es:

1. Clima atractivo para los inversionistas
 2. Aumento de la tasa de crecimiento
 3. La privatización de empresas estatales
- Además se implementó la reforma procesal penal y la inversión en infraestructura. La Ley de concesiones de obras públicas empezó a generar resultados, como lo es actualmente el sistema de gestión eficiente y la infraestructura.
 - La privatización de los puertos se llevo a cabo en este periodo
 - En materia ecológica y de crecimiento sustentable implemento normas ambientales, que no transfirieran con los proyectos de inversión como lo son la hidroeléctrica y proyectos forestales.
 - Para 1996 el ingreso promedio del quintil superior de ingresos fue casi de 14 veces mayor al ingreso promedio del quintil inferior de ingresos. Dentro del modelo neoliberal, el gobierno no pudo hacer mucho para mejorar la distribución desigual del ingreso. (Olave, 2010)
 - Los trabajadores sufrieron la precarización de sus puestos, las malas condiciones de trabajo, sindicatos impotentes, y servicios sociales inadecuados. También se encontraron con cambios en su lugar de trabajo, como la flexibilización, la fragmentación, la inseguridad del empleo, el trabajo temporal, las subcontrataciones, las horas largas, y la mecanización. Ahora el problema fue la calidad del empleo; una encuesta de 1998 mostró que un 53 % de la población tenía la opinión que la economía había mejorado en la democracia, pero un 83 % percibía que sus propias vidas no habían mejorado.

- Se intentaron llevar reformas relativas a la negociación colectiva, las principales son:
 - i. Se da el derecho a la negociación, obligatoria para el empleador, a sindicatos interempresas así como a sindicatos de trabajadores eventuales o transitorios;
 - ii. Se elimina la posibilidad de remplazo en caso de huelga
 - iii. Se amplía el fuero laboral, y
 - iv. Se faculta al sindicato para demandar del empleador una indemnización adicional a la tradicional en caso de que dicho despido configure una práctica antisindical o desleal.
- La tasa de desocupación a partir de 1989 empezó a descender solo mostrando alguna volatilidad por los procesos de ajuste de 1990, 1993 y 1994 (Vergara, 1995)
 - 1) La generación de empleo y aumento en salarios reales que ha crecido a una tasa promedio anual del 4%(lo que ha significado un crecimiento del empleo de los 7 años anteriores, las remuneraciones han aumentado en torno al 30%) (Vergara, 1995)
 - 2) Las mujeres trabajaban en malas condiciones, otras no podían encontrar empleo. En los noventa, la participación laboral femenina urbana fue solamente del 37 %, más baja que en Argentina, Brasil o México. En 1998, las mujeres ganaban un 25 % menos que los hombres, solamente el 21 de de los sindicalistas chilenos eran mujeres.
 - 3) El porcentaje de sindicalización de la población económicamente activa subió a un 22 % en 1991, declinando posteriormente a un 16 % en 1997 (en comparación con el 19 % en toda la América Latina).
 - 4) El porcentaje de la fuerza laboral cubierto por negociaciones colectivas colapso de 14 % en 1991, a 11 % en 1996.

2.2.4 Periodo presidencial de 2000-2006 Presidente Ricardo Froilán Lagos Escobar

- 1) Llega a la presidencia el 16 de Enero del 2000

2) Se toman las medidas para aumentar la eficiencia y participación laboral, bajo un legítimo sistema de protección al trabajo. Entre las principales se encuentran:

- 1) Sustitución del financiamiento de la protección al empleo desde el sistema de indemnización hacia el seguro de desempleo
- 2) Mayor flexibilidad de horarios y tipos de contratos
- 3) Crear una regla de ajuste del salario mínimo de acuerdo a indicadores de desempeño macroeconómico
- 4) Financiar equitativamente el cuidado infantil entre hombres y mujeres
- 5) Crear sistemas de certificación de capacidades y mayores incentivos a la capacitación por parte de las empresas
- 6) Las principales mejoras en crecimiento y bienestar vendrían por la vía de aumentos en productividad, participación laboral y mejoramiento del capital humano.

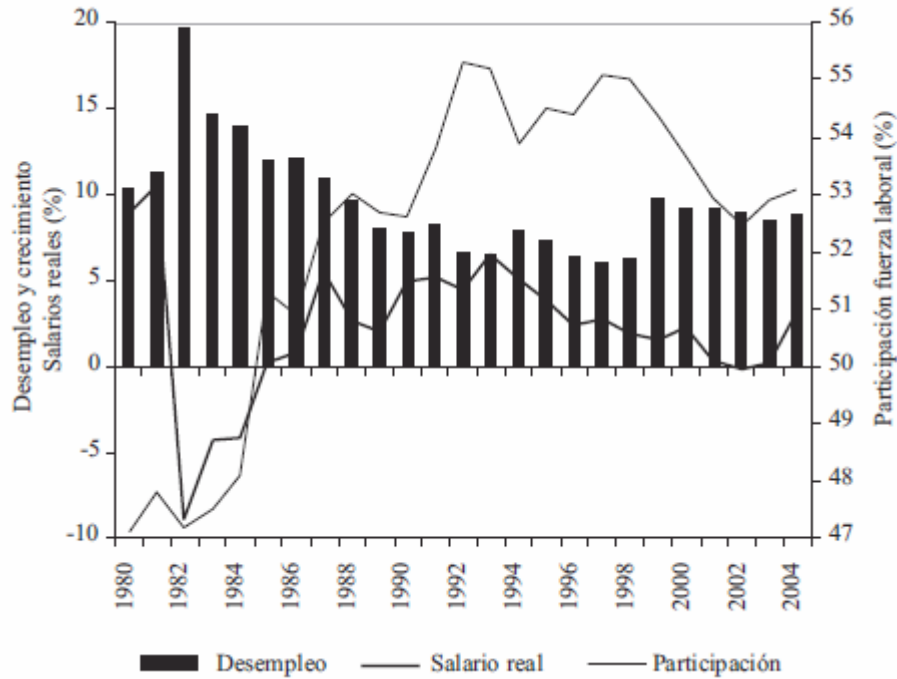
Información de: (Albagli, 2005)

- El salario real ha crecido en torno al 2,3% anual promedio, bastante en línea con el crecimiento de la productividad, en torno al 2%
- El desempleo registro un promedio de 9,6% .
- La participación de la fuerza laboral ha estado en torno al 52% de la población en edad de trabajar⁸⁸, con un 32%de participación para las mujeres y un 74% para los hombres

⁸⁸ Definida sobre los 15 años

Gráfico 11

Desempleo, Salarios y participación, 1980-2004



Fuente: (Albagli, 2005)

- El desempleo en Chile es superior al promedio de Europa Continental, y contiene poca participación de las mujeres y los jóvenes
- A partir de la crisis Asiática, la tasa de desempleo de Chile subió a niveles en torno al 10% con una fuerte persistencia hasta finales del 2004

Cuadro 6

Efectos de la crisis sobre algunos países de la región

EFECTOS DE LA CRISIS SOBRE ALGUNOS PAISES DE LA REGIÓN						
Países		Deuda 1980-83	S%L 1987-1991	México 1994-95	Asiática 1997-99	Argentina 2001-02
Grupo A: Afectados solo por crisis globales						
Colombia	Caída PIBpc	X	--	--	X	--
	Alza de desempleo	X	--	--	X	--
Chile	Caída PIBpc	X	--	--	X	--
	Alza de desempleo	X	--	--	X	--
Grupo B: Afectados por crisis diferentes						
Brasil	Caída PIBpc	X	--	--	X	X
	Alza de desempleo	X	--	--	X	X
Costa Rica	Caída PIBpc	X	--	--	--	X
	Alza de desempleo	X	--	X	--	X
México	Caída PIBpc	X	X	X	--	X
	Alza de desempleo	X	--	X	--	X
Grupo C: Afectados por todas las crisis						
Argentina	Caída PIBpc	X	X	X	X	X
	Alza de desempleo	X	X	X	X	X
Uruguay	Caída PIBpc	X	X	X	X	X
	Alza de desempleo	X	X	X	X	X
Venezuela	Caída PIBpc	X	X	X	X	X
	Alza de desempleo	X	X	X	X	X

Notas: X afectadas, -- no afectadas, x afectadas marginalmente.

Fuente: (Tokman, 2010)

- En el congreso se comenzaron a debatir aspectos de la legislación laboral vigente, los cuales fueron aprobados y comenzaron a operar en 2001, las reformas fueron:
 - 1) El aumento a las multas por despido injustificado
 - 2) Mayores atribuciones sindicales para la negociación colectiva
 - 3) La flexibilización de horarios y jornadas parciales
 - 4) La aprobación de un seguro de desempleo

Los problemas observados en materia de empleo son:

- El hecho de que la tasa de desempleo no puede ser medida sin tomar en cuenta a la tasa media de desempleo⁸⁹. La evolución del desempleo en los últimos años responde a causa de un fenómeno externo la desaceleración del PIB causada por la crisis Asiática, a la que siguieron caídas del tipo de cambio, el 11 de septiembre, la turbulencia en Argentina

⁸⁹ Los desempleados salen del periodo de cesantía hacia la inactividad durante los periodos de recesión, lo que reduce la tasa media de desempleo subestimando el verdadero problema de desocupación.

y Brasil y la crisis en Iraq, la persistencia reflejaría los shocks de un mercado laboral rígido.

- La caída del empleo por los shock negativos de la demanda, consecuencia de una alta rigidez salarial⁹⁰, lo que también podría causar una desaceleración del empleo a jóvenes.
- El aumento creciente de la informalidad muestra que muchos de los empleos creados han sido al margen de toda regulación laboral

Las instituciones vigentes en este periodo son:

1) La indemnización por años de servicio⁹¹

- I. La IAS corresponde a un mes por año de servicio, con tope legal de hasta 11 años. Las causas del despido pueden ser por:
 - a. Por condiciones económicas de la empresa o por reestructuración de procesos⁹²
 - b. Ausentismo injustificado
 - c. Robos e injurias
- II. En caso de que el trabajador alegue despido injustificado, el fallo a su favor representaría, aumentar el pago de la indemnización entre 30 y 100%, realizable a mas tardar 60 días, en un solo pago después de terminado el contrato; de no cumplirse así se aumentará al monto entre 20% y 50%

2) Seguro de desempleo

- I. Considera el pago de beneficios proporcionales al sueldo recibido anteriormente, con un máximo de 5 meses, que irá disminuyendo al paso del tiempo; el ingreso proviene de cuentas de capitalización individual. Con el pago proporcional del 0.6% de los trabajadores, el 1.6% del

⁹⁰ Detrás de esta, se encuentra la indexación a la inflación pasada y el aumento del salario mínimo por tres años consecutivos.

⁹¹ IAS

⁹² Ya no justificándose el despido por falta de adecuación laboral o técnica del trabajador

empresario y en caso de no contar con recursos se ocupará el FS⁹³.

3) Atribuciones sindicales

- I. El contrato colectivo se celebra con un mínimo de 25 trabajadores⁹⁴ para empresas con más de 50 y de 8 para menores.
- II. Las practicas consideradas antisindicales ⁹⁵ se multaran con 10 o 150 unidades tributarias mensuales
- III. En consideración a los líderes sindicales existen ciertas normas ⁹⁶
- IV. La negociación colectiva inicia con una propuesta que tiene que ser respondida por la empresa dentro de los consecuentes 15 días, que la comisión negociadora puede exigir la suscripción de un nuevo contrato, de no ser aceptado por los trabajadores, pueden declarar la huelga, y el empresario puede sustituirlos después del pago de bono de remplazo por cada trabajador contratado.

4) Salario mínimo

- I. Este es de \$127.500 mensuales cercano a la mitad del salario medio, se revisa cada junio y el gobierno decide el monto y si se fija por un año, el congreso finalmente lo prueba.
- II. Para los jóvenes mayores de 18 menores de 65 años, equivale al 75% del salario mínimo base.

5) Tipo de contrato

- I. El predominante en Chile es indefinido⁹⁷

⁹³ Fondo Solidario creado por las empresas, con el 0.8% del sueldo de los trabajadores

⁹⁴ Que representen el 10% del total

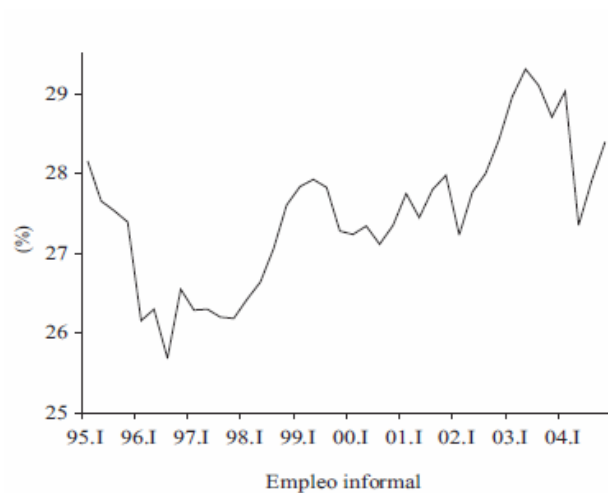
⁹⁵ Como negarse a proporcionar información financiera de la empresa y la plantilla de costos laborales.

⁹⁶ que le dedicar parte de la jornada a actividades sindicales y restricciones a su despido

- II. El fijo tiene plazo de un año y en ocasiones por más, su valor lo determina el gobierno.
- III. La contratación de aprendices, están exentos de salario mínimo.
- IV. Se permite descontar el pago del pago de indemnizaciones los gastos de capacitación (con un tope de un mes), además de poder pactar contratos de tiempo parcial de menos de 30 horas semanales. (Albagli, 2005)

Gráfico 12

Participación e Informalidad

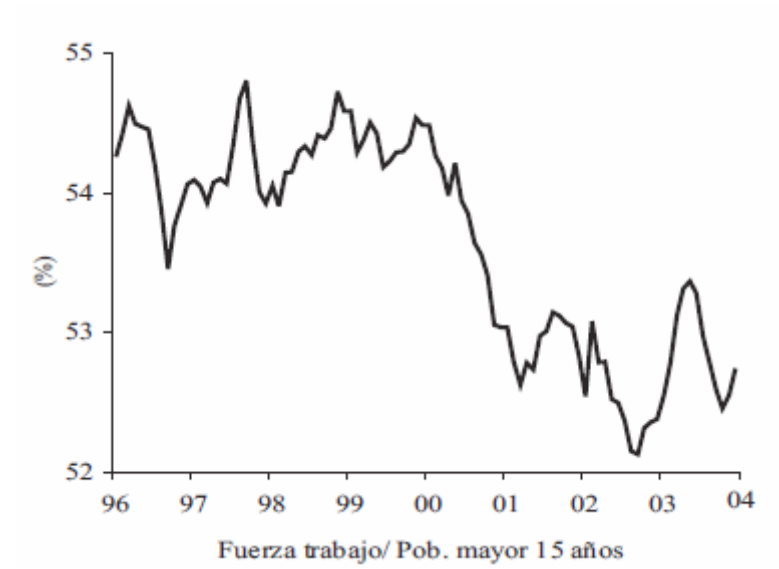


Fuente: (Albagli, 2005)

⁹⁷ El cual contiene los beneficios, cargos de previsión social y las compensaciones por despido

Gráfico 13

Empleo Informal



Fuente: (Albagli, 2005)

2.2.5 Periodo presidencial de 2006-2010 Presidente Verónica Michelle Bachelet Jeria

Esquema 5

Las políticas públicas y su tendencia

1.- Trabajo para las Mujeres	2.- Empleo Juvenil	3.- Perfeccionar el Seguro de Cesantía	4.- Programas de Generación de Empleo	5.- Defensa de los Derechos Laborales	6.- Capacitación Laboral
<ul style="list-style-type: none"> Desarrollar jornadas horarias adaptables: facilitar opciones de trabajo en jornada parcial, trabajo part-time y el teletrabajo. Que el hecho de tener hijos no sea obstáculo para trabajar (ampliar cobertura prekinder). Implementar programas de capacitación e integración laboral para las madres con largo tiempo sin empleo (cuidado de sus hijos). Lucha contra la discriminación en la contratación y en las remuneraciones. 	<ul style="list-style-type: none"> Ampliar el programa de Bonificación al Contrato de Aprendizaje para Jóvenes (actualmente financia el 40 % de un salario mínimo por un año a contratos de dos o más años). Desarrollar jornadas horarias adaptables: trabajo en jornada parcial, trabajo part-time y el teletrabajo. Implementar mecanismos para incentivar la cotización de los jóvenes: más formalización de los contratos de trabajo y mejores pensiones. 	<ul style="list-style-type: none"> Expandir cobertura del Seguro de Cesantía: incentivos para la formalización de los contratos (especialmente jóvenes). Diseñar incentivos para que los trabajadores independientes y por cuenta propia se integren al sistema. Ampliar las condiciones de acceso al Fondo Solidario de Desempleo: hoy sólo tienen acceso los trabajadores con contratos indefinidos y con más de doce cotizaciones continuas. 	<ul style="list-style-type: none"> Institucionalizar el mecanismo del Fondo de Contingencia contra el Desempleo (efecto contracíclico). Canalizar una parte de los recursos destinados a programas de empleo de emergencia a iniciativas destinadas a las personas más vulnerables (atención infantil, apoyo escolar, alfabetización digital, apoyo a la tercera edad, apoyo a personas discapacitadas); - Mejorar sus condiciones de vida (convivencia segura, protección del ambiente); - Entregar servicios culturales y recreativos (promoción cultural, turismo social, promoción del deporte). 	<ul style="list-style-type: none"> Revertir trayectoria declinante de trabajadores que negocia Colectivamente (menos del 10% de los trabajadores.). Promover el desarrollo de un Sindicalismo Fuerte y Moderno como elemento central de las relaciones laborales. Combatir las prácticas antisindicales, abusos en horarios de trabajo, abusos en cargas de trabajo y los contratos falsos y la polifuncionalidad. Regularizar las modalidades de subcontratación y reforzar la legislación de "pago previsionales". Puesta en marcha y funcionamiento del nuevo sistema de Justicia Laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> La meta es que un millón y medio de ciudadanos sean capacitados al año, en modalidades presenciales y de aprendizaje electrónico. Reforzar incentivos al uso de la Franquicia Tributaria para financiar estudios básicos incompletos (alianza público-privada). Fomentar actividades de capacitación dentro de los centros de trabajo. Profesionalizar funcionamiento de Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL) y Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE). Profundización del e-learning como método de aprendizaje de calidad y cursos virtuales. Desarrollar módulos interactivos para jóvenes en la última etapa de formación escolar.

Fuente: (Alarcón, 2008)

- Para lograrlo se espera "instalar un Sistema de Protección Social es, por sobre un arreglo institucional, un acuerdo político al que concurre la sociedad para establecer las bases para construir y regular su convivencia

- La existencia de un Sistema de Protección del Trabajo, en base a la generación de trabajo socialmente protegido; ampliación del seguro de desempleo; el fortalecimiento del pilar solidario (Pensión Básica Universal); y la implementación de la reforma del sistema previsional.
- Las instituciones creadas fueron: el Área de Protección Social integrada por los Ministerios de Educación, Trabajo, Salud, Vivienda, Servicio Nacional de la Mujer y Cultura, coordinado por MIDEPLAN. Estos mismos planes se llevan a cabo por los gobiernos regionales y por la Secretaría Regional de Planificación
- Los lineamientos estratégicos del Ministerio del Trabajo son
 - a. Generación de empleo: Creación de más y mejores empleos; reformas laborales pro-mujer y pro-joven; expansión de la cobertura del seguro de cesantía; ampliación condiciones de acceso al Fondo Solidario; institucionalización del mecanismo del Fondo de Contingencia contra el Desempleo; reorientación de los programas de empleo con apoyo estatal, y focalización de una parte sustancial de los recursos destinados a programas de empleo de emergencia a iniciativas destinadas a entregar servicios sociales a las personas más vulnerables, Promoción del Trabajo Decente: Promoción de relaciones laborales modernas y justas; promover que empleadores y trabajadores negocien colectivamente con la meta de fijar condiciones específicas para cada empresa; apoyar la puesta en marcha y funcionamiento del nuevo sistema de justicia laboral, promover el desarrollo de un sindicalismo fuerte y moderno; combatir las prácticas anti-sindicales; evitar que la subcontratación se transforme en una forma de eludir la legislación laboral; Ampliar oferta y estrategias de capacitación y reforma al sistema previsional. Modificación de la ley de accidentes laborales, incorporando entre los beneficiarios al propio gestor o dueño de la empresa de menor

tamaño y propiciar las buenas prácticas en la empresa privada.
(Alarcón, 2008)

En relación al avance legislativo laboral, a la fecha se aprobaron en el Congreso los siguientes proyectos de Ley:

- 2006: - Sustituye el Procedimiento Judicial en Juicios del Trabajo
- 2007: - Ley Subcontratación y Trabajadores Empresas Servicios Transitorios, que extiende el derecho de las madres trabajadoras a amantar a sus hijos incluso en empresas en que no corresponda ejercer el derecho a sala cuna.
- que permite el cobro de la Asignación Familiar a la madre, y amplía este beneficio a los menores bajo régimen de protección.
- sobre admisión al empleo de los menores de edad y al cumplimiento de la obligación escolar: Reglamento para la aplicación del artículo 13 del Código del Trabajo, que se refiere a las actividades laborales consideradas peligrosas para la salud y el desarrollo de los menores
- Que modifica normas relativas al subsidio familiar y a la adopción.
- que reajusta ingreso mínimo mensual.
- Reajuste de remuneraciones del sector público, bono extraordinario a exonerados e incorporación de funcionarios públicos a las CCAF.
- que Establece Reforma Provisional.
- que crea el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales. Actualmente en el Tribunal Constitucional para control de constitucionalidad
- Convenio de Seguridad Social con diversos países.

Existen diferentes posturas con respecto a las reformas que se querían llevar a cabo como lo es esta que justifica porque es imprudente aumentar por medio de las reformas la tasa de negociación colectiva.

- La tasa de sindicalización de al menos un 25,8% para el periodo 1995-2006. La tasa de sindicalización de los trabajadores del sector privado a nivel nacional, en los últimos 11 años esta se ha mantenido en promedio en

el 15% siendo el más alto porcentaje de sindicalización el 16,7% registrado en 1995. Las tasas más bajas de sindicalización en el mismo periodo se dieron en el año 1999 y en el 2006, registrándose en ambos casos un 14,5% de sindicalización de la fuerza de trabajo del sector privado. (Berg, 2007)

- Solo el 55,1% de la fuerza de trabajo asalariada estaría en condiciones de sindicalizarse, lo que nos arroja una tasa de sindicalización de al menos un 25,8% para el periodo 1995-2006. (Berg, 2007)

2.2.6 Periodo presidencial de 2010-2013 Presidente Miguel Juan Sebastián Piñera Echenique

Se han establecido objetivos estratégicos a fin de orientar futuras reformas laborales, tales como:

- Creación de empleos más productivos, generación de incentivos adecuados para que las empresas puedan invertir, contratar, y capacitar a los trabajadores en los nuevos procesos del mercado.
- Aumento de la eficacia de las regulaciones y de las políticas públicas relacionadas con el empleo directo y estacional.
- Potenciar la empleabilidad de los trabajadores, a través del desarrollo de las competencias y habilidades que requieren para el acceso de trabajos con mejor remuneración.
- Estimular el desarrollo de instituciones que participen del proceso laboral y oportunidades reales para la formación permanente de los trabajadores.
- Fortalecimiento de los roles que tienen los actores sociales en el establecimiento de salarios y condiciones de trabajo, promoviendo las relaciones laborales más cooperativas.
- (Carrasco, 2010)

- Este PIB real per cápita ha llegado cerca del 4,3%, con una contracción del -1,5% en el 2009 originada por la crisis sub-prime generada a mediados de 2009.
-
- En el ámbito de la evolución de la pobreza en las dos décadas, se ha reducido de un 39% en 1990 a un 15,1% de acuerdo a la CASEN 2006.
- Según la OECD la segmentación persistente en el mercado laboral es uno de los factores claves detrás de las desigualdades salariales, que medido según pobreza relativa Chile aparece con un ingreso disponible inferior al 50% del ingreso medio, con un coeficiente Gini de 0,53 comparado con el promedio de 0,31 de la OECD.
- También se identifica la necesidad de establecer una regulación que considere legislar la protección al empleo acorde a las necesidades de contratación, como la disminución progresiva de las indemnizaciones por despido, aumentando aún más el rol de las prestaciones de desempleo. El Fondo de Cesantía Solidario entrega un ingreso suplementario a un número de personas que están desempleadas y han agotado los fondos de sus cuentas individuales. No se ha visto mayor impacto en el incremento de colocaciones vía oficinas municipales de intermediación laboral.
- En el país el 11% de los empleados se encuentran sindicalizados, este es un nivel bajo comparado con el 80% de sindicalización de Finlandia y Noruega. En cifras del 2008 se contabilizaron no más de 197.000 personas¹. Se busca promover las relaciones laborales en función de una legislación apoyada en la negociación colectiva, capacitando a los representantes de sindicatos y promoviendo el diálogo para generar una mayor confianza.
- Un estudio realizado por la OECD en 2003 arrojó como resultado que el incremento en el salario mínimo ha contribuido a un aumento del desempleo, que causa una serie de brechas en personas poco

calificadas para el pago del sector informal, que representa a grupos que tienen un trato distinto en el mercado laboral, como los son los jóvenes.

- El Programa Jóvenes Bicentenario está enfocado a personas que aún no cumplen 25 años de edad, ya que la tasa de empleo promedio representa a un 26%, con una baja tasa de integración desde el colegio al mundo laboral.
- La baja oferta de trabajo de la mano de obra femenina que corresponde a un 41,77% en el período 2006-2008 contra un 57,40% promedio de los países de la OECD, representa una de las principales razones para que se desarrolle una discusión pública sobre las garantías entregadas por los programas del Estado, garantías como el cuidado de niños, otorgamiento de subsidios para el trabajo.
- La mayor colaboración del SENCE⁹⁸ con las oficinas municipales de empleo (OMIL), permitiría potenciar los sistemas de búsqueda de empleo. Los recursos dedicados a la maniobrabilidad de los servicios públicos de empleo representan el 0,1% del PIB, en comparación del 0,4% promedio en países de la OECD.
- Se busca que el mejoramiento gradual de las medidas de la consejería laboral y la capacitación en estándares de competitividad se vuelvan permanentes, dada la capacidad administrativa que tiene el Estado.

2.3 Para América Latina en conjunto lo que se espera del 2013 en adelante

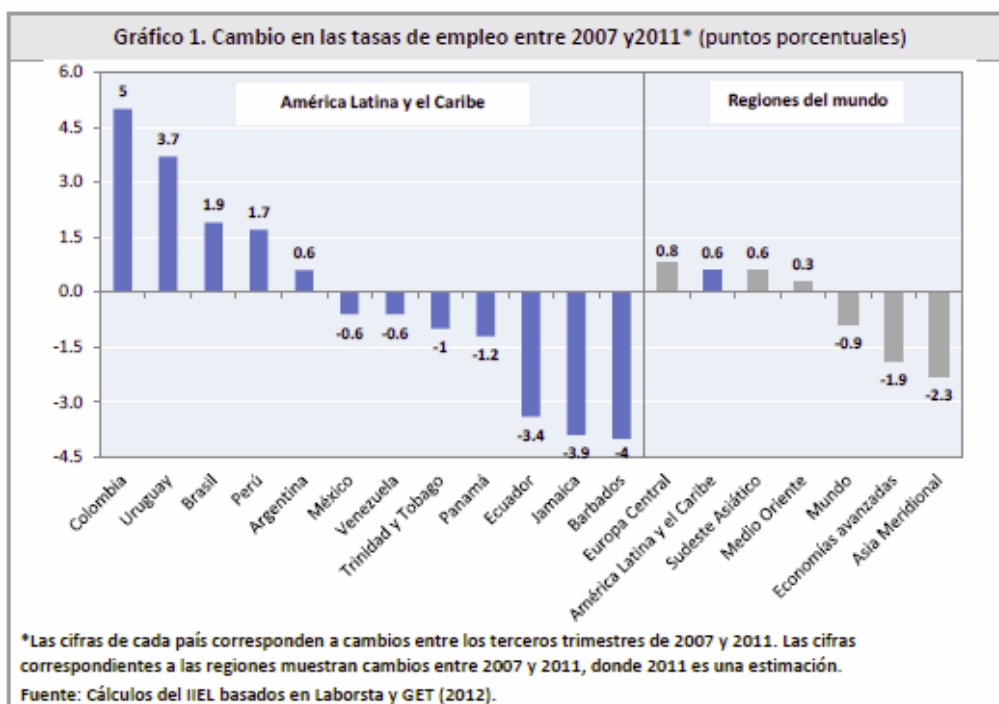
- La región se recuperó más rápidamente de la crisis y las condiciones del mercado laboral continúan mejorando.
- En 2012, el desempleo se situaba en 6,6 por ciento. Cambió poco comparado con el año pasado y bajó comparado con 2009 (7,8 por ciento).
- El empleo informal siguió disminuyendo, aunque permanece significativo.

⁹⁸ Servicio Nacional de capacitación y empleo

- El número de trabajadores pobres se redujo, en algunos casos de manera considerable.
- La productividad laboral mejoró sólo moderadamente y está previsto que disminuya aún más, lo cual constituye una limitación importante para las futuras mejoras en las condiciones de vida y de trabajo.
- El cambio estructural disminuyó de forma considerable durante la crisis y se estima que no regresará a los niveles anteriores a la crisis.
- Según las proyecciones, las mejoras de la productividad laboral en los servicios serán el principal motor del crecimiento en el futuro

Gráfico 14

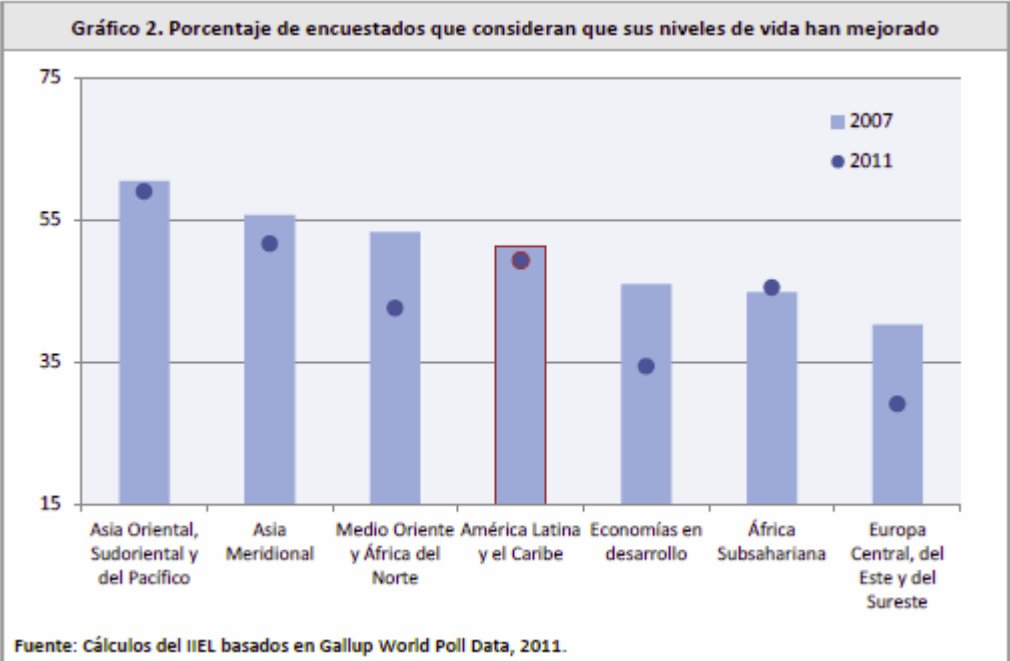
Cambio en las tasas de empleo entre 2007 y 2011 (puntos porcentuales)



Fuente: OIT, 2012

Gráfico 15

Porcentaje de encuestados que consideran que sus niveles de vida han mejorado



Fuente: (OIT, 2012)

2.4 Evolución del Mercado Español

2.4.1 Periodo presidencial de 1981-1982 Presidente Leopoldo Calvo Sotelo y Bustelo

- Se realiza el Estatuto de 1980, que incluye la consolidación de comités y de los sindicatos como interlocutores del gobierno y los patrones.
- El punto del despido injustificado, el veredicto de admitir de nuevo o despedir desde ahora la tendría el patrón, el juez solo podría decir si era improcedente o procedente.
- La indemnización por despido injustificado que hasta ese momento era por 48 mensualidades se redujo a 42, además de estipularlo y truncar el quehacer del Juez sobre el monto que se adquiría.
- El desempleo masivo ascendía 2 puntos por año, situándose en 1981 en el 14% , además de las apariciones de los mercados irregulares
- Las mujeres no trabajaban

2.4.2 Periodo presidencial de 1982-1996 Presidente Felipe González Márquez

Uno de los periodos más prolíficos de España

- Se caracterizó por ser un gobierno que consideró el principal obstáculo del desarrollo (rigidez) a lo concerniente en la ley con los despidos.
- Fue el primer gobierno con tendencias Keynesianas, pero que al final resultó neoliberal
- La política económica estaba orientada a reducir la inflación poniendo los salarios por debajo, originando la ley de reconversión industrial y las privatizaciones que le siguieron.
- La entrada en vigor de la jornada de 40 horas
- Se crea el AES⁹⁹, el cual es considerado por los sindicatos, un mecanismo efectuator de la reducción de los salarios y de la inhibición de la creación de empleos.

⁹⁹ Acuerdo Económico y Social (9 de Octubre de 1984)

- Se abría la posibilidad de despido colectivo, en el año de 1994 los empresarios despedían con un coste menor al 10% de la plantilla de la empresa, lo cual correspondía a 10 días por año con un tope de 12 mensualidades con el pretexto de la situación negativa de la empresa
- Además del detrimento en pensiones y seguridad social.
- En 1984 se lleva a cabo un reforma parcial
- La contratación temporal se descausaliza, ya no se tiene que justificar el motivo de la contratación. Creando 14 modalidades de este contrato (como el contrato-basura)
- Se extendieron los plazos de tiempo de los contratos temporales, parciales y de relevo¹⁰⁰
- El gobierno aprovechó la recesión de 1992 y lanzó una reforma laboral¹⁰¹ que su fin era acabar con el abuso del sistema de protección del desempleo, recortó drásticamente las prestaciones de seguro de desempleo y dictó una serie de medidas de control de contratación temporal. La finalidad de esa ley representó la disminución de los desempleados con derecho a prestaciones, disminuir la cuantía y la percepción de las prestaciones y disminuir la aportación del estado. (Ruiz, 2006)
- El “decretazo” elevó la duración mínima de los contratos temporales de fomento del empleo, de 6 a 12 meses, en consonancia con el aumento del periodo mínimo de cotización, para acceder a las prestaciones por desempleo
- Se introdujeron incentivos económicos para los desempleados de larga duración y para los jóvenes menores de 29 años y menores de 45 años, que fueron contratados con las modalidades de tiempo indefinido y de tiempo completo Ocasionando que los empleadores abusaran en el número

¹⁰⁰ El contrato de prácticas y formación de 1 a 3 años, el contrato de lanzamiento de una nueva actividad empresarial duración de 3 años, el contrato por fomento del empleo se volvió temporal con duración de 3 años, con indemnización por despido de 12 días por año.

¹⁰¹ Decreto-ley 1/1992 de 3 de abril de de medidas urgentes de fomento de empleo y protección del desempleo, conocidas por el “decretazo”

de contratos, en las siguientes modalidades; fomento al empleo, duración determinada, de obra y servicio, eventuales y el contrato temporal de lanzamiento de nueva actividad. El resultado fue una contratación de muy corta duración

- Se podía utilizar formas de contratación temporal que eran sucesivas dentro de la misma empresa (encadenamiento de la contratación laboral), indicador de que una gran parte de los contratos lo eran en fraude de ley.
- A principios de 1994 se detectó recesión económica y una tasa de desempleo del 25% de los activos lo cual desembocó en el estudio meticuloso del ET¹⁰², en cuatro rubros: contratación temporal, despidos, condiciones de trabajo y salarios. Los cuales también se enfocaron en la movilidad funcional, geográfica, polivalencia de los puestos de trabajo, la jornada laboral, vacaciones y descansos; Lo que se traduce en un desregulación de la negociación colectiva
- Una de las medidas fuertes consistió en la legalización de los intermediarios laborales y la subcontratación. Con el contrato de puesta en disposición.

La expansión cíclica experimentada por la economía internacional se basó en:

1. La recuperación del empleo, basado en la temporalidad
2. Los bajos salarios
3. La tasa de desempleo superaba todavía el 20%

Esto significó un momento muy delicado para España dada la destrucción del empleo operada por la crisis y la existencia de grandes bolsas de desempleo derivadas de la reconversión industrial, en estas circunstancias el retroceso salarial era concluyente

De 1983 a 1988 los salarios aumentaron 3.6 menos que el Índice de Precios al Consumidor, lo que hizo retroceder un 3.3 puntos la remuneración de los asalariados en la renta nacional

¹⁰² Estatuto de los Trabajadores

En 1982 la participación de los asalariados en el PIB al coste de los factores era de 53.2% en 1988 descendió a 49.9%. (Begg, et al., 2006)

En el ambiente internacional se estaba desarrollando otro panorama que traería consecuencias a la historia del mundo.

- La Firma del Tratado de Maastricht¹⁰³
- La creación de la UEM¹⁰⁴

En dicha unión se fijaron los tipos de cambio entre las diferentes monedas, para posteriormente lograr sustituirlas por el euro, transfiriéndose la política monetaria al SEBC¹⁰⁵ y quedando la política fiscal dependiente de la supervisión multilateral y de mecanismos sancionadores.

En el tratado de Maastricht para poder acceder a la tercera parte de la UEM se establecieron ciertos requisitos que tenían que cumplir los países que querían formar parte de la zona Euro, como lo son las condiciones objetivas en inflación, el déficit público, el volumen de la deuda pública y los tipos de interés a largo plazo.

2.4.3 Periodo presidencial de 1996-2004 Presidente José María Aznar López

Se refiere a un periodo de reforma laboral conocida como “modélica”

- Se estableció para el periodo que duraba el AIEE¹⁰⁶, el nuevo contrato de fomento de la contratación indefinida, también llamado “fijo barato”, que correspondía a un contrato temporal, cuyo objetivo fue abaratar el coste de

¹⁰³ El 7 de Febrero de 1992

¹⁰⁴ Unión Económica y Monetaria inicio en 1997, teniendo más participación en 1999

¹⁰⁵ Sistema Europeo de Bancos Centrales

¹⁰⁶ Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo suscrito en abril de 1997

despido económico el empresario solo aportaba 33 días de salario por año con un límite de 24 mensualidades.¹⁰⁷

- Se cambió el contrato de fomento del empleo y el lanzamiento de nueva actividad por el contrato de aprendizaje por un nuevo contrato para la formación.
- Las bonificaciones que se les otorgaron a los empresarios por contratación estable se tradujo en 40 o 60 por ciento de descuento en la cuota de Seguridad Social.
- La tasa de temporalidad descendió mínimamente de un 35 a un 31,5 por ciento.
- La reforma del 2001 lo que se buscaba era terminar con las altas tasa de temporalidad, por eso se trataba de convertir contratos temporales en indefinidos. También se impuso una indemnización al término del contrato temporal de 8 días de salario por año de trabajo.
- La reforma del 2002 quitó el salario de tramitación, que se refiere a que el empresario si reconoce su error de despido injustificado se le perdona la cuota por tramitación , lo que se podría traducir en quitarle el recurso a los jueces para dejar el total poder del despido al empresario.
- El recorte de la percepción de las prestaciones de desempleo siguieron su curso, con pérdida de periodos contributivos, restricciones al subsidio agrario, se redujo el recurso financiero del sistema de protección por desempleo.

El primero de Enero de 1999 España se incorpora a la moneda única.

El 2 de Mayo del mismo año el parlamento Europeo y los Jefes de Estado deciden que países se incorporarán al Euro, 11 países.¹⁰⁸

Desde 1999 se llevaron a cabo estas adecuaciones:

1. Fijación de los tipos de cambio de las monedas con respecto al Euro

¹⁰⁷ El contrato comprendía cinco nichos: jóvenes entre 18 y 29 años, mayores de 45 años, inscritos durante más de 12 meses en oficinas de empleo, trabajadores con capacidades diferentes, y trabajadores con contrato temporal antes o hasta un año entrada en vigor la ley.

¹⁰⁸ en el 2001 se incorpora Grecia

2. Entrada en vigor de los reglamentos para la introducción del Euro
3. Comienzo de las actividades del SEBC y ejecución de la política monetaria única
4. El inicio del TARGET¹⁰⁹ con el fin de proporcionar mecanismos para realizar pagos transfronterizos en tiempo real
5. Emisión de deuda pública negociable en euros
6. En el 2001 se emitieron los euros
7. El 1 de Enero del 2002 se llevo a cabo el canje de monedas de los países por euros y a partir del 1 de Marzo del 2002 la moneda de curso legal es el euro.

Los primeros años fueron realmente pobres (los 15 países ya inscritos) con tasas de crecimiento del PIB del 2.0%, 1.3%, 1.3% y 2.5% en el 2001, 2002, 2003 y 2004, respectivamente. Los problemas se agravaron con la caída de Alemania y Francia.

En el periodo de 1996-2005 se experimentó la consolidación de una fase expansiva.

Hasta el 2005 la economía española representó el país con mayor crecimiento de la zona Euro, pero también se ha diferenciado en la intensificación de tres variables, inflación, desempleo y el sector externo.

España tiene los componentes más desequilibrantes de crecimiento son causados por la baja capacidad de competitividad que tiene. Las tasas de demanda interna son las que realmente representan el elevado crecimiento, pero que han ido en detrimento de la demanda externa.

A finales del 2004 y en el año 2006 el déficit por cuenta corriente alcanzo el 6.9% observando una tendencia creciente, situándose junto con Estados Unidos en los países con peor balanza de pagos. Lo que propició desequilibrios en el comercio de bienes, el aumento de los flujos de importaciones, unido al deterioro de la

¹⁰⁹ Trans-European Automated Real-time Gross Settlement Express Transfer

relación escalada de los precios en materia prima y el moderado crecimiento de las exportaciones.

La tasa de crecimiento fue superior al de la UE, de 3.4 a 2.2 en el periodo 1995-2002 además de la caída de los tipos de interés representó el descendimiento de la tasa de desempleo, hasta llegar al 11.4 en el 2002.

2.4.4 Periodo presidencial de 2004-2011 Presidente José Luis Rodríguez Zapatero

- Este instituyó un primer dialogo entre patronales, sindicatos y gobierno, con lo que se llegó a un primer acuerdo, llamado: la Declaración para el Dialogo Social “Competitividad, Empleo Estable y Cohesión Social”. Con este se materializa el Dialogo Social sobre el Mercado de Trabajo¹¹⁰
- Al final de estas negociaciones se alcanzó un pacto definitivo, el AMCE¹¹¹, transformándose en la norma legal y posteriormente en ley¹¹².
- Se bonificaron y estimularon los nuevos contratos indefinidos
- Se redujo el Fondo de Garantía Salarial y por Desempleo por medio de las cotizaciones empresariales. Pero esto sólo afectaría a los contratos posteriores al 1 de Junio de 2006
- Se fomentó el Sistema Nacional de Empleo, pero no se logró lo esperado, talvez por la adición de la mujer al mercado y el flujo de la migración.
- Entre el 2001 y 2006 había 4 millones más de ocupados con lo que redujo la tasa de desempleo, pero en realidad esta era alta, y observando la historia del desempleo continúa en niveles muy elevados.
- Al aumentar los contratos temporales se ha encontrado una tendencia similar de los accidentes laborales, ya que existe mucha movilidad interna y menor calificación en los puestos y lugares de trabajo.

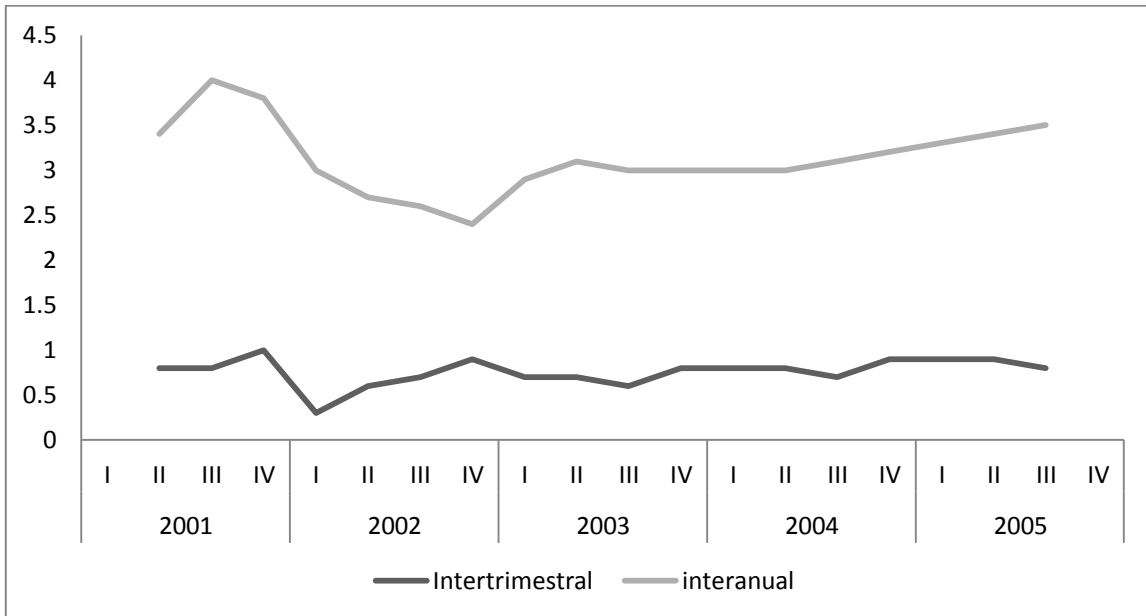
¹¹⁰ El 15 de Marzo de 2005

¹¹¹ Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y el Empleo, el 9 de Mayo de 2006

¹¹² 43/2006, 29 de Diciembre

Gráfico 16

Tasa de variación del PIB trimestral



Fuente: (Begg, et al., 2006)

Los principales contratos temporales que han aumentado de 1985 son:

- 1) Obra o servicio con 40.98%
- 2) Eventual con 47.93%
- 3) Interinos con 8.41%
- 4) Practicas con 0.55%

Los contratos que se han mantenido son:

- 1) Los de Formación con 0.77%

Y el que no ha aumentado tanto es:

- 2) Temporal de Fomento al empleo con 0.03%

Fuente: (Medero, 2011)

En la reforma del 2010 se observaron los puntos que a continuación muestro como antecesor de la actual reforma laboral.

- En los últimos dos años se han perdido en nuestro país más de dos millones de puestos de trabajo y el desempleo ha crecido en casi dos millones y medio de personas, lo que ha duplicado la tasa de paro hasta acercarse al 20%. (BOE, 2010)
- La causa de la pérdida de empleo durante los últimos dos años ha sido la caída de la actividad productiva, derivada, en un primer momento, del colapso de los cauces habituales de crédito y endeudamiento que sustentaron de forma decisiva el consumo y la inversión en la pasada etapa expansiva. Un fenómeno común a los países de nuestro entorno socioeconómico, y en particular a los integrantes de la eurozona.
- Una de las principales debilidades de la Economía Española es su modelo de relaciones laborales
- Un significativo peso de los trabajadores con contrato temporal (en torno a un tercio del total de asalariados por cuenta ajena), que constituye una anomalía en el contexto europeo, y que ha derivado en una fuerte segmentación entre trabajadores fijos y temporales; un escaso desarrollo de las posibilidades de flexibilidad interna en las empresas que ofrece la legislación actual; una insuficiente capacidad de colocación de los servicios públicos de empleo; la persistencia de elementos de discriminación en el mercado de trabajo en múltiples ámbitos, pero de forma muy señalada en el empleo de mujeres, personas con discapacidad y desempleados de más edad.
- Entre las medidas dirigidas a restringir el uso injustificado de las modalidades temporales de contratación cabe destacar las dirigidas a establecer un límite temporal máximo en los contratos para obra o servicio determinado, límite a partir del cual ha de considerarse que las tareas contratadas tienen naturaleza permanente y han de ser objeto de una contratación indefinida; asimismo, se introducen algunos ajustes en la regla

instaurada en 2006 para evitar el encadenamiento sucesivo de contratos temporales

- En el ámbito laboral y de protección social que persiguen fomentar la adopción por el empresario de medidas de reducción del tiempo de trabajo (sea a través de la suspensión del contrato de trabajo, sea mediante la reducción de la jornada en sentido estricto).

Cuadro 7

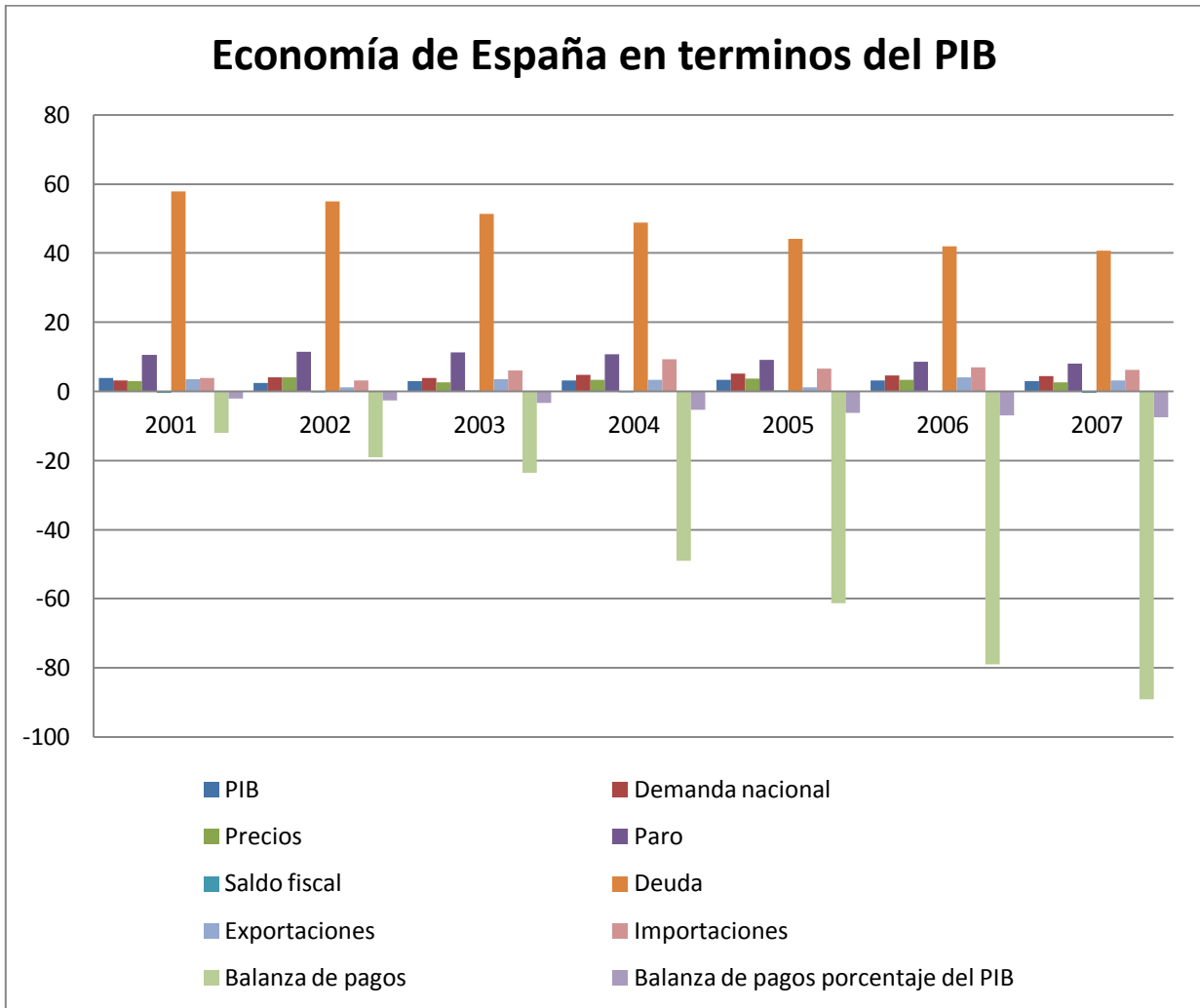
Variables macroeconómicas del 2001-2007

Variables/años	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
PIB	3.8	2.4	3	3.2	3.4	3.2	3
Demanda nacional	3.1	4.1	3.8	4.7	5.2	4.6	4.4
Precios	2.9	4	2.7	3.3	3.7	3.3	2.6
Paro	10.5	11.4	11.3	10.8	9.2	8.5	8.1
Saldo fiscal	-0.5	-0.3	0.3	-0.3	0.2	0.1	-0.4
Deuda	57.9	55	51.4	48.9	44.2	41.9	40.7
Exportaciones	3.6	1.2	3.6	3.3	1.2	4	3.2
Importaciones	3.9	3.1	6	9.3	6.6	7	6.3
Balanza de pagos	-12	-19	-23.6	-49	-61.2	-79	-89
Balanza de pagos porcentaje del PIB	-2	-2.6	-3.3	-5.3	-6.2	-6.9	-7.5

Fuente: (Begg, et al., 2006)

Gráfico 17

Variable macroeconómicas 2001-2007



Fuente: propia autoría con los datos del cuadro 7

2.4.5 Periodo presidencial de 2011-2015 Presidente Mariano Rajoy

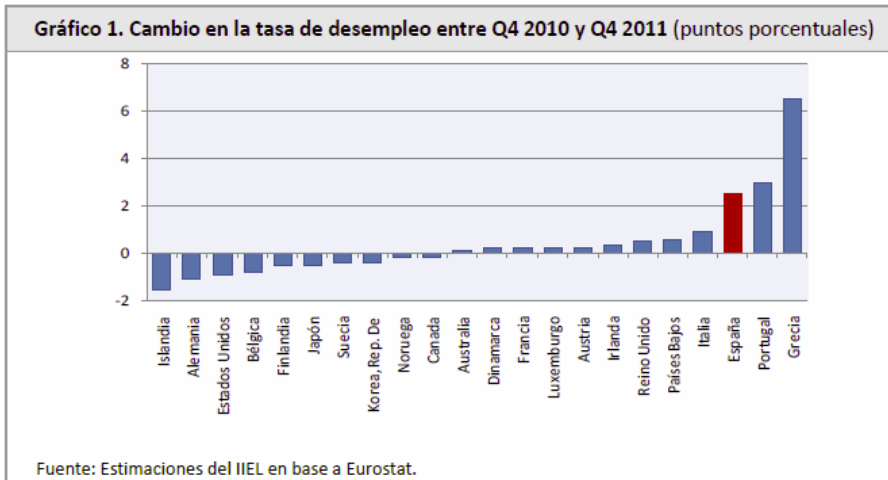
- La crisis mundial impactó el mercado de trabajo español fuertemente. En el cuarto trimestre de 2011, la tasa de de desempleo se situó en el 22,8 por ciento, lo que supuso un aumento de 2,5 puntos porcentuales con respecto

al mismo trimestre del año anterior y más de 14 puntos porcentuales por encima de la de 2007

- El desempleo ha afectado en especial a aquellos trabajadores más vulnerables, en concreto a los jóvenes y a los desempleados de larga duración.
- La tasa de desempleo juvenil subió hasta situarse en el 48,6 por ciento en el cuarto trimestre de 2011, aumentando 30 puntos porcentuales desde 2007
- Más del 43 por ciento de los desempleados han permanecido sin empleo durante un periodo superior al año –una cifra considerablemente observada en el contexto internacional.
- España continúa siendo el país europeo con un mayor porcentaje de trabajadores con contrato temporal (25,4 por ciento), a pesar de la elevada destrucción de empleo temporal durante la crisis. Además, más del 90 por ciento del empleo temporal en España es de carácter involuntario.
- El impacto social se ha visto multiplicado, ya que el incremento del desempleo y la caída de los ingresos por la actual crisis económica han agravado las desigualdades. Como consecuencia de ello, la crisis ha supuesto un crecimiento en el índice de Gini en 2,6 puntos porcentuales entre 2007 y 2010.

Gráfico 18

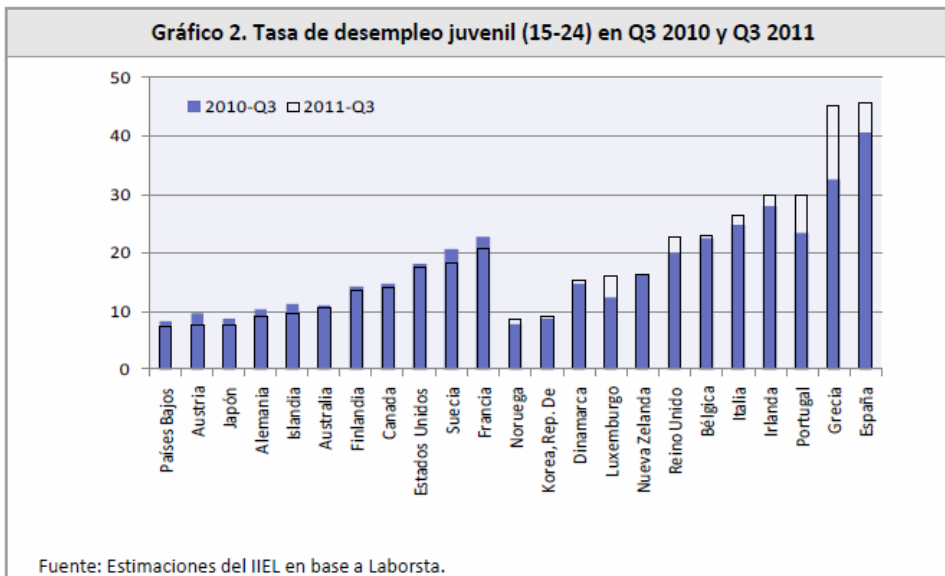
Cambio en las tasas de desempleo entre Q42010 Y Q42011 (puntos porcentuales)



Fuente: (IIEL, 2012)

Gráfico 19

Tasa de desempleo juvenil (15-24) en Q32010 Y Q32011



Fuente: (IIEL, 2012)

- El déficit público alcanzó su máximo en 2009 al situarse en el 11,2 por ciento del PIB, España ha adoptado varias medidas de consolidación fiscal de hecho, el gasto fiscal como porcentaje del PIB disminuyó en 3 puntos porcentuales entre los terceros trimestres de 2009 y 2011, debido a importantes recortes en los salarios de los trabajadores públicos y en la inversión.
- El porcentaje de los ingresos públicos en el PIB se incrementaron en 0,6 puntos porcentuales durante el mismo periodo, explicado en gran medida por el incremento en 2,8 puntos porcentuales de los impuestos indirectos como porcentaje del PIB. Además, los Presupuestos Generales del Estado recogieron una reducción del gasto público de 0,9 puntos porcentuales en 2012, situando al gasto social en el centro de los recortes.

Las medidas de austeridad han afectado al crecimiento y al empleo en el corto plazo y, por el momento, no se han traducido en una reducción significativa del déficit fiscal. (IIEL, 2012)

- España ha modificado recientemente su legislación sobre mercado de trabajo. Sin embargo, de acuerdo con el Informe sobre el trabajo en el mundo 2012 estos cambios han estado relacionados con la regulación de los costes de despido y de los tipos de contrato y no han tenido en cuenta una visión más comprensiva de la protección laboral.
- El crecimiento de las exportaciones y de la inversión no ha compensado el impacto negativo que las medidas de austeridad tienen sobre la demanda privada. Las exportaciones, que habían crecido a una tasa anual por encima del 15 por ciento en 2010, crecieron al 5 por ciento en 2011, reflejando la nueva recesión económica que han sufrido la mayor parte de los países europeos. Al mismo tiempo, la inversión ha disminuido debido a la caída de la inversión pública y a la contracción de la inversión privada motivada por las fuertes restricciones en el acceso al crédito.
- España ha modificado recientemente su legislación sobre mercado de trabajo. Sin embargo, de acuerdo con el Informe sobre el trabajo en el

mundo 2012 estos cambios han estado relacionados con la regulación de los costes de despido y de los tipos de contrato y no han tenido en cuenta una visión más comprensiva de la protección laboral.

Con el recuento anterior hecho para España, en el capítulo III se estudiará la última reforma hecha en cada uno de los países de estudio.

3. Análisis de las regulaciones laborales en los países de estudios.

Introducción

La economía actual en el mundo busca por medio de la política económica una tendencia hacia la competencia perfecta. Esta se compone exclusivamente de un sistema de mercados, que tiene las siguientes ventajas:

El sistema de mercado permite que los recursos económicos se asignen con más eficiencia que cualquier otro sistema.

El comportamiento egoísta y competitivo de los agentes conduce a lograr la solución más adecuada para el conjunto.

El sistema toma las decisiones de carácter descentralizado por parte de los productores y los consumidores.

El sistema de mercado respeta la libertad del individuo

Los cambios en los precios relativos y competencia inducen la rápida introducción de innovaciones y cambios técnicos por parte de los productores.

Los desequilibrios que se producen en una economía de mercado tienden a ser sólo temporales (Roura, 2006).

El mercado (los mercados) sigue siendo el mecanismo básico del sistema aunque cierto número de ellos dejaron de ser realmente libres al existir regulaciones y normas estatales. Por lo tanto la política económica debe actuar para flexibilizar nuevamente el mercado de trabajo y devolverles a sus fuerzas de oferta y demanda la posibilidad de disminuir el salario real hasta su nivel competitivo.

Las instituciones internacionales tales como el Banco Mundial, el Fondo Monetario Internacional, la Organización Mundial de Comercio, y cuales quiera otras que hoy promueven el libre mercado, se fundamentan precisamente en la teoría económica tradicional, cuyas expresiones de frontera son la nueva escuela clásica¹¹³, y a la

¹¹³ Sus siglas son NEC

nueva economía keynesiana¹¹⁴. Que aunque contrarias, al final han compartido el objetivo neoclásico fundamental para la política económica que es lograr las condiciones de flexibilidad y competitividad que garanticen la mayor proximidad posible al libre mercado. (Ureña, 2007)

Al delimitar la base del estudio del libre mercado de las instituciones internacionales. Nuestro análisis se fundamentará en la base institucionalista, ya que las teorías neoclásicas no han podido explicar todos los desequilibrios dentro del mercado de trabajo y a lo largo del presente estudio se determinará si los enfoques institucionalistas son también la causa de la flexibilización en el mercado laboral.

Estos cambios que representan flexibilidad y que están enfocados a las instituciones son los que se han originado para contrarrestar los sistemas de protección social que son rígidos obstáculos y que han sobrepasando restricciones causando efectos negativos, imposibilitando el pleno empleo.

Los cambios antes referidos se originaron a partir de los años setentas en el mundo gracias a conflictos económicos y geopolíticos (el embargo petrolero de 1973 y la revolución iraní en 1979), aunado con la crisis del sistema fordista, dificultaron el crecimiento económico, propiciando la búsqueda de recursos flexibles que se adaptaran a las condiciones de la economía mundial.

Los países del presente estudio, vivieron dentro de sus legislaciones estas modificaciones, y en la actualidad han experimentado regulaciones de carácter laboral.

Los tres países han mostrado reformas que no conllevan un cambio desproporcional entre ellas en realidad son países que se encuentran en situaciones similares, en el caso de España se muestra una realidad dramática a lo largo de su historia laboral como vimos en el anterior capítulo, que en realidad modifico las condiciones de trabajo, pero al comparar esta realidad entre los países de nuestro estudio se observan similitudes muy concretas, como lo son en

¹¹⁴ NEK

el ámbito salarial y de remuneraciones, los pagos por concepto de vacaciones o diferidas, al igual que los conceptos y la forma de trabajar con los diferentes contratos laborales que significan teóricamente lo mismo.

Para este análisis se tomaran en cuenta las flexibilidades externa, interna y salarial¹¹⁵ y con ellas se determinará cual predomina y lo que significa.

Las diferencias existentes se muestran a continuación, y son las más representativas en cambios (se observaran por rubros y además han ejercido debates a lo largo de este último periodo).

Los anexos 1, 2 y 3 correspondientes a cada país, resumen los cambios realizados en la legislación.

3.1 Contrato por tiempo determinado

México

En la ley Mexicana se observa algo de rezago con respecto a las otras dos leyes de los países de nuestro estudio, ya que aunque estipula el significado de la contratación por tiempo determinado, no define el límite de días u horas del contrato.

Contrato por tiempo determinado: “Cuando lo exige la naturaleza del trabajo. Cuando se tenga por objetivo sustituir a otro trabajador y en los casos previstos por esta ley.”

En los setentas las políticas se inclinaron hacia la protección social, en el caso del contrato de trabajo era por medio de duración del contrato. El contrato dura 8 horas, este es conocido como contrato por tiempo indefinido, los cambios en contratación se dieron en contratos colectivos, durante los ochentas y los noventas, y en la actual legislación no se cambio este punto, se puede decir, que la legislación se mantiene rígida en este punto, ya que no se ha necesitado cambiarla.

¹¹⁵ Se explican a detalle en el primer capítulo de la tesis

En los contratos colectivos, los contemplaban con los mismos derechos que los de tiempo indefinido, lo que varia es su temporalidad en el trabajo, pero además en los contratos se estipulaba que se preferirán a los trabajadores de base, si pueden realizar esta función.

Este esquema de regulación se puede considerar rígido, porque restringe de manera directa la libertad de contratación. Sin embargo el margen de acción patronal se amplía tanto por la reglamentación y la interpretación jurisprudencial de estos derechos de los trabajadores, como por la nulidad de la capacidad de negociación de los interlocutores llamados sindicatos corporativistas que no están dispuestos a exigir el cumplimiento de estos.

Los beneficios que se habían dado en esta materia a los trabajadores era en las cláusulas que fijaban porcentajes topes de las contrataciones permanentes. Por ello en las reestructuraciones contractuales se eliminaron estos topes y liberalizó en muchos casos la duración del empleo.

Las contrataciones se consideran rígidas por lo menos en contratación determinada, pero esta relación laboral se está dando con mayor frecuencia, lo que quiere decir que los empresarios o empleadores, prefieren este tipo de contrato flexible de tipo externo, en el rubro donde se dieron los cambios perteneciente al contrato por tiempo determinado fueron, en el periodo de prueba y la formación y el aprendizaje.

Cuadro 8

Población trabajadora subordinada y remunerada respecto al tipo de contratación

Trabajos subordinados y remunerados	
Disponibilidad de contrato escrito	
TOTAL	29 280 772
Con contrato escrito	15 322 278

Temporal	2 659 459
De base, planta o por tiempo indefinido	12 591 697
Contrato de tiempo no especificado	71 122
Sin contrato escrito	13 729 567
no especificado	228 927

Fuente: ENOE¹¹⁶ 2010

Los trabajadores subordinados son un nicho que se encuentra en la población ocupada, que nos muestra el contenido de cada uno de los componentes de Disponibilidad de contrato escrito, observamos que el contrato por tiempo indefinido no tiene comparación con el contrato temporal, sin embargo este rubro crece.

Chile

En Chile fueron autorizados los contratos de trabajo de duración determinada, sin necesidad de declarar una causa justificada, por un máximo de dos años ininterrumpidos.

Se estipula necesario el contrato por escrito especialmente de los trabajos que tengan una duración inferior al mes

En la década de los setentas iniciaron una serie de cambios que han decaído en la estabilidad del empleo en América latina, entre ellos la proliferación de los contratos de trabajo por tiempo limitado. Las normas anteriores a este periodo buscaban asegurar la estabilidad laboral y proteger al trabajador frente a los riesgos propios del desempleo, la enfermedad y la vejez, entre otros. Sin embargo, estos objetivos no siempre se han cumplido, debido a que los altos e inciertos

¹¹⁶ Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2010

costos de despido originaron una excesiva rotación laboral y elevados costos extrasalariales, que han promovido un fenómeno independiente la informalización.

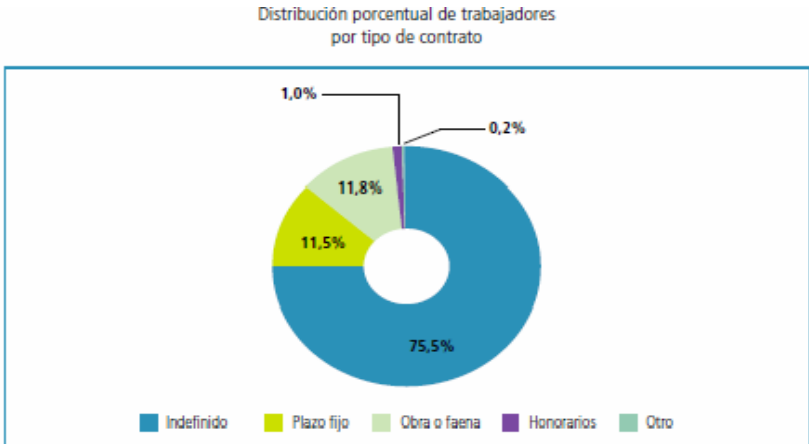
En la encuesta ENCLA se puede observar que tan flexible es la contratación y que tendencia tiene.

La gran mayoría de los trabajadores labora en régimen de subordinación y dependencia, bajo la forma de una relación de carácter indefinida. Es decir, el contrato indefinido es la forma predominante bajo la cual las empresas privadas en Chile emplean a su personal.

Tal como lo muestra el gráfico siguiente, el 75,5% de los trabajadores labora bajo esta forma de relación contractual. Le siguen en importancia las dos formas más habituales de contratos de trabajo de duración limitada: el contrato a plazo fijo y el contrato por obra o faena.

Gráfico 20

Distribución porcentual de los trabajadores por tipo de contrato



Fuente: Encla 2011, Empleadores

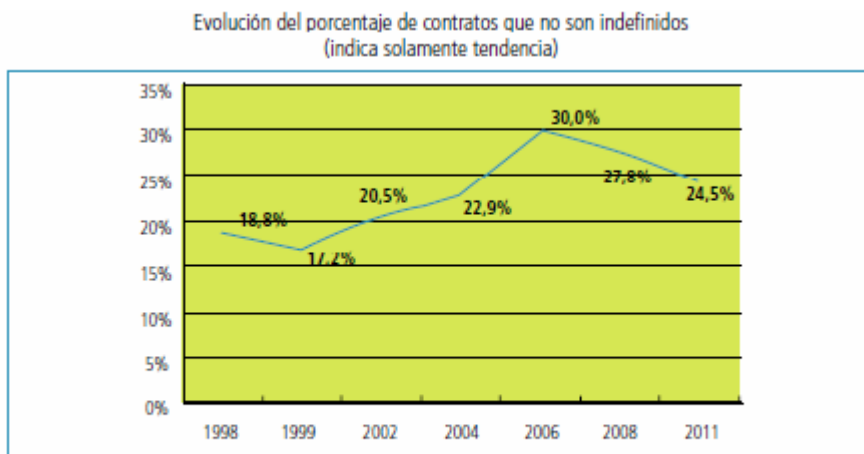
Fuente: Encla, 2011

Como en el caso de México la contratación en Chile se puede considerar rígida dentro de su legislación, pero la tendencia de la contratación por tiempo limitado

ha experimentado un crecimiento constante hasta el 2006 y a partir de ese año empezó a desacelerarse como lo muestra la siguiente gráfica

Gráfico 21

Evolución del porcentaje de contratos que no son indefinidos (indica solamente tendencia)



Fuente: Encla 1998-2011, Empleadores

Fuente: Encla, 2011

Esta tendencia a pesar de ser decreciente, los porcentajes contemplados son todavía muy elevados en los últimos periodos, lo que también puede ser representado como parte de la flexibilidad externa, que ha aumentado conforme pasa el tiempo, sin requerir de cambios en su legislación.

España

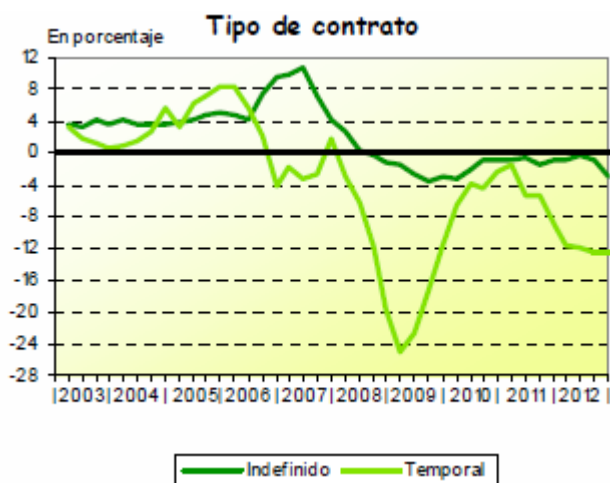
España tiene una claridad muy especial con respecto a este rubro ya que considera necesario el contrato escrito sobre todo para las actividades determinadas o temporales, aunque su duración haya excedido de un año, lo que se puede considerar como una brecha amplia de tiempo que este tipo de contrato maneja, sin que llegue a ser indefinido.

A finales de diciembre de 2012, el total de puestos de trabajo ocupados por asalariados (excluido el sector agrario y la Administración Pública) estimado por la

Encuesta de Coyuntura Laboral fue de 10,9 millones. Por tipo de contrato, un 78,4% eran indefinidos y un 21,6% temporales. (SS, 2012)

Gráfico 22

Población por tipo de contrato



Fuente: (ECL, 2012)

En la actualidad España continúa siendo el país europeo con un mayor porcentaje de trabajadores con contrato temporal (25.4 por ciento), a pesar de la elevada destrucción de empleo temporal durante la crisis. Además, más del 90 por ciento del empleo temporal en España es de carácter involuntario.

El número de asalariados desciende en 312.800. Los que tienen contrato indefinido bajan en 118.400 y los de contrato temporal en 194.400. La tasa de temporalidad se reduce nueve décimas, hasta el 22.12%. (OIT, 2012)

En los últimos 12 meses el número de asalariados ha bajado en 798.500, mientras que los trabajadores por cuenta propia se han reducido en 2.900 (INE, 2013).

En este punto se muestra lo expresado anteriormente, España es el país más afectado por los cambios que ha sufrido, México y Chile muestran cambios no tan representativos.

La tendencia de los tres países es hacia una flexibilidad externa, aunque en los últimos periodos ha disminuido este tipo de contratación (a causa de la última crisis en el año 2008 y la secuelas de esta en el 2013).

3.2 Plazos de duración del contrato por tiempo determinado

México

En México se toma cuenta una prórroga para terminar la labor emprendida en la empresa pero sin la obligación de permanecer por más de un año.

La ley nos dice: “Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la mayoría del trabajo la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia. Los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año.”

Lo anterior muestra que existe rigidez en el periodo del contrato determinado, ya que la rigidez o la flexibilidad se encuentra en manos del trabajador, pero, también es flexible ya que no importa el tiempo que dure la relación, no se alcanzará el carácter de un contrato indefinido.

Cuadro 9

Población ocupada por edad respecto a la duración de la jornada de trabajo (horas por semana)

Población Ocupada, Duración de la jornada de trabajo horas por semana	
Ausentes temporales con vínculo laboral	1 275 075
Menos de 15 horas	3 150 521
De 15 a 34 horas	8 559 431
De 35 a 48 horas	18 994 507

Más de 48 horas	12 422 262
No especificado	250 036

Fuente: (ENOE, 2010)

El presente cuadro representa población de las diferentes jornadas de trabajo (horas laboradas a la semana), en este cuadro se puede apreciar que la concentración de la población se encuentra en 35 a 48 horas de trabajo, pero que las jornadas de menos horas, ya representan millones, y que también hay un número fuerte para las jornadas mayores a la jornada laboral estipulada por la LFT.

Esto muestra el avance de los contratos por tiempo determinado, al igual que el de las jornadas laborales, que como lo dice la ley, la elección se encuentra en manos del trabajador, ya que todavía se comporta de manera rígida.

Chile

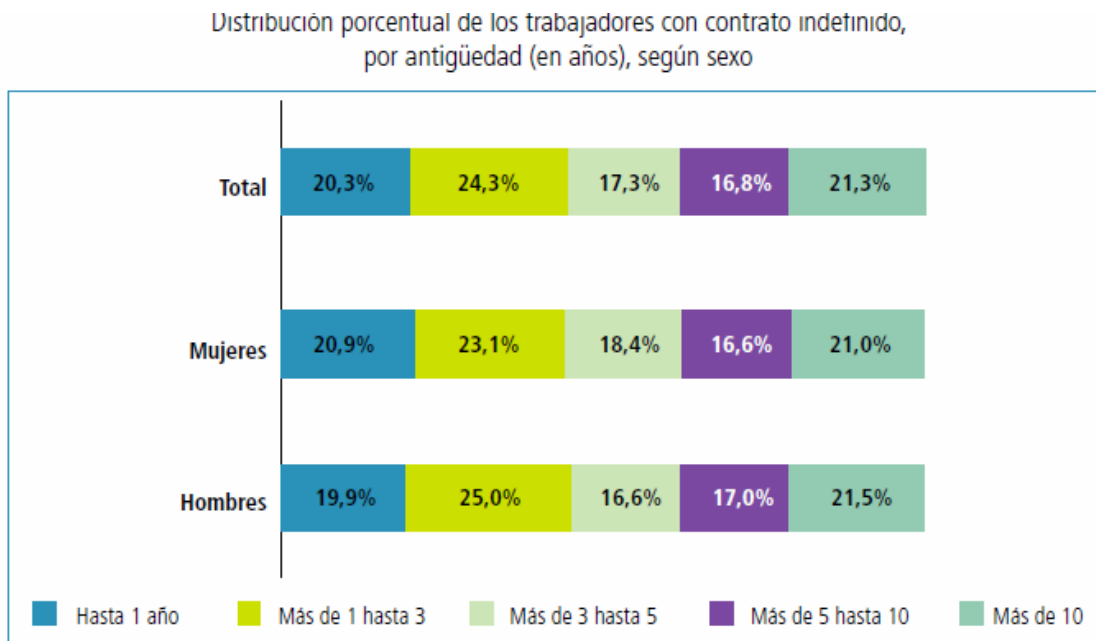
En Chile en cambio no existe una definición contundente para este punto, no existe una prórroga determinada. Solo en lo referente a la duración diaria de la jornada laboral.

Pero en las ENCLA ¹¹⁷ se encuentra dentro de las formas de contratación, un apartado llamado Estabilidad y rotación laboral, que nos muestra el porcentaje de la población contratada de manera indefinida, que permanece en sus trabajos y por medio de este grueso población determina la cantidad de años de permanencia.

¹¹⁷ Encuesta laboral de Chile

Gráfico 23

Distribución porcentual de los trabajadores con contrato indefinido, por antigüedad (en años), según sexo



Fuente: Encla 2011, Empleadores

Fuente: (Encla, 2011)

Se puede apreciar en la presente gráfica que los periodos de mayor porcentaje de población son los de 1 a 3 años y el de más de 10 años. Estos periodos representan al contrato por tiempo indefinido con plazos de duración mayor a un año que son preferentes ante la población ocupada que es la que flexibilizara o hará rígido dicho periodo.

España

Para España es un caso muy diferente, este país tiene muy clara la duración del contrato, y este se resume en 18 meses si esto equivale a las tres cuartas partes del contrato original pactado.

Este punto se considerará dentro de la flexibilidad externa, por ser un contrato de tiempo limitado, que no te confiere que la permanencia signifique “contrato

indefinido”, con todo y sus prestaciones, la brecha de tiempo para el contrato determinado es muy amplia sobre todo en España.

En la última reforma el plazo del contrato por tiempo determinado se elevó:

“Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. Estos contratos no podrán tener una duración superior a tres años ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.”

En el primer trimestre del 2013 el empleo a tiempo completo baja en 385.300 personas, mientras que el número de ocupados a tiempo parcial sube en 63.000. El porcentaje de personas que trabaja a tiempo parcial se incrementa 68 centésimas, hasta el 16%. (INE, 2013)

Para España este rubro es flexible ya que se determinó el periodo de duración que equivale a 18 meses, pero que ahora se puede extender hasta cuatro años, sin que esto derive en un contrato por tiempo indeterminado, ocupan más a la fuerza de trabajo por tiempo determinado, con la facilidad que conlleva la terminación de este contrato.

Cuadro 10

Estadísticas del primer trimestre del 2013

TOTAL OCUPADOS	16.634,7
Ocupados a tiempo parcial	2.661,7

Fuente: (INE, 2013)

Muestran que menos de un cuarto de la población están ocupados por tiempo parcial, lo que puede aumentar al pasar de los años pero que por el momento no ha aumentado lo suficiente, como para causar alarma en el ámbito de la estabilidad, el desempleo y la pobreza.

3.3 Contrato de Formación y aprendizaje

Este es uno de los apartados más sustanciosos que existen en toda la Ley, dentro de los tres países de estudio.

México

En México se plantea que el contrato está hecho para la capacitación del personal

Esta capacitación en la ley actual se determina que tiene que estar revisados por secretaria de Trabajo y Previsión Social: “Dichos programas de capacitación y adiestramiento deberán estar revisados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, se otorgaran constancias y deberán otorgar constancia al trabajador”

La legislación en este ámbito no experimentó grandes cambios, ya que no es muy importante para las empresas, sobre todo porque en México se encuentran dentro de un sistema Fordista, que constituye un factor que desalienta otro tipo de estrategias, orientadas a la configuración de una fuerza laboral capacitada y con las habilidades necesarias para afrontar y participar en los nuevos retos del proceso productivo.

Los trabajadores no puede alcanzar las estrategias hacia una fuerza laboral capacitada mientras la flexibilidad corporativa favorece no sólo el abatimiento de los estándares laborales reales sino también un comportamiento empresarial autoritario (Bensusán, 1992).Prueba de ello es la falta de compromiso del empresario con el sistema Toyotista, el cual permite el desarrollo de las habilidades de los trabajadores para a su vez aumentar su productividad.

Chile

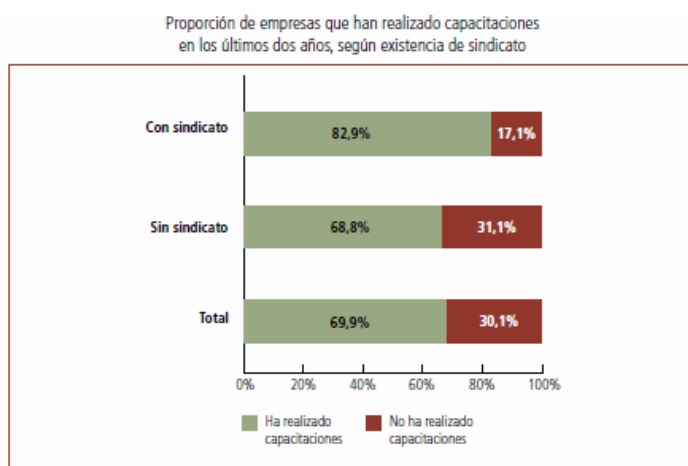
En Chile es lo mismo solo que se limita este contrato a menores de 21 años.

Para Chile en los diferentes análisis que hemos revisado esta variable carece de importancia en el modo de vida moderno y corporativo, igual que en el caso de México.

Para Chile existe una relación directa entre la capacitación y la existencia de sindicato en la empresa como se observa en la siguiente gráfica, que quiere decir que el principal promotor de este rubro es el sindicalismo, quiere decir que se encuentra en un estado de rigidez.

Gráfico 24

Proporción de empresas que han realizado capacitaciones en los últimos dos años, según existencia de sindicato



Fuente: Encla 2011, Empleadores

Fuente: (Encla, 2011)

España

España por otro lado limita este contrato para trabajadores que tengan un título universitario o estudios de nivel medio superior.

Para España este rubro se reformó y se aumentó el periodo de tiempo comprendido de especialización para poder terminar los estudios que será de cinco a siete, además de contemplar que La duración mínima de este contrato

será de seis meses, y la máxima de tres años (cuando anteriormente se contemplaba un periodo máximo de dos años, sujeto a cambios por los convenios colectivos) la cual podrá variar, dependiendo lo que se pacte.

Este rubro no se flexibilizó, ya que no promueve la apertura empresarial hacia la flexibilidad interna, mediante la polivalencia, al menos que dentro de los centros o administradores de los cursos se incluya la variabilidad de las funciones.

España mostró una mayor flexibilización en cuanto al período de estudio, pero no habló de la preparación hacia una mayor productividad y participación de los trabajadores.

Al final es importante que se tomen en cuenta este tipo contratos ya que equivalen a mejorar el nivel de vida del trabajador, y a una mejor implementación de técnicas y utilización de recursos en las empresas. Este rubro pertenece a l modo de producción Toyotista, que promovería la eficiencia de la producción.

3.4 Periodo de prueba

México

La anterior legislación no contemplaba este rubro.

Para México en la actualidad como resultado de su última reforma laboral uno de los puntos más representativos se expresa en este párrafo: podrá extenderse el periodo de prueba máximo de 30 días y de 180 días en puestos de confianza.

Con lo anterior se puede resolver, la falta de importancia que el empresario le atribuye a la formación y aprendizaje, ahora con este cambio, puede contratar mano de obra especializada por el tiempo que lo requiera que no exceda de 180 días y podrá al final del periodo decidir si contratar o no. Si se excede el periodo de prueba, el trabajador se considerará contratado por tiempo indefinido, pero puede ser discontinuo o por periodos.

Estos seis meses de período de prueba permiten disminuir los costos salariales, además de fomentar prestaciones en condiciones inferiores a las establecidas en

el orden jurídico, por lo que anteriormente describíamos como acciones de los sindicatos corporativistas.

Al considerar el periodo de prueba en la LFT, se formalizó lo que ya se llevaba a la práctica en convenios o contratos.

Las siguientes estadísticas muestran el cambio de un trabajo a otro, que fomenta la movilidad laboral que es causada por los periodos de prueba y en general por los contratos temporales, que pueden abrir más la brecha entre la desocupación y la ocupación.

Cuadro 11

Movilidad de la población ocupada

Población total	Los que buscan tener otro empleo	Que buscan cambiar de trabajo
23 689 099	180 901	575 286

Fuente:(ENOE, 2010)

Chile

Para Chile habla de que las dos primeras semanas se considerarán de prueba y se determinará la aceptación o el rechazo con una antelación de tres días, pero en el contrato de trabajadores domésticos.

España

Para España el periodo de prueba se pactará con respecto al contrato colectivo pero aun así no podrá exceder de un semestre para trabajadores especializados y de dos meses para los demás trabajadores.

El aspecto flexible de este punto es que se podrá pactar por medio del convenio colectivo la duración de este, lo que deja un margen abierto de disponibilidad por parte del empresario y los sindicatos. Este periodo podrá ser contemplado como contrato por tiempo determinado sin serlo (parte de la contratación temporal sujeta a la Flexibilidad externa).

Este rubro lo acomodaré dentro de la flexibilidad externa, por considerarse una fluctuación de empleados y también representar despidos en caso de ser necesario para la empresa. En este caso para México el cambio fue mucho más importante ya que esta ley beneficia al empleador y encarece al trabajador.

3.5 Subcontratación y Outsourcing

México

Para México anteriormente la ley solo se refería a el registro de los trabajos en sistemas de subcontratación, pero actualmente con la reforma se definió que es un subcontratista y se agregaron las condiciones de la relación laboral entre un contratista y un contratante, este último no tienen obligaciones de seguridad social con los trabajadores, además el trabajo que desempeñaran limita su función a realizar tareas de carácter especializado, no similar a ninguna de las actividades llevadas a cabo en el centro de trabajo.

La concepción del contrato por tiempo determinado, significaba un gran retroceso en materia laboral, lo cual representará carencia de derechos laborales y precarización, ahora con la subcontratación, la relación laboral implica menor responsabilidad. La interpretación de la ley dio la pauta para la creación de la subcontratación, si se observa lo anterior, cuando se determina que los trabajadores dentro del sistema de contratación no deben de ejercer la misma clase de actividad (o similar) a las realizables ordinariamente en la empresa, al no ser ordinarias, ya no es una relación laboral de tipo indefinida o determinada, permitiendo de este modo flexibilizar la ley.

La subcontratación es un fenómeno que ha ido aumentando, conforme los empresarios, se dan cuenta de su utilidad, y como ya es una práctica legal ante la LFT. Estos los beneficia de manera muy importante, que otorga la flexibilidad externa en la contratación.

Como podemos ver en el capítulo anterior para México la flexibilidad en el ámbito de la subcontratación se inicio en el periodo presidencial de Carlos Salinas de Gortari, en estos periodos se realizaron dos estudios, uno llamado MIM realizado

por la UAM el cual determinó que la flexibilidad no era absoluta en la subcontratación.

La segunda resolución fue realizada por la UNAM y concluyó, que la subcontratación no era flexible en ese periodo.

El tema volvió a surgir a partir de la propuesta de reforma que lanzó el presidente Felipe Calderón Hinojosa, la cual se enfocaba en este aspecto y en su periodo se observó que la subcontratación está más difundida en la manufactura maquiladora que mientras en 2001 representaba el 8 por ciento de la subcontratación de personal, entre las no maquiladoras esta proporción era sólo de algo más de 1 por ciento.

Se puede decir que en los últimos periodos se ha flexibilizado más este punto, que es la base de la flexibilidad externa, ya que al contratante (empresario), transfiere sus responsabilidades con los trabajadores contratados hacia un tercero (contratista), por el tiempo que requiera de los servicios de estos.

En la Ley Feral del Trabajo anterior a la reforma 2012, no define la subcontratación, y en la legislación actual el termino se encuentra definido de manera confusa, esta práctica caracteriza a las leyes que pueden ser utilizadas de la manera más ventajosa posible, gracias a su margen de interpretación, además que por tener una concepción complicada, podría genera polémica, que al no infundir medios para ejercerla (por la confusa información) no se considerará un peligro. También contiene en una definición múltiples interpretaciones para los diferentes puntos de vista.

Chile

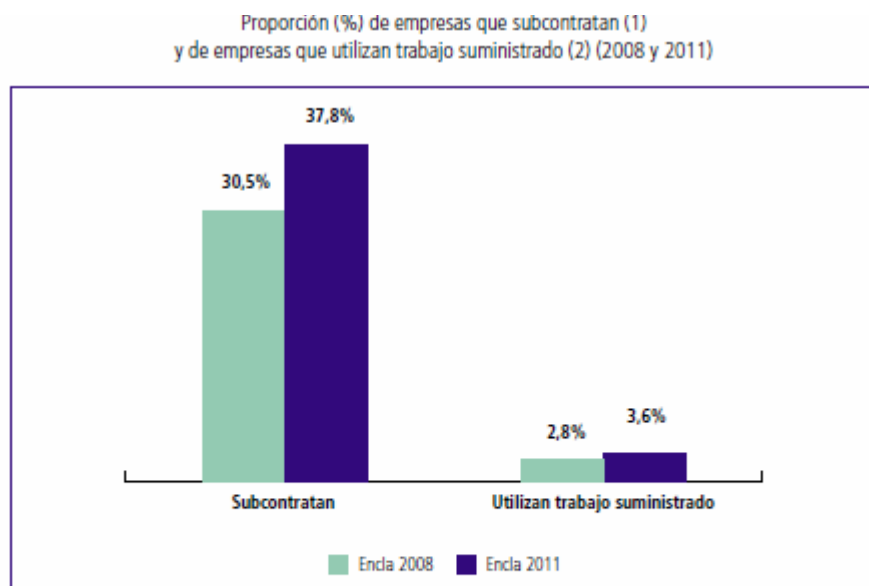
En Chile la ley ya lo estipulaba, la subcontratación si genera ciertas responsabilidades para el contratante como lo son: indemnizaciones legales por término de la relación laboral. Tal responsabilidad estará limitada al tiempo durante el los trabajadores presten servicios en régimen de subcontratación para la empresa principal.

Los datos de la Encla 2011, nos muestran que un poco más de un tercio de las empresas del país utiliza la subcontratación (37,8%). Esta cifra supera la arrojada por la Encla 2008 (30,5%); así, una primera mirada indica que la subcontratación ha aumentado como forma recurrente de producción y de organización del trabajo. (DT, 2012)

El subempleo no se consideró dentro de la subcontratación, aunque aumentó lo hizo con poca representatividad, como lo muestra la siguiente gráfica.

Gráfico 25

Proporción de empresas que subcontratan y de empresas que utilizan el trabajo suministrado 2008-2011



(1) Los empleadores declaran haber subcontratado alguna actividad económica durante los 12 meses anteriores a la aplicación de la encuesta.

(2) Los empleadores declaran que al momento de la aplicación de la encuesta hay trabajadores suministrados por terceros (EST) laborando en la empresa.

Fuente: Encla 2008 y 2011, Empleadores

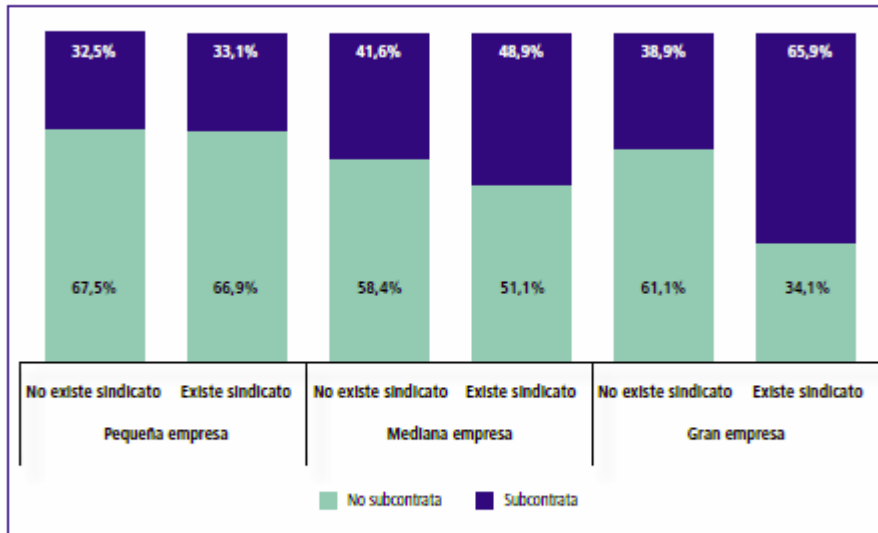
Fuente: (Encla, 2008 y 2011)

Dentro de la subcontratación se descubrió una relación positiva entre esta variable y la existencia de sindicatos en las empresas, lo que refuerza lo expresado en el caso de México, los sindicatos corporativistas permitieron la flexibilidad dentro de los contratos colectivos.

Gráfico 26

Distribución porcentual de empresas por uso de subcontratación según tamaño de empresa y existencia de sindicato

Distribución porcentual de empresas por uso de subcontratación (1), según tamaño de empresa (2) y existencia de sindicato



(1) Los empleadores declaran haber subcontratado alguna actividad económica durante los 12 meses anteriores a la aplicación de la encuesta.

(2) Se excluye la microempresa en este análisis por no cumplir requisitos mínimos de representatividad estadística.

Fuente: Encla 2011, Empleadores

Fuente: (Encla, 2011)

España

Para España nos dice que ante la Tesorería general de la seguridad social es muy importante que el contratante verifique el cumplimiento del contratista, de sus responsabilidades con los trabajadores a su cargo, además de que a su vez el tiene responsabilidades adquiridas como la salarial y la de seguridad social durante la vigencia de la contratación.

Las empresas de trabajo temporal deberán estar autorizadas y podrán también actuar como agencias de colocación.

Este tipo de reformas van enfocadas a la flexibilidad externa y se han llevado a cabo en México y España recientemente y que sin embargo se utilizaban a priori a las reformas de última aprobación.

Se puede concluir que la interpretación brindada para México, puede resolver a la perfección el pensamiento coincidente de los otros dos países.

La subcontratación crece, sin una forma definida, originando estragos en las prestaciones laborales, y siendo presentada por las actuales legislaciones como una forma de contratación legal.

3.6 Duración de la jornada de trabajo

México

En México es de ocho horas diarias, equivalente a 48 horas a la semana.

La ley Mexicana no se ocupa de la determinación de los horarios de trabajo, pero la Suprema Corte de Justicia ha interpretado que deben ser acordados por las partes interesadas sin que proceda la modificación unilateral por parte del patrón. Esto significa que el carácter rígido o flexible de la jornada y de los horarios dependerá esencialmente del consentimiento del trabajador. (Bensusán, 1992).

Durante la jornada continua de trabajo se otorga un descanso de media hora sin que se señale el momento en que debe tener lugar dicho permiso. Este derecho legal podrá adaptarse al criterio del empleador, lo cual significa que tiende a la flexibilidad, ya que en muchos lugares de trabajo, no saben de este permiso y además está sujeto a limitantes de la producción (flexibilidad interna).

La jornada laboral menor a 15 y de 15-24 horas laborales a la semana, empiezan a tener un auge importante y aunque no se acercan a la jornada laboral ordinaria, tienen una representatividad importante.

Cuadro 12

Población ocupada por edad

P.O.	Menos de 15	De 15 a 24	De 25 a 34	De 35 a 39	De 40 a 48	De 49 a 56	Más de 56
44 651 832	3 150 521	4 604 654	3 954 777	2 893 688	16 100 819	5 716 649	6 705 613

Fuente: (ENOE, 2010)

Chile

En Chile la duración de la jornada es de 45 horas a la semana

La Organización Internacional del Trabajo¹¹⁸ estableció el máximo de ocho horas diarias o de 48 horas semanales, que Chile adoptó en 1924. Posteriormente, la misma organización internacional planteó la necesidad de avanzar en la reducción de la jornada laboral, cuestión que el Estado chileno recogió con la reforma legal de 2001, mediante la cual determinó la reducción, hacia el año 2005, del máximo de horas semanales de trabajo de 48 a 45 horas.

La apertura Chile pretende comenzar una apertura hacia la flexibilidad interna por medio de la flexibilización del tiempo global de trabajo utilizado, como lo es con los diferentes tipos de jornadas que se contemplan en Chile, y que actualmente no contemplan una gran apertura, pero que sin embargo no pueden ser contemplados como flexibles.

Cuadro 13

Cantidad de trabajadores por sexo y tipo de jornada

Cantidad de trabajadores, por sexo y tipo de jornada

Tipo de jornada	Hombres	Mujeres	Total
Jornada ordinaria (máximo de 45 horas semanales)	2.484.627	1.368.301	3.852.928
Sistemas excepcionales de distribución de la jornada	254.716	117.206	371.922
Jornadas bisemanales	40.104	1.455	41.559
Jornada parcial	85.300	149.956	235.256
Jornada Art. 27 Código del Trabajo (máximo semanal de 60 horas; aplicable sólo a Hoteles, restaurantes o clubes)	2.830	2.827	5.658
Otro tipo de jornadas ²⁶	213	391	604
Total	2.867.791	1.640.136	4.507.927

Fuente: Encla 2011, Empleadores

Fuente: (Encla, 2011)

¹¹⁸ OIT

España

En España será pactada conforme a contrato colectivo pero no podrá exceder de cuarenta horas semanales.

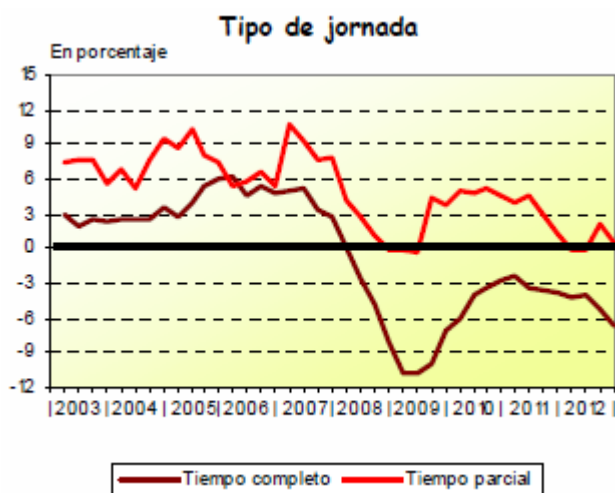
Varia un poco por días pero en si es una jornada muy estable por tiempo indefinido pero que plantea para España la entrada del contrato por tiempo determinado.

Aunque actualmente para España como para los otros países de estudio el contrato por tiempo indefinido sigue superando al temporal. En España representa el 77,2% la jornada completa y el resto a tiempo parcial.

Pero en el cuarto trimestre del 2011, el empleo a tiempo completo disminuyó un 6,6% y el empleo a tiempo parcial aumentó un 0,4%. En el tercer trimestre del 2012 la tendencia continuó con el empleo a tiempo completo disminuyendo a un 3,7% y el empleo a tiempo parcial aumentando un 0,5%.

Gráfico 27

Porcentaje del tipo de jornada anual 2003-2012



Fuente: (ECL, 2012)

Si se considerará la jornada por horas y periodos discontinuos de trabajo estaría aportando las condiciones para que se dé la flexibilidad interna.

Los tres países continúan con las tendencias a la alza de el contrato a tiempo parcial.

3.7 Descanso semanal

En sí, México y Chile disfrutan un día de descanso semanal, y en España un periodo equivalente a un día y medio que no ha tenido grandes modificaciones.

México

Para el caso de México se establece que debe procurarse caiga en día domingo. En caso contrario se pagará un prima adicional por trabajar en día ordinario, los trabajadores no tendrán que trabajar en su día de descanso, si lo hacen deben recibir un salario doble.

La flexibilidad se origina al contemplar un convenio obrero-patronal o por una resolución del tribunal laboral, que los obliga a trabajar en días de descanso o conmemorativos, obteniendo una vez más la flexibilidad por medio de las prácticas empresariales, no por medio de la LFT., sino por otros convenios realizados entre representantes sindicales y empresas.

Chile

Básicamente para Chile sólo se podrá laborar en las actividades autorizadas por ley para trabajar en esos días

España

Para España los cambios se realizan por medio del convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. La empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo.

La flexibilidad por medio de las prácticas empresariales

3.8 Límite de horas extras

Este rubro no ha sufrido modificaciones, pero se observa una gran disparidad entre países

México

Tres horas diarias, por tres veces en una semana, es una restricción, que si se excede de esa duración se pueden aplicar sanciones administrativas por no cumplir lo expresado en la ley.

La flexibilidad se da en la interpretación que da la suprema corte para este tipo de trabajos ha interpretado que salvo causa justificada, están obligados a prestar su servicio siempre que el trabajo a desempeñar tenga relación directa con las labores desempeñadas ordinariamente.

En la interpretación de la ley, es en donde se dejó un margen muy amplio de acción para el empleador, que se beneficia de todos estos espacios, y los aplica a su favor, como parte de una flexibilización interna.

Tres horas diarias en México por tres veces en una semana, en Chile dos horas diarias hasta por tres meses, y en España el límite es de 80 horas al año.

En este rubro de cubrir horas extras se encuentra más protegido México, ya que se les permite descansar por lo menos 3 días a la semana y en los otros países puede ser continuo.

El límite de horas extras para los tres países se acercará a la flexibilidad interna, ya que se puede modificar el tiempo global de trabajo utilizados por los requerimientos de la cadena de producción, por el margen originado en la interpretación.

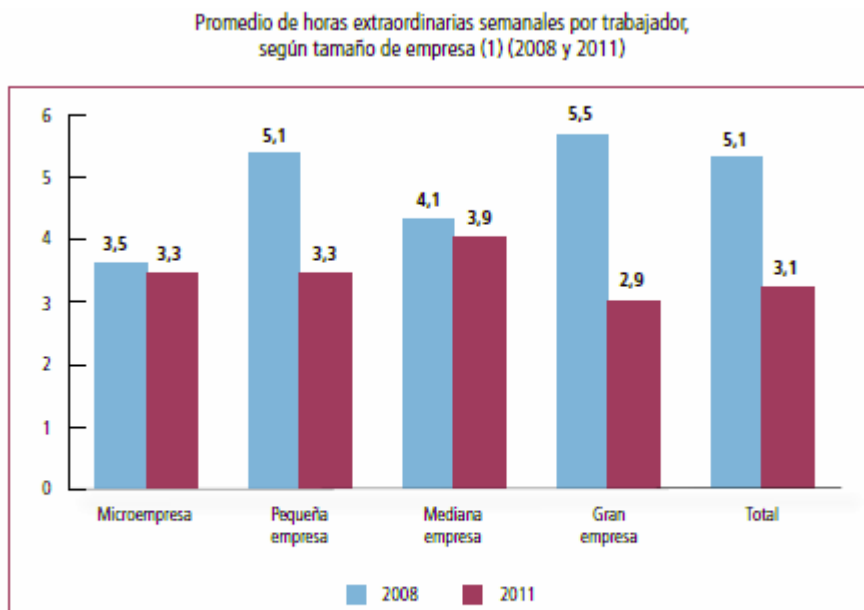
Chile

La Reforma Laboral de 2001 estableció nuevos requisitos para el uso de horas extraordinarias restringiéndolo exclusivamente a “(...) atender necesidades o situaciones temporales de la empresa. Dichos pactos deberán constar por escrito y tener una vigencia transitoria no superior a tres meses, pudiendo renovarse por acuerdo de las partes”. Esta medida buscó evitar la utilización del sobretiempo como una práctica permanente de extensión de la jornada ordinaria de trabajo.

El impacto de esta reforma fue medido por las sucesivas encuestas laborales que evidenciaron una tendencia a la baja en la proporción de empresas que realizaban horas extraordinarias, desde un máximo de 67% en 1998 a un mínimo de 42,5% en 2008. La misma tendencia fue observada en el caso de la proporción de trabajadores que realizan horas extraordinarias: desde un 47% en 1998 a un 30,1% en 2008. (DT, 2012)

Gráfico 28

Promedio de horas extraordinarias semanales por trabajador, según tamaño de empresa 2008 y 2011



(1) En empresas donde se realizan horas extraordinarias.

Fuente: Encla 2008 y 2011, Empleadores

Fuente: (Encla, 2008 y 2011)

En Chile se registró por medio de la última ley, rigidez, obstaculizando el aumento de esta herramienta, pero que a pesar de la disminución que se ha experimentado en este rubro, sigue manteniendo porcentajes elevados.

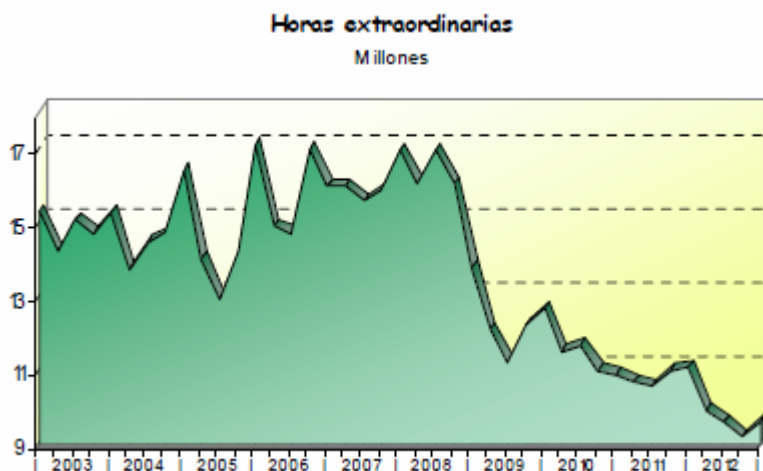
La flexibilidad podrá ser aceptada o rechazada por los trabajadores de los que dependerá.

España

En el cuarto trimestre de 2012, las horas extraordinarias realizadas han sido 9,6 millones, disminuyendo un 13,19% en términos interanuales, y registrando, en términos intertrimestrales, un aumento del 4,78%.

Gráfico 29

Tendencia de las horas extras por año



Fuente: (ECL, 2012)

Lo cual representa una tendencia creciente entre trimestres, pero que no han aumentado entre años, significando una tendencia creciente, que significa que las horas extras han aumentado, aunque no lo suficiente para tener una significancia representativa.

3.9 Pago de horas extraordinarias

En México el pago de horas extras equivale al 100% y 200% si se pasa de nueve días, para el caso de Chile se paga un 50%, en España equivalen a una retribución igual o mayor a la ordinaria, o se pagaran con tiempos de descanso.

México

Para México en algunos contratos de trabajo se estipula si las horas extras se realizan el día de descanso semanal podrá recibir un pago mayor al estipulado en la ley al igual que los días en que el descanso obligatoria coincida con un día de descanso semanal.

Esta regulación se encuentra en los contratos de trabajo lo que difiere con la Ley Federal del trabajo, lo que querría decir que la ley es rígida en este punto, pero que la flexibilidad se encuentra en la contratación colectiva (Flexibilidad salarial)

Chile

La importancia que adquiere el sobresueldo en la remuneración global, opera como incentivo para incrementar su carga laboral. La concentración de los trabajadores en los tramos de más bajos ingresos impulsaría a los dependientes a mejorar sus ingresos por la vía de la realización de horas extraordinarias.

El pago de horas extraordinarias, sirve como incentivo a la obligatoriedad que representa el realizar horas extras, se puede considerar parte de la flexibilidad salarial ya que si se realiza conforme a resultados de las empresas.

España

Se pactara conforme al convenio colectivo o, en su defecto, contrato individual, lo cual le da un margen de acción en los convenios colectivos convirtiéndole en flexibilidad salarial. Aunque tampoco se han experimentado cambios actuales, se puede considerar a Chile el país en este punto más flexible ya que los otros dos tienen todavía leyes protectoras de las remuneraciones fuertes como estas.

3.10 Definición y los límites de trabajo nocturno y por turnos

En México la jornada laboral nocturna es de siete horas, en Chile la jornada se pacta dependiendo lo requerido por el empleador, y en España la jornada es de ocho horas.

México

Los horarios y las modificaciones de horario, interpretado por la Suprema Corte de Justicia serán flexibles o rígidos según lo determine el trabajador.

Chile

Para este punto tomando la lógica del punto anterior Chile sigue siendo el país más flexible en este punto ya que no define, ni limita el tiempo de la jornada nocturna, pero que sin embargo podrá ser determinado por el trabajador.

España

Para efectos de esta Ley se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana, no podrán exceder de ocho horas diarias de promedio, en un período de quince días.

Los trabajadores de los tres países se encontrarán en posición de negociar sus horarios, serán determinados conforme la decisión del trabajador, aunque para España se implementaron límites, sigue estando la decisión en manos del trabajador, lo cual muestra rigidez (no condiciones para la flexibilidad interna)

3.11 Trabajo por turnos

México

Las horas de las jornadas serán pactadas conforme a contrato colectivo, dejando el mismo margen de negociación de algunas leyes anteriores. El trabajo por turnos se considerará parte de la flexibilidad interna.

Chile

En general, el sistema de turnos está relacionado con el cumplimiento de las exigencias del mercado, ya sea por la oportunidad en la entrega del producto o servicio o en los volúmenes de producción demandados.

Cuadro 14

Distribución porcentual de las empresas de acuerdo a si los turnos son permanentes o rotativos

Distribución porcentual de empresas de acuerdo a si los turnos son permanentes o rotativos (1)

Tipo de turnos	Porcentaje
Permanentes	29,1%
Rotativos	57,5%
De ambos tipos al mismo tiempo	13,4%
Total	100%

(1) En las empresas que operan con sistema de turnos.

Fuente: Encla 2011, Empleadores

Fuente: (Encla, 2011)

El presente cuadro determina los tipos de turnos que operan en Chile

Se encontró que la presencia de diferentes turnos no varía ante la existencia de sindicatos.

Esta flexibilidad es de corte interno y si encuentra apoyo en la ley.

España

Los trabajos por turnos para España implican la necesidad de realizar un trabajo continuo, comúnmente es la cadena de producción la que determina el ritmo de trabajo y el cambio de los trabajadores para continuar con la constancia en la producción.

Este punto pertenece a la flexibilidad interna, pero no ha habido un cambio actual.

3.12 Definición de salario

El salario para los tres países representa lo mismo una retribución pagada al trabajador a cambio de la fuerza laboral que proporciona al empleador.

México

A pesar de no haber sido reformada la ley en base a los salarios es en sí flexibles, en cuanto a la forma de calcular el salario (unidad de tiempo, obra, comisión, precio alzado, etc...), en la determinación de la cantidad y calidad del trabajo para determinar el salario, y en el principio de igualdad salarial por igual trabajo, este al

exigir que se considere el puesto, jornada, condiciones y eficiencia; lo cual nos acerca a la flexibilidad salarial, porque incrementa la productividad y el desempeño empresarial.

La rigidez en este punto proviene del intervencionismo del Estado, en el sector macro y microeconómico.

Cuadro 15

Nivel de ingreso por duración de jornada laboral

De menos de 15 horas a la semana	De 15 a 24 horas a la semana	De 40 a 48 horas a la semana
1 350 303	2 081 027	9 460 728

Fuente: (ENOE, 2010)

Este cuadro nos muestra, la proporción de salario con contrato ordinario y cuando es por horas.

Con respecto al salario por hora

“El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

Tratándose de salario por unidad de tiempo, se establecerá específicamente esa naturaleza. El trabajador y el patrón podrán convenir el monto, siempre que se trate de un salario remunerador, así como el pago por cada hora de prestación de servicio, siempre y cuando no se exceda la jornada máxima legal y se respeten los derechos laborales y de seguridad social que correspondan a la plaza de que se trate. El ingreso que perciban los trabajadores por esta modalidad, en ningún caso será inferior al que corresponda a una jornada diaria.”

El salario de este tipo no podrá ser inferior al que corresponda a la jornada diaria, pero se determinará entre el trabajador y el patrón, dejando margen a la interpretación de los empresarios y originando probables cambios en los contratos o convenios colectivos de trabajo.

Chile

La remuneración podrá fijarse por unidad de tiempo, día, semana, quincena o mes o bien por pieza, medida u obra, sin perjuicio de lo señalado en el artículo 42, inciso a)¹¹⁹. En ningún caso la unidad de tiempo podrá exceder de un mes.

Los reajustes legales no se aplicarán a las remuneraciones y beneficios estipulados en contratos y convenios colectivos de trabajo o en fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

Existen algunos límites, pero la negociación colectiva determinará las remuneraciones lo que equivale a que la flexibilidad se está otorgando por medio de estos.

España

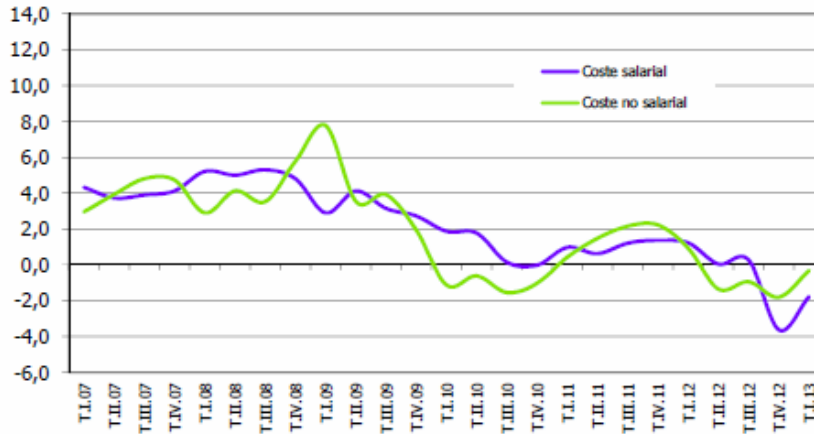
Como expresábamos en el texto introductorio de este capítulo, Los empresarios para lograr la competencia en los mercados originan descensos en los costos salariales, por lo cual la representación de estos y su disminución representa un acercamiento hacia la flexibilidad interna, externa y salarial.

¹¹⁹ a) sueldo, o sueldo base, que es el estipendio obligatorio y fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios en una jornada ordinaria de trabajo, sin perjuicio de lo señalado en el inciso segundo del artículo 10. El sueldo, no podrá ser inferior a un ingreso mínimo mensual. Se exceptúan de esta norma aquellos trabajadores exentos del cumplimiento de jornada. Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 22, se presumirá que el trabajador está afecto a cumplimiento de jornada cuando debiere registrar por cualquier medio y en cualquier momento del día el ingreso o egreso a sus labores, o bien cuando el empleador efectúe descuentos por atrasos en que incurriere el trabajador. Asimismo, se presumirá que el trabajador está afecto a la jornada ordinaria, cuando el empleador, por intermedio de un superior jerárquico, ejerciere una supervisión o control funcional y directo sobre la forma y oportunidad en que se desarrollen las labores, entendiéndose que no existe tal funcionalidad cuando el trabajador sólo entrega resultados de sus gestiones y se reporta esporádicamente, especialmente en el caso de desarrollar sus labores en Regiones diferentes de la del domicilio del empleador

Gráfico 30

Variación interanual en % de los costes salariales y no salariales

Variación interanual en % de los Costes Salariales y No Salariales



Fuente: INE, Encuesta Trimestral de Coste Laboral

ESTADIST\COYUNTURA\7.4.COSTE SALARIAL COMP

Fuente: (INE, 2013)

Salario por hora

“Mediante la negociación colectiva o en su defecto por contrato individual se determinará la estructura del salario, que deberá comprender el salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y, en su caso, complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, que se calcularán conforme a los criterios que a tal efecto se pacten.”

Este país también determina su salario por hora conforme a la negociación colectiva o contrato individual, dejando el margen de acción en estos, con apoyo de los sindicatos corporativistas.

Mostrando condiciones optimas para la flexibilidad salarial.

3.13 Salario mínimo

El salario para los tres países es similar “la cantidad mínima que pueda adquirir un trabajador por el fruto de su trabajo. Este rubro también pertenece a flexibilidad salarial, en si este índice cambia cada año. Por lo tanto es flexible, pero en lo contractual es donde se realizan los cambios.

México

La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos¹²⁰ y la subordinación de los representantes obreros, posibilitaron que los porcentajes de los aumentos salariales se alejaran del criterio constitucional y legal para calcularse por debajo del índice inflacionario. Desde 1976, los topes salariales (extendidos en los mínimos hacia el terreno de los salarios contractuales) pudieron convertirse en una de las principales variables del ajuste económico.

El Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad¹²¹ fundado en una negociación con los principales agentes de cambio (gobierno, sindicatos y empresarios) planteó la vinculación de los salarios al nivel de productividad de las empresas. Pero no se logró, esto aunado a las presiones de Estados Unidos a favor de una elevación del salario en México, llevó al gobierno a considerar el PECE¹²², para que determinara la fórmula para otorgar a dichos salarios mínimos el incremento que correspondiera a la productividad promedio de la economía, por medio de la CNSM. El incremento acordado por este rubro fue de 2%¹²³.

La CNSM es el órgano encargado de sancionar formalmente los porcentajes decididos por el gabinete económico o por los sucesivos pactos económicos impulsados después del agravamiento de la crisis de 1987¹²⁴

¹²⁰ CNSM

¹²¹ Mayo de 1992

¹²² Pacto para la Elevación de la Competitividad y el Empleo, Octubre de 1993

¹²³ Este porcentaje también se puso como tope de las negociaciones obrero-patronales, relativas a la productividad en los salarios contractuales.

¹²⁴ PSE-PECE-PECE

Cuadro 16

Duración de la jornada laboral (horas por semana)

Trimestre: abril-junio de 2010

Sexo y nivel de ingresos (salarios mínimos)	Población ocupada	Duración de la jornada laboral (horas por semana)								No especificado
		Ausentes temporales con vínculo laboral	Menos de 15	De 15 a 24	De 25 a 34	De 35 a 39	De 40 a 48	De 49 a 56	Más de 56	
Nacional	44 651 832	1 275 075	3 150 521	4 604 654	3 954 777	2 893 688	16 100 819	5 716 649	6 705 613	250 036
Hasta uno	5 998 024	167 478	1 607 557	1 442 098	611 543	436 124	951 536	349 348	419 833	10 507
Más de 1 hasta 2	10 352 980	241 934	432 422	1 145 388	998 304	730 980	3 953 003	1 330 282	1 515 158	5 509
Más de 2 hasta 3	9 327 734	261 882	167 441	483 893	587 806	438 395	4 167 068	1 522 313	1 689 578	9 358
Más de 3 hasta 5	7 539 198	292 939	113 187	414 362	657 947	438 262	3 132 711	1 125 658	1 356 257	7 875
Más de 5	3 915 085	155 535	52 915	191 200	326 525	212 590	1 585 971	563 968	817 866	8 515
No reciben ingresos ¹	3 757 337	62 054	638 157	689 033	480 417	443 340	810 672	317 250	311 285	5 129
No especificado	3 783 474	93 253	138 842	238 680	292 235	193 997	1 499 858	507 830	595 636	203 143

Fuente: (ENOE, 2010)

Chile

Para Chile al igual que para México se realiza un ajuste en el salario mínimo como lo representa este cuadro

Cuadro 17

Montos de salario mínimo nominales en Chile 2005-2006 a 2011-2012 y sus variaciones nominales y reales

Montos de salario mínimo nominales en Chile 2005-2006 a 2011-2012 y sus variaciones nominales y reales

Salario mínimo y sus variaciones	2005-2006	2006-2007	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012
Salario Mínimo Nominal	127.500	135.000	144.000	159.000	165.000	172.000	182.000
Variación Salario Mínimo Nominal	6,3%	5,9%	6,7%	10,4%	3,8%	4,2%	5,8%
Variación Salario Mínimo Real (1)	3,5%	1,9%	3,3%	0,9%	1,9%	3,1%	2,3%

(1) Variación calculada sobre montos de salario mínimo de cada año expresados en pesos de junio de 2011.

Fuente: Elaboración propia sobre la base de: Calculadora Variación IPC, INE (variación de precios)

Fuente: (Encla, 2011)

El salario mínimo ha experimentado distintos cambios decididos por medio de la contratación y de la relación entre sindicatos, empresarios y el gobierno, lo que la hace de tipo flexible salarial.

España

El Gobierno fijará, previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, anualmente, el salario mínimo interprofesional, teniendo en cuenta:

- El índice de precios al consumo.
- La productividad media nacional alcanzada.
- El incremento de la participación del trabajo en la renta nacional.
- La coyuntura económica general.

Igualmente se fijará una revisión semestral para el caso de que no se cumplan las previsiones sobre el índice de precios citado.

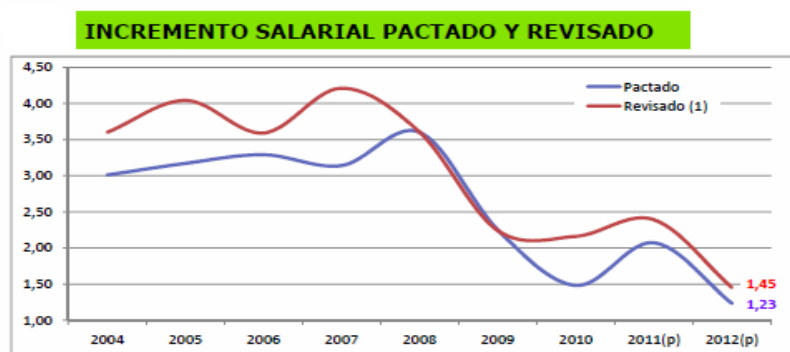
En las revisiones antes escritas, es en donde, es flexible este punto ya que los sindicatos, empresarios y gobierno, aportaran lo que decidan al salario, procurándole su estadía en la flexibilidad salarial.

En España el salario se pacta colectivamente por medio de los convenios, observamos que tendrá una tendencia a la baja a comparación de otros años, pero que no se encontrara en números rojos, aumentará en 1.23 el pactado, pero el revisado según las cláusulas de garantía salarial el 1.45.

Significando flexibilidad salarial a través de los convenios colectivos.

Gráfico 31

Tendencia salarial pactada en los convenios colectivos de trabajo



(1) Los incrementos salariales "revisados" incorporan los efectos de las revisiones por cláusulas de garantía salarial.

(p) Provisional con datos registrados hasta mayo 2013, para los incrementos pactados y revisados.

FUENTE: MEYSS. Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo.
ESTADIST\COYUNTURA\7.1.INCREMSALCONV

Fuente: (INE, 2013)

3.14 Protección del salario

México

El salario para México es inembargable y el salario devengado y las indemnizaciones son preferentes a cualquier otro crédito

Chile

Para Chile lo único que se puede retirar del salario del trabajador es el 30% y también es inembargable el empleador podrá descontar de las remuneraciones los impuestos que las graven, las cotizaciones de seguridad social, las cuotas sindicales cuotas destinadas al pago de la adquisición de viviendas, cantidades para ser depositadas en una cuenta de ahorro para la vivienda y sumas destinadas a la educación del trabajador, su cónyuge o alguno de sus hijos.

España

Para España es inembargable el salario mínimo interprofesional, el salario en especie no puede superar el 30% del salario total, ni minimizar la cuantía del salario interprofesional

La reforma en España originó un poco de rigidez en esta norma al contemplar la no minimización del salario por el salario en especie.

En Chile se flexibilizó a las deducciones ya que se incluyeron los pagos por el bienestar personal del trabajador como son: vivienda, cuentas de ahorro y las destinadas a la educación personal y de los miembros de su familia.

Llevaron a cabo una flexibilidad salarial.

3.15 Duración y días computados para generar el derecho de vacaciones

México

En México las vacaciones son mínimo de seis días y se aumenta en dos días cada año, hasta llegar a doce.

La flexibilidad en este punto se encuentra en que la fijación de estos días puede determinarse libremente por la empresa, pero no podrá compensarse económicamente.

Chile

En Chile los días mínimos de vacaciones son quince y un trabajador con más de 10 años de servicio tendrá por cada tres años un día más de vacaciones.

España

En España, las vacaciones se pactan no pudiendo ser menores a treinta días naturales.

No se han originado reformas en este punto pero el país con más protección al trabajador es España.

3.16 Pago en periodo de vacaciones

México

Para los tres países significa una remuneración extra en periodo de vacaciones

En México de fija en un 25%.

El periodo vacacional no se podrá ser compensado con alguna remuneración.

Aunque es fijado por la empresa, dentro de los conceptos de algunos sindicatos el primer periodo de vacaciones es obligatorio, pero los trabajadores con mayor antigüedad tendrán derecho a dos periodos más de vacaciones o podrán optar por percibir en su lugar treinta días de salario en el concepto de Ayuda para Actividades Culturales y Recreativas.

Este pago de periodo entrará dentro de la flexibilidad salarial, ya que aunque no esté en la ley laboral, se flexibiliza en los contratos.

Chile

Para Chile no había monto pero estipula, en su más reciente modificación que en el pago se incluirán también los días domingo y festivos, la que equivaldrá al promedio de lo devengado en el respectivo período de pago.

España

Para España lo único diferente y que no se modificó en la actual reforma, fue que el pago por concepto de vacaciones se puede prorratear a 12 mensualidades.

Consideró que este concepto no es de la flexibilidad salarial, ya que se llevó a cabo en el caso de Chile hacia el proteccionismo del trabajador.

3.17 Acumulación de Vacaciones

México

Para México no es acumulable

Chile

Para Chile si lo es cuando excede de 10 días y sí así se ha pactado, de otra forma se partirá.

España

Para España el periodo no es acumulable

México es rígido en este concepto y el único que experimentó cambios fue España, pero son a favor del trabajador. Se considera rígido.

3.18 Periodo de la licencia de maternidad

México

Descanso de seis semanas anteriores y de seis posteriores al parto. Durante los periodos de descanso mencionados percibirá su salario íntegro. En los casos de prórroga del descanso, cuando se encuentren inhabilitados para trabajar, tendrá derecho al 50% de su salario, por un periodo no mayor de 60 días

Se agregó actualmente: La trabajadora podrá transferir hasta cuatro de las seis semanas previas al parto para después de este. En caso de que los hijos hayan nacido con alguna discapacidad o requieran atención médica, el descanso puede

ser hasta de 8 semanas post-parto. Si se adopta un infante se disfrutará de un periodo de seis semanas a partir de su recibimiento.

La madre gozará en caso de no poder amamantar a su hijo en el trabajo, de un periodo de una hora antes de su salida durante este periodo.

A los padres en caso del nacimiento de un hijo o adopción de este se le otorgaran 5 días de descanso con goce de sueldo.

Chile

Para el caso de **Chile** es básicamente el mismo, solo se modifica Si como consecuencia del alumbramiento se produjere enfermedad comprobada con certificado médico, que impidiere regresar al trabajo por un plazo superior al descanso postnatal, el descanso puerperal será prolongado por el tiempo que fije, en su caso, el servicio encargado de la atención médica preventiva o curativa. Y además de las ventajas de México contiene otras, en caso de embarazo en riesgo, o si el niño nace antes o con menor peso.

España

Para el caso de **España** el periodo de descanso consta de dieciséis semanas (también en caso de adopción) divididas como prefiera con la simple limitante de que se han por lo menos seis semanas después del parto, las cuales y se aumentarán dos semanas en caso de parto múltiple y a partir del segundo hijo nacido o adoptado, podrá ceder al padre una parte de su periodo post- parto, y el padre tendrá derecho a trece días de descanso y dos días adicionales por cada hijo, independientemente de que la madre le ceda días post-parto.

La ley que contempla mas derechos es la española, la que contempla menos es la mexicana, pero independientemente, México fue la única legislación que sufrió cambios actuales e incrementó los derechos de las madres. Lo cual equivale a rigidez, pero no afectiva al trabajador.

El arduo proteccionismo en este rubro representa el aun vigente compromiso del Estado con las madres trabajadoras, no permitiendo ningún tipo de flexibilidad (la flexibilidad interna no se puede llevar a cabo porque no se modifica el tiempo global de trabajo utilizado y si se hace no es en apoyo a la producción, por lo menos en este punto.)

3.19 Causas de despido y la terminación de la relación laboral

Las causas de despido comunes entre los tres países son las siguientes:

Mutuo acuerdo de las partes.

Muerte del trabajador.

Caso fortuito o fuerza mayor.

Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones;

Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa;

Injurias proferidas por el trabajador al empleador, y

Conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña.

No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días; asimismo, la falta injustificada, o sin aviso previo de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra.

Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos.

El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.

Todas las demás causas son las que se pueden imaginar de una relación laboral, común, jubilación, enfermedad contagiosa, incapacidad, arresto del trabajador, por causas tecnológicas y de productividad,... etc.

México

La licencia sindical de los representantes o personal sujeto a l sindicato, a partir de los quince años de servicio, no podrá ser despedido por las causas que expone la Ley Federal del Trabajo, haciéndose acreedor a una sanción, pero en caso de repetir la conducta esta clausula será nula.

Este punto demuestra la rigidez existente en el despido, al referirse a personal del sindicato, el cual se encuentra dentro de los contratos colectivos.

Las reformas o flexibilidad que se dio fue externa en los tres países se aumentaron causas de despido que son:

Para México, terminación del trabajo temporal, también se considera rescisión exigir la realización de actos o conductas que vayan en contra de la dignidad.

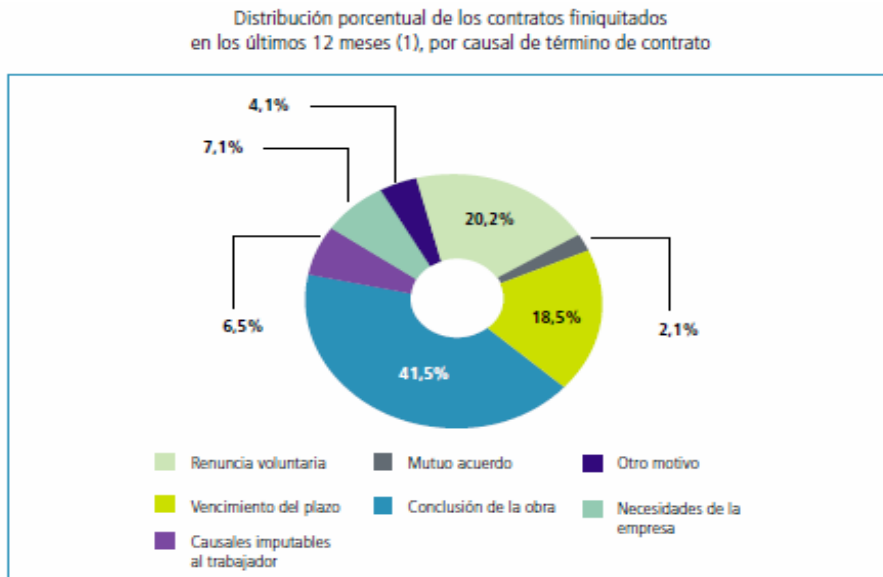
Chile

Para Chile, conductas de acoso laboral, y la difamación a causa de esta, será castigada, y podrán sucederle acciones legales.

En la mayoría de los casos, el término del contrato responde a la conclusión de la obra o servicio que dio origen al contrato, a la renuncia voluntaria del trabajador o al vencimiento del plazo convenido. Por su parte, la terminación del contrato debido a necesidades de la empresa -establecida en el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo-, llegó solamente al 7,1%. A su vez, las causales imputables al trabajador, reguladas en el artículo 160, alcanzaron un 6,5% de los casos.

Gráfico 32

Distribución porcentual de los contratos finiquitados en los últimos 12 meses por causal del término de contrato



(1) Los últimos 12 meses son contabilizados hacia atrás desde el momento en que la encuesta fue realizada.

Fuente: Encla 2011, Empleadores

Fuente: (Encla, 2011)

La renuncia voluntaria tuvo mayor incidencia lo que daría cuenta de una mayor movilidad laboral de los trabajadores, que podría catalogarse como un efecto más de los contratos a tiempo parcial y el principal causante del trabajo informal, por supuesto pertenecientes a la flexibilidad externa.

España

Para España, se añadieron la constatación del despido por causa de fuerza mayor, despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, y las modificaciones sustanciales que vayan en contra de la dignidad del trabajador.

3.20 Indemnización

México

Para México, estas son las indemnizaciones más representativas y las últimas que se crearon.

Indemnización por término de la relación laboral, que en esta se tienen que pagar, parte proporcional del aguinaldo, parte proporcional de vacaciones, prima vacacional, prima de antigüedad.

La siguiente es la indemnización por despido injustificado que consta de una indemnización por tres meses de salario, además del pago de salarios vencidos hasta que se cumpla el laudo cuando se trate de trabajadores con una antigüedad menor al año.

En este rubro se modificó la ley.

Por despido injustificado el laudo a pagar al trabajador es de 12 meses. En caso de no cumplirse dicho laudo se pagará al trabajador los intereses que generen sobre el importe de 15 meses de salario a razón del 2% mensual.

El siguiente pago es la Jubilación que consta de:

Tiempo determinado, menor de un año, equivale a los importes de salario de la mitad del tiempo trabajado, si excediera de un año, sería de indemnización de serían meses por el primer año y de veinte días por los demás, si la indemnización se refiriera al tiempo indeterminado sería de veinte días por cada año.

Chile

En Chile al terminar el contrato por obra y servicio, se aplicará una indemnización de ocho días de salario por cada año de servicio.

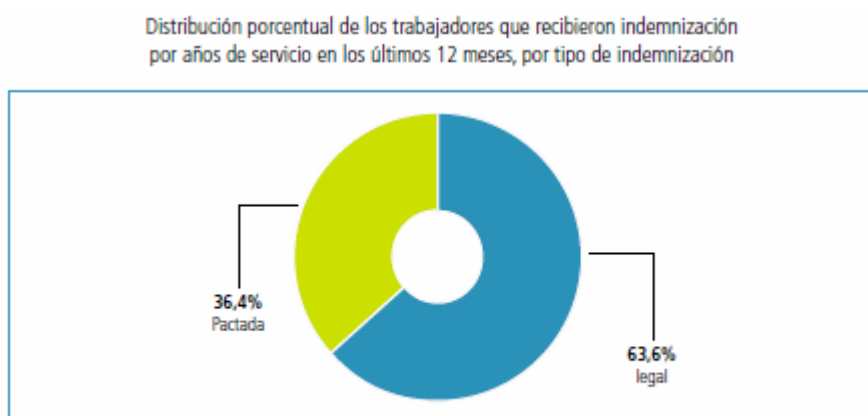
La indemnización que reciben los trabajadores corresponde a aquella de carácter legal, mientras que poco más de un tercio de los trabajadores indemnizados reciben una indemnización pactada con su empleador. Esta proporción es

significativa si se considera que la pactada es superior a la legal, por lo que tan solo un tercio de los trabajadores la recibe.

En el párrafo anterior dice que la indemnización puede ser pactada externamente a la ley, por lo que representa una manera de flexibilizar, la indemnización conforme a contrato y además en el mismo párrafo se dice que la mayoría de los trabajadores se indemnizan conforme a lo pactado con su empleador, lo que representa el aumento gradual de esta flexibilidad salarial.

Gráfico 33

Distribución porcentual de los trabajadores que recibieron indemnización por años de servicio en los últimos 12 meses, por tipo de indemnización



Fuente: Encla 2011, Empleadores

Fuente: (Encla, 2011)

España

En España cuando el despido es injustificado aplica lo siguiente,

a) Una indemnización de cuarenta y cinco días de salario, por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año hasta un máximo de cuarenta y dos mensualidades.

En el caso de despido injustificado actualmente, en la nueva ley:

el abono de una indemnización equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades.

Los cambios en este rubro son pertenecientes a la flexibilidad salarial, y son cambios que limitan la acción del despido injustificado, ya que disminuyeron los periodos de pago en caso de presentarse dicho punto, en el caso de México y España.

3.21 Procedimiento

México

La legislación estipula que: “El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de las rescisiones, salvo negativa de recepción. El patrón a los cinco días de haber dado rescisión del contrato laboral, deberá hacerlo del conocimiento de la junta. La falta de aviso al trabajador o a la junta, por si sola bastará para considerar que el despido fue injustificado”

El despido injustificado da lugar a una indemnización por tres meses de salarios más la prima de antigüedad (que es de 12 días por año de servicio) además de las partes proporcionales de las vacaciones y el aguinaldo, así como salarios caídos hasta el momento de que se paguen.

El promedio de duración del juicio por despido injustificado es de aproximadamente de dos años y que por el procedimiento en ocasiones se alcanzan los seis u ocho años, hasta obtener una sentencia, se comprende que el costo del despido para el patrón, aumenta considerablemente por cada año en que se tarde la sentencia, en caso de perder el juicio.

Lo anterior se tiene que tener presente ya que es un trámite que conlleva tiempo y dinero, pero que se mantiene rígida, y que lo único que se modificó fue que las acciones derivadas del despido deberán de empezar después de recibido el aviso

de rescisión, esto puede ser con la finalidad de no aumentar el periodo que dure el juicio, pero la indemnización se sigue pagando.

3.22 Despido Colectivo

México y España muestran algunas causas pero yo creo que las causas comunes se resumen en España.

Tomaremos la definición de España para expresarlo mejor

A efectos de lo dispuesto en la presente Ley se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Aunque España también toma en cuenta el número de trabajadores, a despedir para que realmente se origine un despido colectivo además de tomar un periodo de 90 días.

En España se aumentó en la última flexibilización, lo referente a definiciones de las causas antes mencionadas.

Este rubro entra flexibilización externa, ya que define diferentes despidos colectivos, como lo es Técnico, económico, productivo y organizacional, y les otorga funcionalidad.

3.23 Excepciones de despido colectivo

En México se hará conforme a la aceptación o rechazo de la junta de conciliación y arbitraje.

Para España también se observará la decisión de la autoridad laboral, para saber si es procedente, pero se acaba de incluir en esta que los trabajadores podrán impugnar la decisión y demandar, la autoridad laboral determinará si la acción fue determinada por el empleador mediante fraude, dolo, coacción y abuso de derecho.

En realidad esta última reforma, se realizó para evitar este tipo de despidos, que podrían originarse injustificadamente, este punto se contemplará dentro de la flexibilidad externa, y aunque no lo hace más flexible hacia el empleador, es un cambio para frenar este tipo de conductas.

3.24 Tipos de Sindicatos

México y Chile contemplan diferentes tipos de sindicatos, España no tiene esta clasificación

Para México pueden ser: Gremiales, Empresariales, Industriales, Nacionales de industria, De oficios, Los formados por patrones de uno o varias ramas de actividades y Nacionales.

Chile

Para Chile pueden ser: sindicato de empresa, sindicato interempresa, sindicato de trabajadores independientes, y sindicato de trabajadores eventuales o transitorios.

Para Chile a continuación se mostrará la opinión de los Dirigentes sindicales con el tema de la disminución de la afiliación sindical gracias a los aumentos de las PYMES

Cuadro 18

Razones dadas por los dirigentes sindicales para explicar la disminución en la afiliación sindical durante el año 2011

Razones dadas por los dirigentes sindicales para explicar la disminución en la afiliación sindical durante el último año (1)

Principales razones por las que disminuyó la afiliación sindical	Cantidad	Porcentajes
Actitud antisindical	233	15,8%
Flexibilidad productiva	611	41,5%
Reestructuración mayor de la empresa	187	12,7%
Renuncia de trabajadores por mejores expectativas	195	13,2%
Actitud antisindical de los trabajadores	85	5,8%
Otras	103	7,0%
Sin información	59	4,0%
Total	1.473	100%

(1) En aquellas empresas donde los dirigentes sindicales indicaron una disminución.

Fuente: Encla 2011, Dirigentes sindicales

Fuente: (Encla, 2011)

Las actuales reformas tienden a buscar la flexibilización de los requisitos para la constitución de un sindicato.

Son diferentes denominaciones, pero encierran las mismas características, este punto no ha sufrido cambios pero si llegaran a considerarse se trataran dentro de la flexibilidad externa, ya que es un punto determinante, que ocasionaría, protección o desprotección del trabajador.

3.25 Número de miembros de un sindicato

México

Para México será de 20 trabajadores, y de 3 patronos, si es patronal.

Chile

Para Chile será de 25 trabajadores, pero si no se había constituido antes será de 8

Las organizaciones sindicales tienen cierta presencia solo en las grandes empresas, segmento en el cual casi la mitad de las unidades productivas tiene sindicato (48%).

En cambio, en las empresas de menor tamaño, que constituyen la mayoría de las unidades empresariales del país, la organización sindical es una institución minoritaria esto podría deberse a el hecho de que la ley exige un quórum mínimo de trabajadores para la constitución de sindicatos, lo cual en la práctica, excluye a lo menos a una fracción de las microempresas.

Con lo cual se transforma en una ley para beneficio del empresario, ya que significa menor representatividad laboral y rígida para trabajadores los cuales en las pequeñas empresas no cuentan con el derecho a formar un sindicato.

En la actualidad la representatividad sindical por tamaño de la empresa se encuentra representada por el siguiente cuadro.

Cuadro 19

Proporción de empresas con sindicato, según tamaño de la empresa

Proporción de empresas con sindicato, según tamaño de la empresa (1)

Tamaño de empresa	Existencia de sindicato	
	Cantidad	Porcentaje
Microempresa	452	1,6%
Pequeña empresa	1.684	4,5%
Mediana empresa	2.052	23,0%
Gran empresa	2.008	48,3%
Total	6.196	7,8%

(1) Las cantidades totales presentadas en los cuadros 105, 106 y 108 difieren entre sí debido a que, al utilizar factores de expansión, las diferencias de decimales en la estimación de cada categoría se traducen en diferencias de unidades en el total.

Fuente: Encla 2011, Empleadores

Fuente: (Encla, 2011)

España

Para España existe una clasificación mas determinada:

España contempla por contrato colectivo a un mínimo de 13 personas, pero también se designará de la siguiente manera.

- a) De cincuenta a cien trabajadores, cinco.
- b) De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, nueve.
- c) De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, trece.
- d) De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, diecisiete.
- e) De setecientos cincuenta y uno a mil trabajadores, veintiuno.
- f) De mil en adelante, dos por cada mil o fracción, con el máximo de setenta y cinco.

Si ocurrieran cambios en este punto seria parte de la flexibilidad externa

3.26 Procedimientos administrativos

La única reforma en el periodo actual es de México y se refiere a que el registro de los sindicatos deberá ser público, y deberá incluir valores sindicales; certeza, legalidad imparcialidad. Correspondiente a la flexibilidad externa

3.27 Gestión sindical

Para los tres países representa, en general, la realización de todas aquellas actividades contempladas en los estatutos y que no estuvieren prohibidas por ley y que signifique la representación de sus agremiados.

México

Para México hubo una reforma en materia de acoso sexual, hostigamiento y despido por embarazo

Esto es muy importante, ya que nuestra ley carece de información sobre estos temas.

Se consideró en parte de la Gestión sindical lo referente a las prestaciones.

La población sin prestaciones ha aumentado cada vez más y la que tiene prestaciones disminuye.

Cuadro 20

Población con o sin prestaciones

Sin prestaciones	Acceso a servicios de salud y otras prestaciones	Sin acceso a salud, pero con otras prestaciones
10 987 079	10 383 142	1 552 206

Fuente: (ENOE, 2010)

Lo anterior referente a la apertura que se ha dado a la flexibilidad externa, con el auge de condiciones optimas para su implementación.

Lo que en Chile y España se contempla con mucha precisión e información.

Este cambio pertenece a la flexibilidad externa.

3.28 Disolución y/o liquidación de la organización sindical

Para los tres países la disolución no podrá ser por causas administrativas, lo cual sigue beneficiando al trabajador, y de los mismos sindicatos, mostrando una rigidez completa en este tema.

3.29 Discriminación e injerencia

Este tema constituye uno de los más amplios y en el que se han basado la mayoría de las reformas actuales de Chile

México

Anteriormente se le otorgaban a los sindicatos poderes coactivos y el segundo más importante después de la huelga era el de la agremiación como forma de acceder al trabajo y también como pérdida del mismo en los casos de renuncia o expulsión del sindicato. La que en la pasada reforma desaparece y también la que corresponde con el no permitir o tolerar el acoso sexual, hostigamiento y despido por embarazo. En estos temas no existía materia legal.

La presente ley le resta autoridad y presencia al sindicato ya que no se tiene ninguna consecuencia si se es excluido de este, pero además esta nueva ley inhibe la inclusión en los sindicatos, ya que no hay ninguna repercusión si se entra o sale de este, sobre todo para los trabajadores contratados por medio del sindicato (flexibilidad externa)

Chile

Para Chile se castigan las conductas de despido del trabajador a causa de terminación de su relación con el sindicato, la discriminación de cualquier tipo, también la injerencia en el sindicato desinhibiendo la afiliación a este, el acoso sexual, y se acaba de incluir el acoso laboral, que es la práctica de hostigamiento y discriminación en el ambiente laboral, además de la discriminación en la remuneración

España

Para España la discriminación está prohibida por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado español, además de la reclamación del trabajador al empleador que origine esta.

La discriminación es parte de la flexibilidad externa.

3.30 Derecho a la información consulta y representación

Para México la ley se reformó en materia de información y consulta, ya que los sindicatos deben tener la información a dominio público, lo que con anterioridad era prohibido, sugiriendo esto que la sindicalización será más transparente y con menos vicios creados a lo largo de tanto tiempo.

En el caso de España se contempla que los comités de empresa deben de estar informados y ser un medio de información para quien lo solicite.

3.31 La negociación colectiva: ámbito de negociación

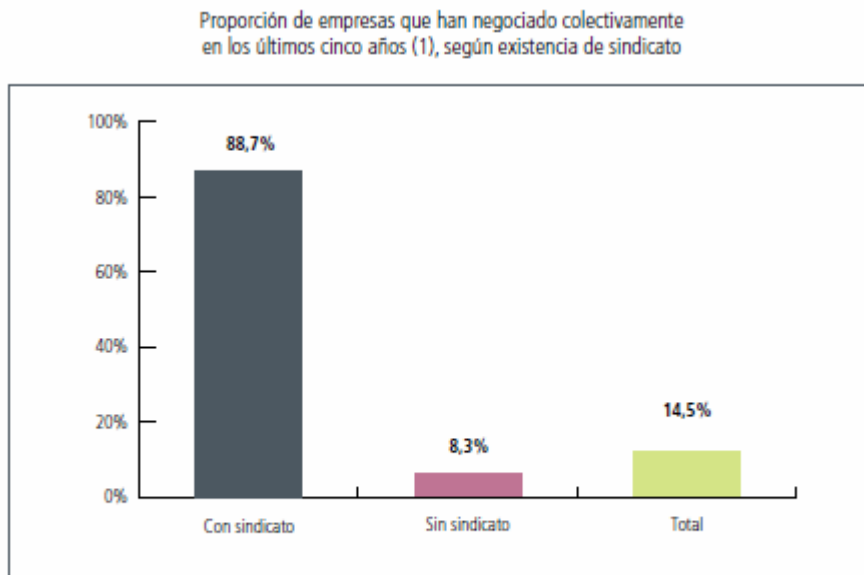
La negociación colectiva para los tres países significa: consenso entre los representantes de los trabajadores y de los empleadores.

Chile

La mayoría de las empresas (85,5%) no ha negociado colectivamente en los últimos cinco años, anteriores a la aplicación de la encuesta. Esto quiere decir que solamente 11.574 empresas del universo, equivalentes a un 14,5% de ellas lo ha hecho. Aunque es un porcentaje bajo, resulta ser el más elevado que han registrado las encuestas laborales realizadas durante los últimos diez años. (DT, 2012)

Gráfico 34

Proporción de empresas que han negociado colectivamente en los últimos cinco años, según existencia de sindicato



(1) Cinco años anteriores a la aplicación de la encuesta.

Fuente: Encla 2011, Dirigentes sindicales y Trabajadores

Fuente: (Encla, 2011)

Representando un fuerte indicador la presencia de sindicatos (este punto se encuentra dentro de la flexibilidad externa), y se espera promover el rubro sindical, el pago de cuotas y el acercamiento a los no sindicalizados, para lograr rigidizar un poco más este punto

Al gobierno (por lo que hemos visto a lo largo de este análisis) le interesa que el sindicato actúe como instrumento de la implementación de ajustes.

España

En España recientemente hubo reforma que se refiere a que las negociaciones colectivas también tienen que pactar su solución de conflictos.

Este tipo de leyes se encuentran dentro de la flexibilidad externa.

3.32 Duración y revisión del convenio

En México la revisión se llevará a cabo cuando lo pacten los sindicatos y los empleadores y podrá realizarse cuando alguna de las partes lo solicite, ya que han cambiado las condiciones de trabajo, la duración podrá ser de dos años.

Para Chile, las modificaciones o revisiones al convenio las propondrá alguna de las partes negociadoras, pudiendo ser la duración entre convenios de dos años.

Para España, las partes negociadoras propondrán una fecha para la revisión del convenio, pero si no se hace así, se prorrogarán de año en año.

Las circunstancias de los convenios, son muy similares entre sí, solo varia un poco la duración.

Las reformas llevadas a cabo por España en esta materia solo han sido de carácter textual, y para darle mayor entendimiento a lo ya utilizado. Su flexibilidad es externa.

3.33 Huelga y declaración de legalidad

México

La huelga es el más grande representante de la rigidez laboral.

Su rigidez se debe a que es un derecho de las mayorías en contra de las minorías, durante el periodo de huelga el patrón no puede remplazar a los huelguistas, ni continuar el trabajo sin los huelguistas, además de la huelga por solidaridad reconocida por el orden jurídico.

La limitación más grande es la falta de arbitraje obligatorio que se traduce en que si por decisión de los trabajadores no se somete a las Juntas de Conciliación y Arbitraje el conflicto, y no se acuerda con la contraparte una solución, entonces la huelga se prolongará por tiempo indefinido, sin siquiera se le permitirá la entrada al empleador.

Si para eliminar la rigidez se recurriera a un procedimiento ante el tribunal laboral, para obtener modificaciones colectivas de las condiciones de trabajo, ante el derecho de huelga, quedara anulado.

Chile

En Chile tampoco se puede sustituir al trabajador, solo en casos especiales, la votación del proyecto del empleador, tendrá como resultado la huelga o la aceptación del mismo. La huelga tendrá una duración mínima de 2 años.

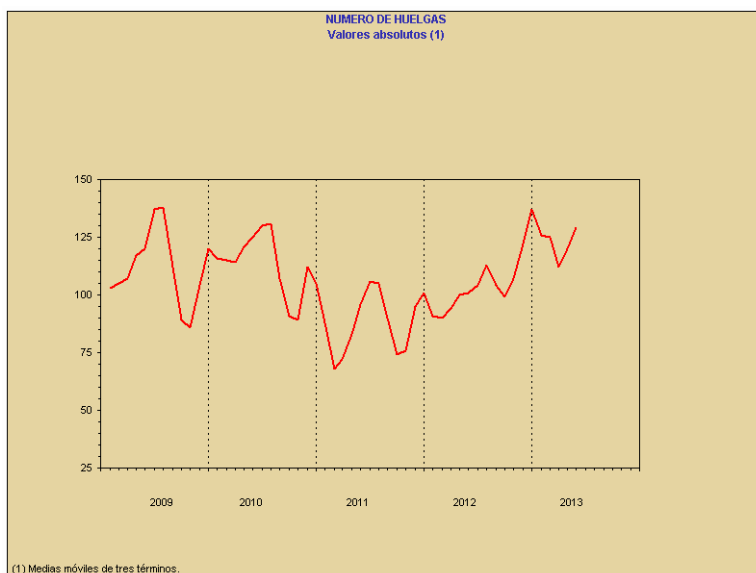
España

Nos dice que los trabajadores tienen derecho a la huelga.

Para España el número de huelgas están representadas en este gráfico, se observa una tendencia ascendente lo cual significa que ha habido más conflictos obrero-patronales y que este derecho sigue siendo utilizado por los trabajadores.

Gráfico 35

Número de huelgas del 2009-2013



Fuente: (INE, 2013)

Para México y España la duración de la huelga no está determinada, y sería parte de una flexibilidad externa, interna, ya que es un instrumento de exposición de ideas de los trabajadores, una demanda de gran importancia.

3.34 Seguro de Cesantía

Para México lo más importante es que la prima de antigüedad consistirá en 12 días de salario por cada año laborado.

Chile

Para Chile la última remuneración mensual comprenderá toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, incluidas las imposiciones y cotizaciones de previsión o seguridad social de cargo del trabajador y las regalías o especies valuadas en dinero, con exclusión de la asignación familiar legal, pagos por sobretiempo y beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de navidad.

España

Para España A los 65 años de edad, deberá acordar con su empresa una reducción de jornada y de salario de entre un mínimo de un 25 por 100 y un máximo del 75, y la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo.

El seguro de Cesantías se pactará para todos los países de estudio conforme al salario mínimo, y se considerará una edad superior a 60 años, siendo el límite de 65 años.

Las flexibilidades que se observan son la salarial y la externa.

Los demás preceptos no considerados, son los que se han mantenido igual y son similares para los tres países y para las leyes en general.

A continuación se anexará un cuadro para que se observe la flexibilidad en la que más se está incurriendo por los países de estudio.

Cuadro 21

Variables de estudio y su flexibilidad por países

países	México	Chile	España
1.- CONTRATO DE TRABAJO			
Concepto	Tipo de flexibilidad	Tipo de flexibilidad	Tipo de flexibilidad
Indefinido			
Por tiempo determinado	Flexibilidad externa	Flexibilidad externa	Flexibilidad externa
Plazos de duración determinada	Flexibilidad externa	Flexibilidad externa	Flexibilidad externa
Formación y aprendizaje	No promueve la Flexibilidad interna	No promueve la Flexibilidad interna	No promueve la Flexibilidad interna
Periodos de prueba	Flexibilidad externa	Flexibilidad externa	Flexibilidad externa
Subcontratación o outsourcing	Flexibilidad externa	Flexibilidad externa	Flexibilidad externa
2.- JORNADA Y TIEMPO DE TRABAJO			
Definición de trabajo efectivo	No promueve la Flexibilidad interna	No promueve la Flexibilidad interna	Condiciones óptimas para la Flexibilidad interna
Duración de la jornada de trabajo	No promueve la Flexibilidad interna	No promueve la Flexibilidad interna	Condiciones óptimas para la Flexibilidad interna
Descanso semanal	Condiciones óptimas para la Flexibilidad interna	Condiciones óptimas para la Flexibilidad interna	Condiciones óptimas para la Flexibilidad interna
Límites de horas extras	Condiciones óptimas para la Flexibilidad	No promueve la Flexibilidad interna	Condiciones óptimas para la Flexibilidad

	interna		interna
Pago de horas extraordinarias	Flexibilidad salarial	Flexibilidad salarial	Flexibilidad salarial
3.- TRABAJO NOCTURNO Y POR TURNOS			
Definición y los límites	No promueve la Flexibilidad interna	No promueve la Flexibilidad interna	No promueve la Flexibilidad interna
Trabajo por turnos	Condiciones óptimas para la Flexibilidad interna	Condiciones óptimas para la Flexibilidad interna	Condiciones óptimas para la Flexibilidad interna
4.- SALARIOS Y REMUNERACIONES			
Definición de salario	Flexibilidad salarial	Flexibilidad salarial	Flexibilidad salarial
Participación en los beneficios o utilidades de la empresa	Flexibilidad salarial	Flexibilidad salarial	Flexibilidad salarial
Salario mínimo	Flexibilidad salarial	Flexibilidad salarial	Flexibilidad salarial
Regulación del salario mínimo	Flexibilidad salarial	Flexibilidad salarial	Flexibilidad salarial
Remuneraciones diferidas u otras	Flexibilidad salarial	Flexibilidad salarial	Flexibilidad salarial
Protección del salario	Flexibilidad salarial	Flexibilidad salarial	Flexibilidad salarial
5.- VACACIONES			
Duración y días computados para generar dicho derecho	Flexibilidad externa e interna	Flexibilidad externa e interna	Flexibilidad externa e interna

Pago en periodo de vacaciones	Flexibilidad salarial	Flexibilidad salarial	Flexibilidad salarial
Acumulación de vacaciones	No promueve la Flexibilidad interna	No promueve la Flexibilidad interna	No promueve la Flexibilidad interna
Intercambio de vacaciones por compensación monetaria	Flexibilidad salarial	Flexibilidad salarial	Flexibilidad salarial
Vacaciones y negociación colectiva	Flexibilidad externa	Flexibilidad externa	Flexibilidad externa
6.- LICENCIAS DE MATERNIDAD			
Periodo	No promueve la Flexibilidad interna	No promueve la Flexibilidad interna	No promueve la Flexibilidad interna
7.- TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO			
Causas de despido	Flexibilidad externa	Flexibilidad externa	Flexibilidad externa
Indemnización	Flexibilidad salarial	Flexibilidad salarial	Flexibilidad salarial
Procedimientos	Flexibilidad externa	Flexibilidad externa	Flexibilidad externa
Despectivo colectivo	Flexibilidad externa	Flexibilidad externa	Flexibilidad externa
Excepciones en el despido colectivo	Flexibilidad externa	Flexibilidad externa	Flexibilidad externa
8.- RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO			
Tipos de sindicatos	Flexibilidad eterna e interna	Flexibilidad eterna e interna	Flexibilidad eterna e interna
En cuanto al número de miembros	Flexibilidad externa	Flexibilidad externa	Flexibilidad externa
Procedimientos administrativos	Flexibilidad externa	Flexibilidad externa	Flexibilidad externa

Derechos de los sindicatos en cuanto a la elaboración de sus estatutos	Flexibilidad externa e interna	Flexibilidad externa e interna	Flexibilidad externa e interna
Gestión sindical	Flexibilidad externa	Flexibilidad externa	Flexibilidad externa
Licencia sindical	Flexibilidad externa e interna	Flexibilidad externa e interna	Flexibilidad externa e interna
Disolución y/o liquidación de la organización sindical	Flexibilidad externa	Flexibilidad externa	Flexibilidad externa
Discriminación e injerencia	Flexibilidad externa	Flexibilidad externa	Flexibilidad externa
Derecho a la información, consulta y representación	Flexibilidad externa interna	Flexibilidad externa interna	Flexibilidad externa interna
Representantes legítimos en las negociaciones colectivas	Flexibilidad externa	Flexibilidad externa	Flexibilidad externa
Negociación colectiva: ámbito de negociación	Flexibilidad externa	Flexibilidad externa	Flexibilidad externa
Cobertura de los acuerdos	Flexibilidad externa	Flexibilidad externa	Flexibilidad externa
Duración y revisión del convenio	Flexibilidad externa	Flexibilidad externa	Flexibilidad externa
Huelga y declaración de legalidad	Flexibilidad externa e interna	Flexibilidad externa e interna	Flexibilidad externa e interna
Solución de conflictos	Flexibilidad externa	Flexibilidad externa	Flexibilidad externa
Seguro de cesantía	Flexibilidad externa y salarial	Flexibilidad externa y salarial	Flexibilidad externa y salarial

Fuente: propia autoría, cuadro justificado con el presente estudio.

La Flexibilidad de la que dependen los conceptos en su mayor parte, es la flexibilidad externa, lo que quiere decir que los cambios a los periodos en los contratos y las jornadas laborales, a tiempos limitados, el aumento de la utilización

de los despidos de acuerdo a las necesidades de la empresa, y la facilidad con que se ha instituido la subcontratación, y la entrada y salida de personal, han representado una serie de políticas gubernamentales¹²⁵ que disminuyen los costos empresariales, con la única finalidad de incentivar el aumento de la contratación de trabajadores.

Las siguientes estadísticas nos mostrarán cuánto ha beneficiado este tipo de políticas y de acciones en los países de estudio.

¹²⁵ Como se puede observar en el capítulo anterior, donde la información se encuentra por países.

Cuadro 22

Estimaciones de variables macroeconómicas por país (2004-2011)

	Empleo	unidad	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
México	Estimación del empleo en la población de 15-24		44.3	43.7	44.8	44.2	44.3	41.2	42.9	42.0
Chile		%	25.2	25.4	26.0	26.4	27.5	25.8	30.5	31.7
España			38.4	41.9	43.3	42.9	39.5	30.8	27.4	24.1
México	Estimación del empleo en la población d 25-54		68.7	68.8	69.9	70.3	70.6	69.4	69.8	69.5
Chile		%	66.3	67.5	68.4	69.5	70.3	69.2	72.1	74.2
España			72.7	74.4	75.8	76.8	75.3	70.7	69.6	68.7
México	Estimación del empleo en la población d 55-64		53.8	52.6	55.0	54.7	54.7	52.5	54.5	53.4
Chile		%	50.0	51.0	53.2	54.4	55.7	55.4	58.0	59.7
España			41.3	43.1	44.1	44.6	45.6	44.1	43.6	44.5
México	Tasa de empleo por hora		15.1	16.8	17.0	17.6	17.6	17.9	18.9	18.3
Chile		%	6.6	7.2	7.7	8.0	9.1	10.5	17.4	17.2
España			8.4	11.0	10.8	10.7	11.1	11.9	12.4	12.9
México	Estimación de trabajadores independientes : total de		36.5	35.5	34.5	34.3	33.9	33.8	34.7	33.7
Chile		%	31.0	30.4	29.0	28.1	26.8	27.7	26.5	26.6
España			18.1	18.2	17.9	17.7	17.7	17.0	16.9	16.6
México	Estimación de trabajadores independientes , hombres : total		36.2	35.7	34.4	34.1	33.5	33.4	34.2	33.1
Chile		%	33.3	32.8	30.9	29.8	28.2	29.1	27.5	27.0
España			20.5	20.8	20.7	20.7	20.9	20.3	20.5	20.1
México	Estimación de trabajadores independientes , mujeres : total		37.1	35.3	34.6	34.7	34.7	34.4	35.5	34.8
Chile		%	26.6	25.8	25.6	25.0	24.4	25.2	24.9	26.0
España			14.3	14.5	13.8	13.5	13.3	12.8	12.4	12.3
	Desempleo									
México	Estimación de desempleo: total de la fuerza de		3.9	3.6	3.6	3.7	4.0	5.5	5.4	5.2
Chile		%	10.0	9.2	7.8	7.1	7.8	10.8	8.2	7.1
España			10.9	9.2	8.5	8.3	11.3	18.0	20.1	21.6
México	Estimación de desempleo, hombre: fuerza de trabajo		3.3	3.4	3.4	3.5	3.9	5.5	5.4	5.2
Chile		%	9.4	8.5	6.9	6.3	6.8	9.8	7.2	6.1
España			8.1	7.1	6.3	6.4	10.1	17.7	19.7	21.2
México	Estimación de desempleo, mujer: fuerza de trabajo		5.1	4.0	3.9	4.1	4.1	5.5	5.3	5.3
Chile		%	11.2	10.6	9.5	8.6	9.5	12.5	9.7	8.7
España			14.9	12.2	11.6	10.8	13.0	18.4	20.5	22.2
México	Desempleados largo plazo: desempleo total		1.1	2.3	2.5	2.7	1.7	1.9	2.4	2.0
Chile		%
España			32.0	24.5	21.7	20.4	17.9	23.7	36.6	41.6
	Compensación laboral y horas trabajadas									
México	Compensación laboral por unidad de trabajo reportada	crecimiento anual %	3.8	1.9	5.5	5.6	4.4	8.2
Chile		
España			2.9	3.9	4.1	5.6	5.7	4.0	-0.3	-0.3
México	Promedio de tiempo trabajado por persona	horas por año	2 271	2 281	2 281	2 262	2 260	2 253	2 242	2 250
Chile			2 232	2 157	2 165	2 128	2 095	2 074	2 068	2 047
España			1 704	1 686	1 673	1 658	1 663	1 669	1 674	1 690

Fuente: (OECD, 2013)

Esta tabla nos muestra los avances en empleo, que se han tenido en el último decenio, como por ejemplo gracias a esta tabla podemos determinar, que los jóvenes en edad de trabajar, terminando sus estudios, en México y España han disminuido, en el caso de Chile a avanzado, en realidad era muy bajo desde el

inicio, en este punto se podría observar la consecuencia de los periodos de prueba, que en España y Chile ya se llevaban a cabo antes de la reforma.

La tasa de empleo por hora ha aumentado y se observa una tendencia creciente, lo que quiere decir que no habrá una próxima disminución

En la estimación de trabajadores independientes, se muestra una tendencia de constante a lo largo del periodo contemplado, con mínimas disminuciones, pero que contempla porcentajes elevados.

Lo que nos habla de un mercado informal creciente-constante.

El comportamiento del desempleo ha aumentado sobre todo en España y el 2011 representó una tasa muy elevada, el periodo de descenso empieza en el año 2008 y de ahí se comporta a la alza

El desempleo a largo plazo, para España es muy elevado, en comparación con México y Chile. Lo que quiere decir que no se espera recuperación próxima en España.

Compensación por unidad de trabajo aportada, nos muestra que España se encuentra en números rojos, en México ha aumentado.

El promedio de tiempo trabajado por persona, de los tres países de nuestro estudio, México es el que más tiempo laboral tiene, y España el que menos.

4. Conclusiones

La investigación realizada para el presente proyecto de Tesis titulado “Flexibilidad del trabajo: Análisis comparativo de las reformas laborales y su importancia en las economías de México, Chile y España: 1990-2012”, reiteró lo que especialistas de la OIT, como de otras instancias han identificado como el aumento de la flexibilidad laboral, que como podemos percibir en el primer capítulo obedece a respuestas políticas de sucesos externos e internos en el mundo y que a su vez, se explica por medio de la teoría económica pero que para la presente tesis se sustentará desde el punto de vista institucionalista.

La corriente Institucionalista nace en las décadas de los cincuentas y sesentas como resultado de un sistema económico y productivo que logró su maximización y que permitió la realización de una serie de cambios institucionales con el objetivo de crear un adecuado marco de protección tanto laboral como social.

La protección contra el despido injustificado, el desarrollo del seguro por desempleo y otro tipo de compensaciones, así como de los salarios reales experimentaron un incremento durante dos décadas. Este tipo de políticas gubernamentales de carácter social han sido consideradas por los enfoques liberales como las precursoras de una serie de rigideces sobre el mercado de trabajo, al igual que del fortalecimiento del sindicalismo a escala mundial y de la contracción de los beneficios de las empresas. (Ibarra Cisneros & González Torres, 2010)

Para los institucionalistas la flexibilidad en el trabajo se observa a partir de las decisiones gubernamentales que inciden en las legislaciones como modificaciones hacia un fin productivo y social.

La flexibilidad que se experimentó desde 1980 en las diferentes variables dependientes e independientes en los tres países de análisis fue la flexibilidad cuantitativa externa, esto se refiere al aumento de la contratación por tiempo determinado, y del despido por requerimientos empresariales, sin que sea relevante la situación del trabajador. Como reflexión podríamos preguntar si ¿El

desempleo disminuirá con la implementación de nuevas reformas laborales? La OIT en sus diferentes estudios muestra una desaceleración gradual de la actividad, sin cambios en el desempleo. El escenario muestra que el crecimiento del empleo avanzará lentamente y permanecerá estancado varios años, con rangos altos de incertidumbre y tendencias adversas a largo plazo. Se prevé que la tasa de desempleo solo bajará si aumenta el número de personas en busca de trabajo en todo el mundo, paralelo al crecimiento de la fuerza de trabajo.

Y en las estadísticas de la OCDE para España, México y Chile, se determinó para los dos primeros un crecimiento en el desempleo en largo plazo, en México no tan elevado con un 2.0, y el español muy elevado con un 41.6 en el 2011, en una serie creciente. Para Chile la situación es de desaceleración del desempleo, pero que hasta el momento no ha sido tan significativa y podría considerarse constante.

Las anteriores reflexiones nos llevan a creer que la flexibilidad puede generar bajos salarios e incremento en la informalidad, ya que las personas prefieren este mercado al no conseguir garantías y mejores salarios en la formalidad.

Sera observa que se cumple el objetivo general de la investigación que plantea:

La observación de las variables más representativas y comparando su comportamiento entre países. Los resultados se muestran en el cuadro final.

Con la finalidad de determinar si se cumple la hipótesis, se escribirá de manera textual, para llegar a la conclusión resultante, a favor o en contra de la misma.

“Las últimas reformas laborales son consecuencia de la flexibilización de las regulaciones en materia de contratación y despido”.

En base al capítulo III: Análisis de las regulaciones laborales en los países de estudios, el contrato por tiempo determinado muestra que aunque en las estadísticas este tipo de contrato no alcanza a la contratación por tiempo indefinido, se encuentra en constante ascenso. Al incluirla en las legislaciones, se formaliza un fenómeno que se utilizaba en la práctica.

En México, Chile y España se encuentra en rigidez porque todavía se prefieren la contratación indefinida, y todavía la opción de elegir este tipo de contratación se encuentra en manos del trabajador, al igual que el tipo de jornada y turno a elegir.

El despido sigue siendo rígido en la indemnización al término de la relación laboral, pero al subcontratar e indemnizar por periodos de contratación determinados, se hace por una menor cantidad, ya que se trabaja por periodos cortos, y en contratación por periodos de prueba donde permiten disminuir los costos salariales, además de fomentar prestaciones en condiciones inferiores a las establecidas en el orden jurídico, por lo que anteriormente describíamos como acciones de los sindicatos corporativistas.

Para España la flexibilidad en este punto es que se podrá pactar por medio del convenio colectivo la duración de este, lo que deja un margen abierto de disponibilidad por parte del empresario y los sindicatos. Este periodo podrá ser contemplado como contrato por tiempo determinado sin serlo (parte de la contratación temporal sujeta a la Flexibilidad externa).

El despido colectivo todavía se considera rígido gracias a la sindicalización que ejerce presión en la justificación del mismo.

La subcontratación se puede considerar como el punto que es la base de la flexibilidad externa, ya que al contratante (empresario), transfiere sus responsabilidades con los trabajadores contratados hacia un tercero (contratista), por el tiempo que requiera de los servicios de estos.

Este rubro en lugar de disminuir o mostrar tendencias decrecientes muestra crecimiento en Chile poco más de un tercio de la población se encuentra contratada dentro de este régimen.

El salario mínimo se comporta flexible en la apertura de su determinación conforme al crecimiento que experimente la Economía, solo en España se puede pactar conforme a convenio colectivo, lo que lo hace aún más flexible.

Si retomamos la definición de flexibilidad externa cuantitativa se puede concluir que todos estos aspectos la definen en su totalidad, pero que sin embargo no han sido cambios que impliquen países flexibles, en este momento la flexibilidad tiene un papel importante por su persistente crecimiento, pero en lo general México, Chile y España pueden considerarse países en constante transición hacia la flexibilidad, con economías con características de rigidez en su mayoría.

Y por lo tanto las reformas llevadas a cabo se pueden considerar respuestas a los cambios generados en el mercado laboral, además de conformar una especie de legalidad a los métodos de contratación y despido ya utilizados con anterioridad.

Por lo tanto la hipótesis se cumple.

Las modificaciones contempladas anteriormente en este mismo documento expresan convergencia de los tres países, y en el siguiente cuadro se muestran por separado los rubros más importantes y las conclusiones generales.

Cuadro 23

Conclusiones por variable y país

VARIABLES DEPENDIENTES	México	Chile	España
Contrato por tiempo determinado	Se percibe rígido dentro de la Ley Federal del Trabajo pero cuando se habla del margen de acción patronal descubrimos que: la reglamentación y la interpretación jurisprudencial de estos derechos de los trabajadores, además de la nulidad de la capacidad de negociación de los interlocutores llamados sindicatos corporativistas que no están dispuestos a exigir el cumplimiento de los derechos laborales. Los beneficios que se daban por medio de la negociación colectiva en materia de contratación, eran los llamados topes de contratación permanente, se eliminaron en los contratos colectivos.	Los contratos por tiempo determinado son flexibles, ya que no hay necesidad de justificar porque se realizan. Un contrato de este tipo y por un periodo de dos años, pero que a pesar de el auge, siguen siendo en su mayoría los contratos por tiempo indefinido. (Ley que incita a la flexibilidad)	Para España la contratación de este tipo, puede exceder de un año sin causa aparente de contrato por tiempo indefinido. Este país obtuvo un nivel muy elevado en Europa de este tipo de contratación, lo que advierte de una conducta creciente en el largo plazo, y que su ley al no mostrar limitante de tiempo, puede interpretarse de forma flexible .

<p>Plazos de duración del contrato por tiempo determinado</p>	<p>La Flexibilidad que contiene es la referente a la prórroga de contrato si subsiste el trabajo para el que se fue contratado, pero muestra rigidez en el periodo del contrato determinado, ya que el trabajador decidirá si acepta exceder la relación por más de un año.</p>	<p>Muestra rigidez en el periodo del contrato determinado, ya que el trabajador decidirá si acepta este tipo de contratación o si prefiere una por tiempo indefinido.</p>	<p>Para España este rubro es flexible ya que se determino el periodo de duración que equivale a 18 meses, pero que ahora se puede extender hasta cuatro años, sin que esto derive en un contrato por tiempo indeterminado, ocupan más a la fuerza de trabajo por tiempo determinado, con la facilidad que conlleva la terminación de este contrato.</p>
<p>Contrato de formación y aprendizaje</p>	<p>Se observa rígido, solo se modifíco en la revisión de los programas de capacitación. En México no se le da gran importancia a la formación y el aprendizaje, ya que dependemos de un modelo de condiciones en su mayoría fordista y mínimamente Toyotista, lo cual no ayuda al desarrollo del capital humano.</p>	<p>En Chile los sindicatos son los principales promotores de la contratación por formación y aprendizaje, pero la legislación se comporta de manera rígida, ya que contiene una limitante en la edad del trabajador, que tendrá que ser de máximo 21 años, como en México este tipo de contratación se considera sin importancia.</p>	<p>España por otro lado limita este contrato para trabajadores que tengan un título universitario o estudios de nivel medio superior. Para España este rubro también dependerá de lo pactado en convenios. Se reformo y ahora contempla la duración mínima de este contrato por seis meses, y la máxima por tres años (cuando anteriormente se contemplaba un periodo máximo de dos años, sujeto a cambios por los convenios colectivos). flexible</p>
<p>Período de Prueba</p>	<p>Se implementa por primera vez en México con una duración de seis meses (180 días), no implicando ninguna responsabilidad de contratación posterior, México con esta implementación se incluye en normas de carácter mundial, que forman parte de la adaptación hacia una flexibilidad externa.</p>		<p>el periodo de prueba se pactará con respecto al contrato colectivo pero aun así no podrá exceder de un semestre para trabajadores especializados y de dos meses para los demás trabajadores. Este tipo de contratación se considera flexible, además de que al pactarse por convenio se puede dar un margen de acción bastante amplio, lo que se considera flexible.</p>
<p>Subcontratación u Outsourcing</p>	<p>Se trato de darle nombre a un proceso llevado a cabo desde hace décadas, pero que al definirse se le otorgo una ambigüedad, con orientación a multiinterpretaciones. Este tipo de contratación es la expresión máxima de la flexibilidad externa y se cifra en la pérdida de obligaciones adquiridas de un empleador con su trabajador, en México se inicio en el sector manufacturero.</p>	<p>La subcontratación no te deslinda totalmente de sus obligaciones al patrón en indemnizaciones por el término de la relación laboral, pero en la realidad la subcontratación ha aumentado como forma recurrente de producción y de organización del trabajo, lo que nos hable de una flexibilidad creciente.</p>	<p>La subcontratación debe de estar regulada por el contratante del subcontratista, lo que brinda un poco de seguridad, pero el concepto de subcontratación es muy ambigüo y en España se describe como "las empresas de trabajo temporal deberán estar autorizadas y podrán también actuar como agencias de colocación."</p>
<p>Duración de la jornada de trabajo</p>	<p>Para México es de 48 horas, pero los horarios son flexibles conforme lo decidan el trabajador y el empresario.</p>	<p>La duración de la jornada es de 45 horas a la semana, con esto pretende comenzar una apertura hacia la flexibilidad interna por medio de la reducción del tiempo global de trabajo utilizado.</p>	<p>En España será pactada conforme a contrato colectivo pero no podrá exceder de cuarenta horas semanales, contempla un auge mayor en la contratación por tiempo indefinido, pero que plantea la apertura hacia la flexibilidad.</p>

<p>Descanso semanal</p>	<p>La flexibilidad se da por medio de convenios, para poder trabajar en días festivos y descansos a cambio de una remuneración. La ley continúa rígida.</p>	<p>Solo se podrá laborar en las actividades autorizadas por ley para trabajar en esos días. Se muestra flexible.</p>	<p>Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. La empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo. (aceptación de la flexibilidad en convenios y contratos colectivos por parte de la ley)</p>
<p>Trabajo por turnos</p>	<p>Es flexible ya que se realiza por medio de la contratación colectiva con un margen de negociación o de modificación, conforme lo requiera la empresa.</p>	<p>Es flexible ya que se realiza por medio de la contratación colectiva con un margen de negociación o de modificación, conforme lo requiera la empresa.</p>	<p>Es flexible ya que se realiza por medio de la contratación colectiva con un margen de negociación o de modificación, conforme lo requiera la empresa.</p>
<p>Definición del salario</p>	<p>El salario se flexibiliza en que se determinara dependiendo, el puesto, jornada, condiciones y eficiencia, porque incrementa la productividad y el desempeño empresarial, que además se pacta entre el empresario y el trabajador dejando un margen de negociación en los contratos. (Flexibilidad salarial)</p>	<p>La flexibilidad se está dando dentro de los convenios colectivos y la ley solo la apoya en la consideración hacia las jornadas parciales legales. El monto mensual del sueldo no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual. Si se convinieren jornadas parciales de trabajo, el sueldo no podrá ser inferior al mínimo vigente, proporcionalmente calculada en relación con la jornada ordinaria de trabajo</p>	<p>Este país también determina su salario por hora conforme a la negociación colectiva o contrato individual, dejando el margen de acción en estos, con apoyo de los sindicatos corporativistas. Mostrando condiciones optimas para la flexibilidad salarial.</p>
<p>Salario mínimos</p>	<p>Se calculara dependiendo del crecimiento de los principales indicadores, además de modificar los salarios contractuales registrando incrementos salariales con el mismo porcentaje, convirtiéndose en una variable importante del ajuste económico. (Flexibilidad salarial)</p>	<p>Se calculara dependiendo del crecimiento de los principales indicadores. Flexibilidad salarial</p>	<p>Se calculara dependiendo del crecimiento de los principales indicadores. Flexibilidad salarial</p>
<p>Pago del periodo de vacaciones</p>	<p>La flexibilidad en este punto se encuentra dada en la contratación colectiva, ya que los trabajadores con más antigüedad tienen derecho a tres periodos vacacionales, el primero no puede ser intercambiado, pero los otros tres pueden ser pagos por Ayuda para Actividades Culturales y Recreativas, que puede considerarse una indemnización por concepto vacacional (en algunos contratos colectivos).</p>	<p>Todo trabajador, con diez años de trabajo, para uno o más empleadores, continuos o no, tendrá derecho a un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados, y este exceso será susceptible de negociación individual o colectiva. Todo depende de la flexibilidad salarial</p>	<p>Podrá acordarse en convenio colectivo que las gratificaciones extraordinarias se prorrateen en las doce mensualidades. Por lo que la ley permite la flexibilidad salarial.</p>

<p>Causas de despido y la terminación de la relación laboral</p>	<p>Para México los tipos de terminación de la relación laboral que se anexaron a la ley fueron; terminación del trabajo temporal, también se considera rescisión exigir la realización de actos o conductas que vayan en contra de la dignidad. Pero además se limito la acción sindical con la pérdida de represión para los trabajadores que son expulsados del mismo, ya no tendrán que ser despedidos por los empleadores.</p>	<p>La renuncia voluntaria tuvo mayor incidencia lo que daría cuenta de una mayor movilidad laboral de los trabajadores, que podría catalogarse como un efecto más de los contratos a tiempo parcial y el principal causante del trabajo informal, por supuesto pertenecientes a la flexibilidad externa. Y aunque se creería que la terminación del contrato debido a necesidades de la empresa es mucho mayor, en realidad tiene muy poca representatividad.</p>	<p>El cambio más sustancial se da al añadir a las causas de la terminación de la relación laboral, el despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Que pueden ser causa de flexibilidad externa.</p>
<p>Procedimiento</p>	<p>Este puede encontrar su flexibilidad en el procedimiento que como cualquier trámite legal, tardara de dos a ocho años, lo que equivale a la falta de interés de muchos a defender un procedimiento que demandará mucho tiempo, paciencia y que no es seguro que sea dictaminado a su favor.</p>		
<p>Indemnización</p>	<p>Se considera un laudo de 12 meses, cuando en la anterior ley no se limitaba. La flexibilidad se encuentra en que la indemnización era de tres meses, ahora será de 12 meses, pero ya no se tienen que estar pagando los salarios vencidos, por lo tanto no importa el tiempo que dure el juicio, se te pagara lo mismo.</p>	<p>La indemnización puede ser pactada externamente a la ley, por lo que representa una manera de flexibilizar, la indemnización conforme a contrato y además en el mismo párrafo se dice que la mayoría de los trabajadores se indemnizan conforme a lo pactado con su empleador, lo que representa el aumento gradual de esta flexibilidad salarial.</p>	<p>Para España disminuyeron los periodos de pago. Flexibilidad salarial</p>
<p>Número de miembros de un sindicato</p>	<p>20 trabajadores y tres patronos si es patronal, (rigida)</p>	<p>De 25 trabajadores, pero si no se había constituido antes será de 8, la dificultad que encuentran las micro y pequeñas empresas para formar quórum ha imposibilitado el sindicalismo en estas, así formando parte de la flexibilidad.</p>	<p>Contempla por contrato colectivo a un mínimo de 13 personas y la ley necesita un mayor número de miembros para alcanzar a formar parte de un sindicato. En el contrato colectivo se puede considerar más flexible en cuanto a la adición de miembros, pero que en realidad forma parte de la rigidez, ya que no genera mayor eficiencia del proceso productivo.</p>
<p>Procedimientos administrativos</p>	<p>El registro de los sindicatos deberá ser público, y deberá incluir valores sindicales; certeza, legalidad e imparcialidad. Se refiere a control sindical, puede representar la primera apertura hacia la flexibilización en cuestión de disolución sindical por faltas administrativas.</p>	<p>Para formar un sindicato deberá estar registrado y ante la Inspección del Trabajo. Condición para la flexibilización interna, que aunque no la provoca, significa un control para el sindicato</p>	

<p>Gestión sindical</p>	<p>La gestión sindical se observa en su mayoría deteriorada por la acción de sindicatos corporativistas, las actuales reformas en la ley para beneficio del trabajador se dirigieron hacia los derechos humanos en cuestión de acoso sexual, hostigamiento y despido por embarazo, que no se consideran temas polémicos, y que no representa (dentro de la ley) un obstáculo para que se den las condiciones flexibles en la contratación colectiva. (principal generador de la flexibilidad interna)</p>	<p>La gestión sindical se observa en su mayoría deteriorada por la acción de sindicatos corporativistas. (principal generador de la flexibilidad interna). Se incluyen sanciones a los perpetradores del acoso laboral.</p>	<p>La gestión sindical se observa en su mayoría deteriorada por la acción de sindicatos corporativistas. (principal generador de la flexibilidad interna)</p>
<p>Discriminación e injerencia</p>	<p>Se elimina la pérdida del trabajo por renuncia o expulsión del sindicato, con lo cual se inhibe la adhesión a un sindicato, restando importancia al sindicalismo, sirve como estrategia al acercamiento con la flexibilidad.</p>	<p>Muestra rigidez en el castigo de las conductas de despido del trabajador a causa de terminación de su relación con el sindicato, la discriminación de cualquier tipo, también la injerencia en el sindicato desinhibiendo la afiliación a este, el acoso sexual, y se acaba de incluir el acoso laboral, además de la discriminación en la remuneración</p>	<p>la rigidez se muestra en la prohibición de la discriminación por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en el empleo, en retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado español, además de la reclamación del trabajador al empleador que origine esta.</p>
<p>Derecho a la información consulta y representación</p>	<p>Los sindicatos deben tener la información a dominio público, como parte de la estrategia de flexibilización, aumentando trabas para la formación de un sindicato. También promueve el saneamiento de cuentas.</p>	<p>En Chile no se ha acordado esta medida</p>	<p>El caso de España contempla que los comités de empresa deben de estar informados y ser un medio de información para quien lo solicite. (promotor de la flexibilidad externa)</p>
<p>Huelga y declaración de legalidad</p>	<p>La rigidez existente en este punto solo comprueba la necesidad de los sindicatos de conservar el poder más grande de los trabajadores, ya que de este se obtienen ganancias personales, pues si consideramos las circunstancias de una huelga es una herramienta pendiente de las decisiones del empleador.</p>	<p>La rigidez existente en este punto solo comprueba la necesidad de los sindicatos de conservar el poder más grande de los trabajadores, ya que de este se obtienen ganancias personales, pues si consideramos las circunstancias de una huelga es una herramienta pendiente de las decisiones del empleador. Para Chile su duración puede ser mínima de dos años</p>	<p>La rigidez existente en este punto solo comprueba la necesidad de los sindicatos de conservar el poder más grande de los trabajadores, ya que de este se obtienen ganancias personales, pues si consideramos las circunstancias de una huelga es una herramienta pendiente de las decisiones del empleador.</p>

Fuente: propia autoría basándome en el análisis del presente estudio.

Bibliografía

Alarcón, R., 2008. *La Evolución del empleo en Chile principales resultados de la serie encuesta CASEN 2000-2006*, Chile: Gobierno de Chile Ministerio de planificación .

Albagli, E., 2005. *Mercado laboral y crecimiento económico recomendaciones de política para Chile*. [En línea]

Available at: www.cepchile.cl

[Último acceso: 18 Junio 2012].

Arrau, F., 2005. *Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. La Flexibilidad Laboral en los Países de Economías avanzadas y de América Latina . El caso Chileno*. [En línea]

Available at: www.bcn.cl/bibliodigital/pbcn/estudios/estudios_pdf_estudios/nro318.pdf

[Último acceso: 26 Marzo 2013].

Aspe, P., 1992. *El camino mexicano de la transformación económica*. 2 EDICIÓN ed. México: FCE.

BCNC, B. d. C. N. d. C., 2005. La Flexibilidad laboral en los países de economías avanzadas y de América Latina. El caso Chileno. *Departamento de estudios, extensión y publicaciones*, XV(318), p. 37.

Becker, G. S., 1999. Inversión en capital humano e ingresos. En: *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones Compilación e introducción de Luis Toharia*. Madrid España: Alianza, pp. 39-63.

Begg, D., Fisher, S., Dornbusch, R. & Fernández, A. D., 2006. *Economía*. Octava ed. España: Mc Graw Hill.

Bensusán, G., 1992. Los determinantes institucionales de la flexibilidad laboral en México. En: *s/n*. México: UAM-Xochimilco, pp. 39-67.

Berg, H., 2007. *Centro de Estudios Públicos Puntos de Referencia Nuevas Reformas Laborales Es lo que los Trabajadores Chilenos Quieren y Necesitan?*. [En línea]

Available at: www.cepchile.cl

[Último acceso: 21 Marzo 2013].

BOE, 2010. *Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.*, España: BOE.

Bouzas Alfonso, G. E., 1998. *Flexibilidad del Trabajo y Contratación Colectiva en México*. PRIMERA ed. México: Cambio XXI.

Brown, J., 1982. *La psicología social en la industria*. México: Fondo de cultura económica.

Carrasco, F., 2010. *Análisis OCDE del Mercado Laboral Chileno* , Chile: SENCE.

Clavijo, F., 2000. *Lecturas, Reformas económicas en México, 1982-1999*. PRIMERA ed. México, D.F.: Fondo de Cultura Económica, FCE.

Drake, P. W., 2003. El movimiento obrero en Chile: de la unidad popular a la concertación. *Revista de Ciencia Política*, XXIII(2), pp. 148-158.

DT, 2012. *Encla 2011. Informe de resultados. Séptima Encuesta Laboral*, Santiago de Chile: Dirección del Trabajo.

ECL, 2012. Encuesta de coyuntura laboral síntesis de indicadores laborales. *ECL*, Issue 57, p. 4.

Edwards, R., 1999. Conflicto y control en el lugar de trabajo. En: L. Toharia, ed. *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones Compilación e introducción de Luis Toharia*. Madrid, España: Alianza Universidad Textos, pp. 141-155.

Espejel, A. A. P., 2010. El Taylorismo: implicaciones técnicas y políticas, a cien años de distancia.. *Gestión y estrategia*, Issue 38.

Fernández, F. A., 2011. *Flexibilidad laboral: Elementos teórico-conceptuales para su análisis*. [En línea]

Available at: <http://www.revistacienciasociales.cl/archivos/revista26/pdf/rcs-art3.pdf>

[Último acceso: 26 Abril 2013].

Fujii, G., 2008. Las relaciones laborales en México rigidez legal y flexibilidad de hecho. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, Issue 81, pp. 105-133.

Gibran, G. K., s.f. *El Profeta*. Madrid, España: EDIMAT LIBROS.

Gilabert, E. R. & Ivern, X. M. T., 2006. *Biblioteca del congreso nacional de Chile*. [En línea]

Available at: http://www.bcn.cl/bibliodigital/pbcn/estudios/estudios_pdf_estudios/nro318.pdf

[Último acceso: 26 Abril 2013].

Hernández, D. N., 2011. El papel del trabajo en el capitalismo industrial. En: *El contrato de trabajo temporal y las condiciones laborales en el sector terciario del Estado de México para el periodo 2005-2010: un estudio compartido entre hombres y mujeres*. Toluca: UAEM, pp. 11-15.

Ibarra Cisneros, M. A. & González Torres, L. A., 2010. La flexibilidad laboral como estrategia de competitividad y sus efectos sobre la economía, la empresa y el mercado de trabajo. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal. Redalyc*, Issue 231, pp. 33-52.

IIEL, 2012. *Informe sobre el trabajo en el mundo 2012*, España: OIT.

INE, 2013. *Notas de Prensa, Instituto Nacional de Estadística*. [En línea]

Available at: www.ine.es/prensa/prensa.htm

[Último acceso: Mayo 2013].

Lusting, N., 1994. *México hacia la reconstrucción de una economía*. México, D.F.: El Colegio de México.

Medero, G. S., 2011. Las políticas de empleo en España su evolución desde Francisco Franco hasta José L. Rodríguez Zapatero. *Espacios Públicos, REDALYC*, 14(32), pp. 8-30.

Neffa, J. C., 2008. Revisando enfoques teóricos institucionalistas sobre el mercado de trabajo. En: *Teorías económicas sobre el mercado de trabajo: análisis institucionalistas*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica, pp. 79-138.

Neira, D., 2005. *Archivo Chile Historia Politico Social- Movimiento Popular*. [En línea]
Available at: <http://www.archivo-chile.com>
[Último acceso: 10 Junio 2013].

OIT, 2012. *Informe sobre el Trabajo en el Mundo*. [En línea]
Available at: www.ilo.org
[Último acceso: Junio 2013].

OIT, 2012. *OIT*. [En línea]
Available at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_168095.pdf
[Último acceso: 08 Junio 2013].

OIT, 2013. *OIT*. [En línea]
Available at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_202216.pdf
[Último acceso: 08 Junio 2013].

Olave, P., 2010. *VI Coloquio SEPLA, La política laboral de la Concertación Chilena avanza en la desprotección al trabajo*. [En línea]
Available at: <http://www.redu.org/OLAVE.mesa6.pdf>
[Último acceso: 21 Junio 2013].

Palacio, J. & Álvarez, C., 2004. *El mercado de trabajo: análisis y políticas*. primera ed. Madrid: Ediciones Akal, S.A..

Ramírez, I. C., 2001. Flexibilidad en el mercado laboral: orígenes y concepto. *Aportes:Revista de la Facultad de Economía-BUAP*, VII(17), pp. 57-74.

Rodríguez, V. G. L., 2011. *Análisis de la propuesta de Reforma Laboral en México y sus eventuales implicaciones: 1970-2010*. Toluca, Estado de México: UAEMex.

Roll, E., 1942. *Historia de las Doctrinas Económicas*. México: Fondo de Cultura Económica.

Roura, J. R. C., 2006. *Política Económica Elaboración, objetivos e instrumentos*. tercera ed. Madrid, España: Mc Graw Hill.

Ruiz, G. E., 2006. Las reformas laborales en España (1977-2002). *laberinto*, 1er cuatrimestre del 2006(20), pp. 7-22.

SS, M. y., 2012. *Encuesta de Coyuntura Laboral, Síntesis de indicadores laborales, Empleo según datos empresariales*, Madrid, España: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Tokman, V. E., 2010. *CEPAL, macroeconomía del desarrollo El empleo en la crisis: efectos y políticas*. [En línea]

Available at: http://www.eclac.org/publicaciones/xml/0/38480/VICTOR_TOKMAN_FINAL_v2.pdf
[Último acceso: 18 Junio 2013].

Toledo, E. d. I. G., 2006. [En línea]

Available at: docencia.itz.uam.mx/.../tratadolatinoamericanodesociologiadeltabajo/fl...
[Último acceso: 13 Junio 2013].

Toledo, E. d. I. g., 2006. *El Sindicalismo y el Cambio en las Relaciones de Trabajo durante el sexenio de Fox*. [En línea]

Available at:
<http://docencia.itz.uam.mx/egt/publicaciones/capituloslibros/relaciones%20laborales%20.pdf>
[Último acceso: 18 Junio 2013].

Trejo, J. O. Q., 2010. Taylorismo, Fordismo y administración científica en la industria automotriz. *Gestión y estrategia*, Issue 38.

Ureña, F. A. N., 2007. Análisis de la flexibilización laboral. En: Z. Francisco, ed. *¿Flexibles y productivos? Estudios sobre flexibilidad laboral en México*. México, D.F.: COLMEX, pp. 71-93.

Velázquez, A. G., 2012. La desregulación de la política laboral y su impacto en las condiciones de trabajo. *REDPOL, UAM Azcapotzalco*, Issue 3, pp. 2-27.

Vergara, R., 1995. Reformas laborales: Elementos para el análisis. *Estudios Públicos*, Issue 59, pp. 356-365.

Weissbluth, M. & Inostroza, J., 2007. Globalización y reforma del estado en Chile. *Iberoamericana. Nordic Journal of Latin American and Caribbean Studies*, XXXVII(1), pp. 258-310.

Yáñez, B. N., 2008. La modernización del Estado en la transición chilena. El gobierno de Patricio Aylwin (1990-1994). *Revista Enfoques: Ciencia Política y Administración Pública*, VI(9), pp. 79-101.

Yáñez, S., 1999. *Consideraciones sobre flexibilidad laboral planteadas desde una mirada de genero*. [En línea]

Available at: http://www.cem.cl/pdf/flexibil_laboral.pdf
[Último acceso: 26 Abril 2013].

Zapata, F., 2008. Negociación de las Reformas a la ley federal del trabajo (1989-2008). En: *Las Reformas Estructurales en México*. Mexico, D.F.: F.I., pp. 205-226.

ANEXOS

Anexo 1

Contenidos de las reformas laborales en México (1970-2012)

1.- CONTRATO DE TRABAJO

Concepto	LFT antes de 30/11/12	Arts	LFT después de 30/11/12	MOD. Arts.	Tipo de flexibilidad
Indefinido	No existe definición explícita	<u>35</u>	Igual al anterior		
Por tiempo determinado	Por tiempo determinado el cual se define: cuando lo exige la naturaleza del trabajo. Cuando se tenga por objetivo sustituir a otro trabajador y en los casos previstos por esta ley.	<u>35</u> <u>37</u>	Igual al anterior		Flexibilidad externa
Plazos de duración determinada	Si vencido el término que se hubiese fijado subsiste la mayoría del trabajo la relación quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia. Los trabajadores en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por más de un año.	<u>39</u> <u>40</u>	En lo referente a este punto se puede considerar igual al anterior pero el artículo tiene ciertas modificaciones que atañen al periodo de prueba		Flexibilidad externa
Formación y aprendizaje	No existe referencia o reglamentación. Pero con respecto a capacitación y adiestramiento existe todo un apartado que nos dice que todo trabajador tiene derecho a recibir adiestramiento y capacitación por parte de su patrón con respecto a cada empresa o establecimiento.	<u>153</u>	Dichos programas de capacitación y adiestramiento deberán estar revisados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, se otorgaran constancias y deberán otorgar constancia al trabajador	<u>153F-Bis.</u> <u>Hasta el 153-X</u>	Flexibilidad interna
Periodos de prueba	No existe referencia o reglamentación.		El periodo de prueba es considerado a partir del vencimiento del término fijado subsiste la materia de trabajo, la relación quedara prorrogada por todo el tiempo que perdure dicho caso. En las relaciones de trabajo por tiempo indeterminado o cuando excedan de ciento ochenta días, podrá establecerse un periodo a prueba, el cual no podrá exceder de treinta días, con el único fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos necesarios. El periodo de prueba al que se refiere el párrafo anterior, podrá extenderse hasta ciento ochenta días, solo cuando se trate de trabajadores de los puestos de confianza. Las relaciones por tiempo indeterminado podrán pactarse para labores discontinuas y para labores fijas. Los trabajadores que presten este servicio tienen los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores por tiempo indeterminado, en proporción al tiempo trabajado en cada periodo.	<u>39A-39F</u>	Flexibilidad externa e interna
Subcontratación o outsourcing	Le corresponde al Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento , autorizar,	<u>13</u> , <u>14</u> <u>15</u>	Modificaciones en materia de formación y aprendizaje, al tomar en cuenta los conocimientos adquiridos	<u>539-V hasta 539-</u>	Flexibilidad externa

	registrar y funcionamiento a las agencias privadas que se dediquen a la colocación de personas	<u>539</u>	y certificarlos en la SEP. Nos habla de la subcontratación con responsabilidades para el subcontratista, o el patrón contratante en caso de no cumplirse esta ley.	<u>VI</u> , <u>15A</u> - <u>15D</u>	
--	--	------------	--	---	--

2.- JORNADA Y TIEMPO DE TRABAJO

Concepto	LFT antes de 30/11/12	Arts.	LFT después de 30/11/12	Arts.	Tipo de flexibilidad
Definición de trabajo efectivo	Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.	<u>58</u>	Igual a la anterior		Flexibilidad interna
Duración de la jornada de trabajo	La duración máxima de la jornada diurna será de 8 horas.	<u>61</u>	Igual a la anterior		Flexibilidad interna
Descanso semanal	Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.	<u>69</u>	Igual a la anterior		Flexibilidad interna
Límites de horas extras	Por circunstancias extraordinarias y sin exceder nunca tres horas diarias ni de tres veces en una semana.	<u>66</u>	Igual a la anterior		Flexibilidad interna
Pago de horas extraordinarias	Las horas de trabajo extraordinario se pagan con un 100% más del salario que corresponda a las horas de salario. La prolongación del tiempo extraordinario que exceda de nueve horas a la semana obliga al patrón a pagar al trabajador el tiempo excedente con un 200% más del salario que corresponda a las horas de la jornada sin perjuicio de las sanciones establecidas en esta ley	<u>67</u> <u>68</u>	Igual a la anterior		Flexibilidad salarial

3.- TRABAJO NOCTURNO Y POR TURNOS

Concepto	LFT antes de 30/11/12	Arts.	LFT después de 30/11/12	Arts.	Tipo de flexibilidad
Definición y los límites	Jornadas nocturnas es la comprendida entre las 20 y las seis horas. La jornada nocturna no puede excederse de siete horas.	<u>60</u> <u>61</u>	Igual a la anterior		Flexibilidad interna
Trabajo por turnos	No existe referencia o reglamentación al respecto.		Igual a la anterior		Flexibilidad interna

4.- SALARIOS Y REMUNERACIONES

Concepto	LFT antes de 30/11/12	Arts.	LFT después de 30/11/12	Arts.	Tipo de flexibilidad
Definición de salario	Salario es la retribución que debe de pagar el patrón al trabajador por su trabajo. El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones,	<u>82</u> <u>84</u>	Igual a la anterior		Flexibilidad salarial

	percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.				
Participación en los beneficios o utilidades de la empresa	Los trabajadores participaran de las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determina la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.	<u>117</u>	Igual a la anterior		Flexibilidad salarial
Salario mínimo	Salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo	<u>90</u>	Igual a la anterior		Flexibilidad salarial
Regulación del salario mínimo	Los salarios mínimos se fijarán por una Comisión Nacional (tripartita) la cual podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.	<u>94</u>	Igual a la anterior		Flexibilidad salarial
Remuneraciones diferidas u otras	Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de 25% sobre los salarios que les correspondan durante el periodo de vacaciones.	<u>80</u>	Igual a la anterior		Flexibilidad salarial
Protección del salario	Los salarios del trabajadores no podrán ser embargados, salvo en caso de pensiones alimenticias. Los salarios devengados en el último año y las indemnizaciones debidas a los trabajadores son preferentes sobre cualquier otro crédito, incluidos los que disfruten de garantía real, los fiscales y los a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social, sobre todo los bienes del patrón.	<u>112</u> <u>113</u>	Igual a la anterior		Flexibilidad salarial

5.- VACACIONES

Concepto	LFT antes de 30/11/12	Arts	LFT después de 30/11/12	Arts.	Tipo de flexibilidad
Duración y días computados para generar dicho derecho	Los trabajadores que tengan más de un año de servicio disfrutarán de un periodo anual de vacaciones que, en ningún caso, podrá ser inferior a seis días laborales, y que aumentará en dos días laborables hasta llegar a doce, por cada año subsiguiente de servicio. Después del cuarto año, el periodo de vacaciones aumentará en dos por cada cinco de servicio.	<u>76</u>	Igual a la anterior		Flexibilidad interna y externa
Pago en periodo de vacaciones	Los trabajadores tendrán derecho a una prima del 25% sobre su salario durante el periodo de vacaciones.	<u>79</u> <u>80</u>	Igual a la anterior		Flexibilidad salarial e interna
Acumulación de vacaciones	No se podrá. Las vacaciones deberán concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios.	<u>81</u>	Igual a la anterior		Flexibilidad interna y externa

Intercambio de vacaciones por compensación monetaria	Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración. Si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionada al tiempo de servicios prestados	<u>79</u>	Igual a la anterior		Flexibilidad salarial
Vacaciones y negociación colectiva	Si faltará en el convenio las estipulaciones sobre vacaciones, se aplicarán las disposiciones legales.	<u>393</u>	Igual a la anterior		Flexibilidad externa

6.- LICENCIAS DE MATERNIDAD

Concepto	LFT antes de 30/11/12	Arts.	LFT después de 30/11/12	Arts.	Tipo de flexibilidad
Periodo	Descanso de seis semanas anteriores y de seis posteriores al parto. Durante los periodos de descanso mencionados percibirá su salario íntegro. En los casos de prórroga del descanso, cuando se encuentren inhabilitados para trabajar, tendrá derecho al 50% de su salario, por un periodo no mayor de 60 días	<u>170</u>	La trabajadora podrá transferir hasta cuatro de las seis semanas previas al parto para después de este. En caso de que los hijos hayan nacido con alguna discapacidad o requieran atención médica, el descanso puede ser hasta de 8 semanas post-parto. Si se adopta un infante se disfrutará de un periodo de seis semanas apartir de su recibimiento. La madre gozará en caso de no poder amamantar a su hijo en el trabajo, de un periodo de una hora antes de su salida durante este periodo. A los padres en caso del nacimiento de un hijo o adopción de este se le otorgaran 5 días de descanso con goce de sueldo.	<u>170-II</u> <u>170-IBis</u> <u>170-IV</u> <u>132-XXVII-Bis</u>	Flexibilidad externa e interna

7.- TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

Concepto	LFT antes de 30/11/12	Arts.	LFT después de 30/11/12	Arts.	Tipo de flexibilidad
Causas de despido	Las causas para la suspensión son las siguientes: <ul style="list-style-type: none"> • enfermedad contagiosa • incapacidad temporal que no constituya un riesgo de trabajo • Prisión preventiva del trabajador • Arresto del trabajador • Cumplimiento de los servicios y cargos constitucionales • Designación del trabajador como representante • Falta de documentación necesaria Para la rescisión se consideran las causas imputables al trabajador y al patrón. <ul style="list-style-type: none"> • Engañar, Incurrir en faltas de probidad y 	<u>42</u> <u>46</u> <u>47</u> <u>51</u> <u>53</u> <u>434</u>	En caso de terminar la temporada se considerará terminada la relación laboral. Y también se considerará motivo de rescisión exigir la realización de actos, conductas o comportamientos que menos caben o atenten contra la dignidad del trabajador.	<u>42-VIII</u> <u>42-Bis</u> <u>47-XV</u> <u>51-IX</u>	Flexibilidad externa, interna y salarial

	<p>honradez</p> <ul style="list-style-type: none"> • Faltas de probidad y honradez, injurias, amenazas, actos de violencia, amagos, malos tratamientos, contra sus compañeros de trabajo, fuera del servicio, contra el personal, su familia, o contra el personal directivo y administrativo de la empresa • Ocasionar intencionalmente daños materiales, en los edificios, obras, maquinarias, instrumentos, materia prima y demás objetos relacionados con el trabajo • Poner en riesgo la seguridad del establecimiento o de las personas que en el laboran. • Cometer actos inmorales en el centro de trabajo. • Revelar los secretos de fabricación o información de carácter reservado, en perjuicio de la empresa • Faltar al trabajo más de tres veces en un lapso de 30 días, sin permiso y sin antelación de justificación. • Desobedecer al patrón o sus representantes cuando lo que se pide fue previamente pactado en el contrato laboral. • Negarse a adoptar las medidas de prevención y seguridad para evitar accidentes y enfermedades en el trabajo. • Presentarse a trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga que no haya sido prescrita. • La sentencia de pena de prisión. • Otras causas semejantes (análogas) a las anteriores y que sean igual de graves y con consecuencias parecidas • Reducción del salario que recibe el 				
--	---	--	--	--	--

	<p>trabajador.</p> <ul style="list-style-type: none"> No recibir el salario en la hora o fecha establecida o acostumbrada. <p>Las causas de terminación de la relación laboral son:</p> <ul style="list-style-type: none"> El mutuo consentimiento de las partes. La muerte del trabajador. La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital. La incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo. <p>Y además incluye el caso sobre el patrón: fuerza mayor, fortuito, su incapacidad física, mental e incluso su muerte. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación; el agotamiento de la materia objeto de una industria y la quiebra legalmente declarada. Además de los casos especiales.</p>				
Indemnización	<p>. Algunos trabajos deslindan de toda responsabilidad al patrón, pero cuando se culmina una relación laboral cuando es justificada, para que el patrón sea eximido de toda deuda con el trabajador deberá pagar los siguientes conceptos: parte proporcional del aguinaldo, parte proporcional de vacaciones, prima vacacional, prima de antigüedad. En caso de ser despido injustificado se dará una indemnización por tres meses de salario, además del pago de salarios vencidos hasta que se cumpla el laudo cuando se trate de trabajadores con una antigüedad menor al año. Las indemnizaciones se realizarán de la siguiente manera: Si la relación laboral se considerara por tiempo determinado, y esta fuera menor a un año entonces la indemnización es la cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados. Si excediera a un año entonces la indemnización corresponde a una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes. Si la relación fuera por tiempo indeterminado, la indemnización consiste en veinte días de salario por cada año</p>	<p><u>48</u> <u>49</u> <u>50</u></p>	<p>En caso de contingencia sanitaria, que implique la suspensión de labores. El patrón no requerirá aprobación o autorización de la junta de conciliación y arbitraje y estará obligado a pagar a sus trabajadores una indemnización equivalente a un día de salario mínimo general vigente, por cada día que dure la suspensión, sin que pueda exceder de un mes. Por despido injustificado el laudo a pagar al trabajador es de 12 meses. En caso de no cumplirse dicho laudo se pagará al trabajador los intereses que generen sobre el importe de 15 meses de salario a razón del 2% mensual.</p>	<p><u>48</u> <u>42-Bis</u></p>	Flexibilidad salarial

	laborado.				
Procedimientos	El patrón deberá dar al trabajador aviso escrito de la fecha y causa o causas de las rescisiones, salvo negativa de recepción. El patrón a los cinco días de haber dado rescisión del contrato laboral, deberá hacerlo del conocimiento de la junta. La falta de aviso al trabajador o a la junta, por si sola bastará para considerar que el despido fue injustificado	<u>47</u>	No empezarán las acciones derivadas del despido antes de que el trabajador reciba personalmente el aviso de rescisión	<u>47</u>	Flexibilidad externa
Despectivo colectivo	La terminación de la relación de trabajo como consecuencia del cierre de empresas o establecimientos o de la reducción definitiva de sus trabajos. Son causa de la terminación de la relación laboral: <ul style="list-style-type: none"> • La fuerza mayor o caso fortuito, no imputable al patrón por su muerte o incapacidad física o mental • La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación • El agotamiento de la materia • Los casos de obra o capital determinado • El concurso o la quiebra legalmente declarado 	<u>433</u> <u>434</u>	Igual al anterior		Flexibilidad externa
Excepciones en el despido colectivo	Según el caso se prevé la autorización o a aprobación de la junta de conciliación y arbitraje.	<u>435</u> <u>113</u>	Igual al anterior		Flexibilidad externa

8.- RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

Concepto	LFT antes de 30/11/12	Arts	LFT después de 30/11/12	Arts.	Tipo de flexibilidad
Tipos de sindicatos	Los sindicatos pueden ser: Gremiales Empresariales Industriales Nacionales de industria De oficios Los sindicatos patronales pueden ser: Los formados por patrones de uno o varias ramas de actividades Nacionales	<u>360</u> <u>471</u>	Igual al anterior		Flexibilidad eterna e interna
En cuanto al número de miembros	Sindicatos de trabajadores: no menos de 20 trabajadores en servicio activo (incluidos los que su relación de trabajo hubiese sido días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y en la que se otorgue este. Sindicato de oficios varios cuando en el municipio de que se trate, el número de trabajadores de una misma profesión sea menor de 20. Sindicato de patrones: no menos	<u>364</u> <u>360</u>			Flexibilidad externa

	de tres patrones				
Procedimientos administrativos	No se requiere autorización previa de la LFT. Los sindicatos deben de registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local. El registro produce efectos ante todas las autoridades.	<u>357</u> <u>365</u> <u>368</u>	La información sobre el registro de los sindicatos deberá ser pública y de fácil acceso de acuerdo con la Ley federal de transparencia y acceso a la información pública gubernamental. Se deberá observar en el registro del sindicato: legalidad, certeza, gratuidad, inmediatez, imparcialidad y respeto a la libertad, autonomía, equidad, democracia sindical.	<u>364-Bis</u> y <u>365-Bis</u>	Flexibilidad externa
Derechos de los sindicatos en cuanto a la elaboración de sus estatutos	Los sindicatos tienen derechos a redactar sus estatutos, pero deben respetar el contenido establecido en la ley.	<u>359</u> <u>371</u>	Igual al anterior		Flexibilidad externa e interna
Gestión sindical	Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y actividades y formular su programa de acción. Esta prohibido a los empleadores intervenir en cualquier forma en el régimen interno de los sindicatos.	<u>359</u> <u>133</u>	La ley se aumento en el tema de acoso sexual, hostigamiento y despido por embarazo. En estos temas no existía materia legal.	<u>133-XII</u> <u>133-XIII</u> <u>133-XIV</u> <u>133-XV</u>	
Licencia sindical	Los patrones deben de conceder licencia para que los trabajadores puedan desempeñar una comisión accidental o permanente del sindicato, siempre que avisen con la oportunidad debida y que el número de trabajadores comisionados no sea tal que perjudique el buen funcionamiento del establecimiento. El tiempo perdido podrá ser descontado al trabajador a no ser que lo compense con un tiempo igual a trabajo efectivo. Cuando la comisión sea de carácter permanente, el trabajador o trabajadores podrán volver al puesto que ocupan, conservando todos sus derechos siempre y cuando regresen a su trabajo dentro del término de seis años.	<u>132</u>	Disposiciones de seguridad y salud en trabajo, para trabajar con medidas optimas En los centros cuidar las optimas condiciones de los discapacitados.. Contar con maletín completo de primeros auxilios y las medidas ambientales correspondientes. Afiliar a los trabajadores al instituto del fondo nacional para el consumo de los trabajadores	<u>132-XVI</u> <u>132-XVI-CBis</u> <u>132-XVII</u> <u>132-XVIII</u> <u>132-XIX-Bis</u> <u>132-XXIII-Bis</u> <u>132-XXVIBis</u> <u>132-XXVII</u> <u>Bis</u>	Flexibilidad externa e interna

Disolución y/o liquidación de la organización sindical	Los sindicatos no están sujetos a disolución o cancelación de su registro por vía administrativa. Los sindicatos se disolverán: Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que lo integren. Por transcurrir el término fijado en los estatutos. La junta de Conciliación y Arbitraje resolverá acerca de la cancelación de su registro por disolución y por dejar de cumplir los requisitos de la ley.	<u>370</u> <u>379</u> <u>369</u>	Igual al anterior		Flexibilidad interna
Discriminación e injerencia	Nadie puede ser obligado a formar o no parte de un sindicato. Cualquier disposición en contrario se tendrá por no puesta. En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sea miembro del sindicato contratante, pero no podrá aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en el de la cláusula de exclusión. Podrán también establecerse que patrón separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante. Está prohibido a los empleadores intervenir en cualquier forma en el régimen interno del sindicato.	<u>358</u> <u>395</u> <u>133</u>	Desaparece la parte de que el patrón tenía que separar de su puesto a los miembros que renunciaran al sindicato contratante. La ley se aumento en el tema de no permitir o tolerar acoso sexual, hostigamiento y despido por embarazo. En estos temas no existía materia legal.	133- XII 133- XIII 133- XIV 133- XV <u>395</u> <u>derog</u> <u>ado</u>	Flexibilidad interna y externa
Derecho a la información, consulta y representación	No existe referencia o reglamentación al respecto		El registro de los sindicatos se hará público como ya se determino anteriormente. Los sindicatos darán cuenta de la situación de sus ingresos por cuotas sindicales y otros bienes, así como su destino. Y cualquier trabajador podrá solicitar información acerca de la administración de estos. Si no fueran dada la información podrá acudir a instancias internas y de no existir estas, acudirá a la junta de conciliación y arbitraje.	365- Bis <u>373</u> <u>377</u>	Flexibilidad externa interna
Representantes legítimos en las negociaciones colectivas	Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones. Contrato-ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, uno o varios sindicatos de patrones.	<u>386</u> <u>404</u>	Igual al anterior		Flexibilidad externa
Negociación colectiva: ámbito de negociación	Contrato colectivo de trabajo tiene como objeto establecer las condiciones según las cuales debe	<u>386</u>	Igual al anterior		Flexibilidad externa

	de prestarse el trabajo en una o varias o establecimientos. Contrato-ley tiene como objeto establecer las condiciones según las cuales deben de prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el territorio nacional.	<u>404</u>			
Cobertura de los acuerdos	Contrato colectivo: las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o del sindicato que lo haya celebrado, salvo a los trabajadores de confianza cuando así lo estipule el contrato. El contrato-ley producirá efectos a partir de la fecha de su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa, salvo que la convención señale una fecha distinta.	<u>184</u> <u>396</u> <u>416</u>	Igual al anterior		Flexibilidad externa
Duración y revisión del convenio	La duración del contrato puede ser por el tiempo determinado o indeterminado, o por obra determinada, pudiendo ser revisable total o parcialmente de acuerdo al procedimiento de ley. En la revisión del contrato colectivo de trabajo se observan las normas siguientes: Si se celebró por un solo sindicato de trabajadores o por un solo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar su revisión. Si se celebró por varios sindicatos de trabajadores o por varios patronos, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen el 51% de la totalidad de los miembros de los sindicatos o de los trabajadores afectados por lo menos. Los sindicatos de trabajadores podrán solicitar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje las modificaciones de las condiciones de trabajo contenidas en los contratos colectivos o en los contratos-ley cuando existan circunstancias económicas que las justifiquen y cuando el aumento del costo de la vida origine un desequilibrio entre el capital y el trabajo.	<u>397</u> <u>398</u> <u>399</u> <u>426</u>	Igual al anterior		Flexibilidad externa
Huelga y declaración de legalidad	La huelga es llevada a cabo por una coalición de trabajadores, siendo necesario que la huelga se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. La determinación de la mayoría sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración	<u>440</u> <u>451</u> <u>444</u>	Igual al anterior		Flexibilidad externa e interna

	de inexistencia de la huelga, y, en ningún caso, como cuestión previa a la suspensión de los trabajadores. Huelga legalmente existente es la que satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados por la ley.				
Solución de conflictos	Los trabajadores huelguistas pueden someter el conflicto a la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje.	<u>469</u>	Igual al anterior		Flexibilidad interna, externa y salarial
Seguro de cesantía	Seguro de cesantía por edad avanzada (Ley del seguro social) Los trabajadores de planta tiene derecho a una prima de antigüedad que consistirá en 12 días de salario por cada año laborado. El monto será igual o mayor al salario mínimo. Y todo se hará conforme a la zona geográfica para la aplicación del salario mínimo.	<u>162</u> <u>485</u> <u>486</u>	Igual al anterior		Flexibilidad salarial

Anexo 2

Comparativos del código de trabajo Chileno anterior y actual (2007) a (2013)

1.- CONTRATO DE TRABAJO

Concepto	LFT antes de 26/12/12	Arts	LFT después de 26/12/12	MOD. Arts.	Tipo de flexibilidad
Indefinido	Se podrán pactar contratos de trabajo con jornada a tiempo parcial, considerándose afectos a la normativa del presente párrafo, aquéllos en que se ha convenido una jornada de trabajo no superior a dos tercios de la jornada ordinaria, a que se refiere el artículo 22.	<u>40</u> bis	Igual al anterior		
Por tiempo determinado	El empleador que no haga constar por escrito el contrato dentro del plazo de quince días de incorporado el trabajador, o de cinco días si se trata de contratos por obra, trabajo o servicio determinado o de duración inferior a treinta días, será sancionado con una multa a beneficio fiscal de una a cinco unidades tributarias mensuales.	<u>9°</u>	Igual al anterior		Flexibilidad externa
Plazos de duración determinada	En los contratos a tiempo parcial se permitirá el pacto de horas extraordinarias. La base de cálculo para el pago de dichas horas extraordinarias, no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual que determina la ley, calculado proporcionalmente a la cantidad de horas pactadas como jornada ordinaria. La jornada ordinaria diaria deberá ser continua y no podrá exceder de las 10 horas, pudiendo interrumpirse por un lapso no inferior a media hora ni superior a una hora para la colación.	<u>40</u> bis A	Igual al anterior		Flexibilidad interna
Formación y aprendizaje	Contrato de trabajo de aprendizaje es la convención en virtud de la cual un empleador se obliga a impartir a un aprendiz, por sí o a través de un tercero, en un tiempo y en condiciones determinados, los conocimientos y habilidades de un oficio calificado, según un programa establecido, y el aprendiz a cumplirlo y a trabajar mediante una remuneración convenida. Sólo podrán celebrar contrato de aprendizaje los trabajadores menores de veintiún años de edad. sin perjuicio de las acciones que en conformidad a la ley competen al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo y a los servicios e instituciones del sector público.	<u>78°</u> , <u>79°</u> , <u>83°</u> y <u>179°</u>	Igual al anterior		Flexibilidad interna
Periodos de prueba	Del contrato de trabajadores de casa particular. Las dos primeras semanas de trabajo se estimarán como período de prueba	<u>147°</u>	Igual al anterior		Flexibilidad externa

	y durante ese lapso podrá resolverse el contrato a voluntad de cualquiera de las partes siempre que se dé un aviso con tres días de anticipación, a lo menos, y se pague el tiempo servido.				
Subcontratación o outsourcing	<p>Es trabajo en régimen de subcontratación, aquél realizado en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador para un empleador, denominado contratista o subcontratista, cuando éste, en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, denominada la empresa principal, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas. No quedarán sujetos a las normas de este Párrafo las obras o los servicios que se ejecutan o prestan de manera discontinua o esporádica.</p> <p>La empresa principal será solidariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales de dar que afecten a los contratistas en favor de los trabajadores de éstos, tal responsabilidad estará limitada al tiempo o período durante el cual el o los trabajadores prestaron servicios en régimen de subcontratación para la empresa principal.</p> <p>Empresa de Servicios Transitorios: toda persona jurídica, inscrita en el registro respectivo, que tenga por objeto social exclusivo poner a disposición de terceros denominados para estos efectos empresas usuarias, trabajadores para cumplir en estas últimas, tareas de carácter transitorio u ocasional, como asimismo la selección, capacitación y formación de trabajadores, así como otras actividades afines en el ámbito de los recursos humanos</p>	183-A, 183-B y 183-F, 478	Igual al anterior		Flexibilidad externa

2.- JORNADA Y TIEMPO DE TRABAJO

Concepto	LFT antes de 30/11/12	Arts	LFT después de 30/11/12	Arts.	Tipo de flexibilidad
Definición de trabajo efectivo	<p>Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato.</p> <p>Se considerará también jornada de trabajo el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le sean imputables.</p>	21	Igual al anterior		Flexibilidad interna
Duración de la jornada de trabajo	La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y cinco horas semanales.72	22°	Igual al anterior		Flexibilidad interna

Descanso semanal	Los días domingo y aquellos que la ley declare festivos serán de descanso, salvo respecto de las actividades autorizadas por ley para trabajar en esos días.	<u>35°</u>	Igual al anterior		Flexibilidad interna
Límites de horas extras	En las faenas que, por su naturaleza, no perjudiquen la salud del trabajador, podrán pactarse horas extraordinarias hasta un máximo de dos por día, las que se pagarán con el recargo señalado en el artículo siguiente. Las horas extraordinarias sólo podrán pactarse para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa. Dichos pactos deberán constar por escrito y tener una vigencia transitoria no superior a tres meses, pudiendo renovarse por acuerdo de las partes. No obstante la falta de pacto escrito, se considerarán extraordinarias las que se trabajen en exceso de la jornada pactada, con conocimiento del empleador.	<u>31°</u> , <u>32°</u>	Igual al anterior		Flexibilidad interna
Pago de horas extraordinarias	Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del cincuenta por ciento sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período. En caso de que no exista sueldo convenido, o éste sea inferior al ingreso mínimo mensual que determina la ley, éste constituirá la base de cálculo para el respectivo recargo.	<u>32°</u>	Igual al anterior		Flexibilidad salarial

3.- TRABAJO NOCTURNO Y POR TURNOS

Concepto	LFT antes de 30/11/12	Arts.	LFT después de 30/11/12	Arts.	Tipo de flexibilidad
Definición y los límites	Las partes podrán pactar alternativas de distribución de jornada. En este caso, el empleador, con una antelación mínima de una semana, estará facultado para determinar entre una de las alternativas pactadas, la que regirá en la semana o período superior siguiente.	<u>40</u> <u>bis</u> <u>C</u>	Igual al anterior		Flexibilidad interna
Trabajo por turnos			Igual al anterior		

4.- SALARIOS Y REMUNERACIONES

Concepto	LFT antes de 30/11/12	Arts.	LFT después de 30/11/12	Arts.	Tipo de flexibilidad
Definición de salario	Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie evaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo. No constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, la indemnización por años de servicios establecida en el artículo 163 y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual ni,	<u>41°</u>	Igual al anterior		Flexibilidad salarial

	en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo.				
Participación en los beneficios o utilidades de la empresa	<p>Participación, que es la proporción en las utilidades de un negocio determinado o de una empresa o sólo de la de una o más secciones o sucursales de la misma, y gratificación, que corresponde a la parte de utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador.</p> <p>Si las partes convinieren un sistema de gratificaciones, éstas no podrán ser inferiores a las que resulten de la aplicación de las normas siguientes.</p> <p>Los establecimientos mineros, industriales, comerciales o agrícolas, empresas y cualesquiera otros que persigan fines de lucro, y las cooperativas, que estén obligados a llevar libros de contabilidad y que obtengan utilidades o excedentes líquidos en sus giros, tendrán la obligación de gratificar anualmente a sus trabajadores en proporción no inferior al treinta por ciento de dichas utilidades o excedentes. La gratificación de cada trabajador con derecho a ella será determinada en forma proporcional a lo devengado por cada trabajador en el respectivo período anual, incluidos los que no tengan derecho.</p> <p>Para estos efectos se considerará utilidad la que resulte de la liquidación que practique el Servicio de Impuestos Internos para la determinación del impuesto a la renta, el Servicio de Impuestos Internos practicará, también, la liquidación a que se refiere este artículo para los efectos del otorgamiento de gratificaciones.</p>	<u>42°</u> , <u>46°</u> , <u>47°</u> , <u>48°</u>	Igual al anterior		Flexibilidad salarial
Salario mínimo	El monto mensual del sueldo no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual. Si se convinieren jornadas parciales de trabajo, el sueldo no podrá ser inferior al mínimo vigente, proporcionalmente calculada en relación con la jornada ordinaria de trabajo	<u>44°</u>	Igual al anterior		Flexibilidad salarial
Regulación del salario mínimo	Si las partes convinieren un sistema de gratificaciones, éstas no podrán ser inferiores a las que resulten de la aplicación de las normas	<u>46°</u>	Igual al anterior		Flexibilidad salarial
Remuneraciones diferidas u otras	<p>Para los efectos de lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 32, el sueldo diario de los trabajadores a que se refiere este artículo, incluirá lo pagado por este título en los días domingo y festivos comprendidos en el período en que se liquiden las horas extraordinarias, cuya base de cálculo en ningún caso podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual.</p> <p>a) sueldo, que es el estipendio fijo, en dinero, pagado por períodos iguales,</p>	<u>42°-a</u> , <u>45°</u>	<p>a) sueldo, o sueldo base, que es el estipendio obligatorio y fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios en una jornada ordinaria de trabajo, sin perjuicio de lo señalado en el inciso segundo del artículo 10.</p> <p>El sueldo, no podrá ser inferior a un ingreso mínimo mensual.</p>	<u>42-a</u>	Flexibilidad salarial

	determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios				
Protección del salario	<p>Las remuneraciones se pagarán en moneda de curso legal, sin perjuicio de lo establecido en el inciso segundo del artículo 10 y de lo preceptuado para los trabajadores agrícolas y los de casa particular.</p> <p>Las remuneraciones se pagarán con la periodicidad estipulada en el contrato, pero los períodos que se convengan no podrán exceder de un mes.</p> <p>Las remuneraciones de los trabajadores y las cotizaciones de seguridad social serán inembargables. No obstante, podrán ser embargadas las remuneraciones en la parte que excedan de cincuenta y seis unidades de fomento.</p> <p>El empleador deberá deducir de las remuneraciones los impuestos que las graven, las cotizaciones de seguridad social, las cuotas sindicales en conformidad a la legislación respectiva y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos.</p> <p>Igualmente, a solicitud escrita del trabajador, el empleador deberá descontar de las remuneraciones las cuotas correspondientes a dividendos hipotecarios por adquisición de viviendas y las cantidades que el trabajador haya indicado para que sean depositadas en una cuenta de ahorro para la vivienda abierta a su nombre en una institución financiera o en una cooperativa de vivienda. Estas últimas no podrán exceder de un monto equivalente al 30% de la remuneración total del trabajador.</p>	<p><u>57°</u> .</p> <p><u>58</u></p> <p><u>61°</u></p>	<p>El empleador deberá deducir de las remuneraciones los impuestos que las graven, las cotizaciones de seguridad social, las cuotas sindicales en conformidad a la legislación respectiva y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos. Asimismo, con acuerdo del empleador y del trabajador, que deberá constar por escrito, el empleador podrá descontar de las remuneraciones cuotas destinadas al pago de la adquisición de viviendas, cantidades para ser depositadas en una cuenta de ahorro para la vivienda y sumas destinadas a la educación del trabajador, su cónyuge o alguno de sus hijos. Para estos efectos, se autoriza al empleador a otorgar mutuos o créditos sin interés, respecto de los cuales el empleador podrá hacerse pago deduciendo hasta el 30% del total de la remuneración mensual del trabajador. Sin embargo, el empleador sólo podrá realizar tal deducción si paga directamente la cuota del mutuo o crédito a la institución financiera o servicio educacional respectivo.</p> <p>Las remuneraciones se pagarán con la periodicidad estipulada en el contrato, pero los períodos que se convengan no podrán exceder de un mes. En caso que la remuneración del trabajador se componga total o parcialmente de comisiones e independientemente de las condiciones de pago que la empresa pacte con el cliente, aquéllas se entenderán devengadas y deberán ser liquidadas y pagadas conjuntamente con las demás remuneraciones ordinarias del período en que se efectuaron las operaciones u ocurrieron los hechos que les dieron origen, salvo que, por razones técnicas ello no sea posible, caso en el cual deberán ser liquidadas y pagadas conjuntamente con las remuneraciones del mes siguiente. La cláusula que difiera el pago de comisiones al trabajador, infringiendo los límites establecidos en este artículo, se tendrá por no escrita.</p>	<p><u>58, 54</u></p> <p><u>bis, 55</u></p>	Flexibilidad salarial

5.- VACACIONES

Concepto	LFT antes de 30/11/12	Arts.	LFT después de 30/11/12	Arts.	Tipo de flexibilidad
Duración y días computados para generar dicho derecho	Los trabajadores con más de un año de servicio tendrán derecho a un feriado anual de quince días hábiles, con remuneración íntegra que se otorgará de acuerdo con las	<p><u>67°</u></p> <p><u>y</u></p> <p><u>68°</u></p>	Igual al anterior		Flexibilidad interna

	<p>formalidades que establezca el reglamento.</p> <p>Los trabajadores que presten servicios en la Duodécima Región de Magallanes y de la Antártica Chilena, en la Undécima Región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo, y en la Provincia de Palena, tendrán derecho a un feriado anual de veinte días hábiles.</p> <p>El feriado se concederá de preferencia en primavera o verano, considerándose las necesidades del servicio.</p> <p>Todo trabajador, con diez años de trabajo, para uno o más empleadores, continuos o no, tendrá derecho a un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados, y este exceso será susceptible de negociación individual o colectiva.</p> <p>Con todo, sólo podrán hacerse valer hasta diez años de trabajo prestados a empleadores anteriores.</p>				
Pago en periodo de vacaciones	<p>Durante el feriado, la remuneración íntegra estará constituida por el sueldo en el caso de trabajadores sujetos al sistema de remuneración fija.</p> <p>En el caso de trabajadores con remuneraciones variables, la remuneración íntegra será el promedio de lo ganado en los últimos tres meses trabajados. Se entenderá por remuneraciones variables los tratos, comisiones, primas y otras que con arreglo al contrato de trabajo impliquen la posibilidad de que el resultado mensual total no sea constante entre uno y otro mes.</p>	<p><u>71°</u> <u>45°</u></p>	<p>Se le incluye el párrafo quinto que dice: "Asimismo, la remuneración íntegra durante el feriado deberá incluir la remuneración establecida en el inciso primero del artículo 45, según corresponda."</p> <p>El trabajador remunerado exclusivamente por día tendrá derecho a la remuneración en dinero por los días domingo y festivos, la que equivaldrá al promedio de lo devengado en el respectivo período de pago, el que se determinará dividiendo la suma total de las remuneraciones diarias devengadas por el número de días en que legalmente debió laborar en la semana. Igual derecho tendrá el trabajador remunerado por sueldo mensual y remuneraciones variables, tales como comisiones o tratos, pero, en este caso, el promedio se calculará sólo en relación a la parte variable de sus remuneraciones.</p> <p>A contar del 8 de Agosto de 2012, fecha de la entrada en vigencia de la Ley N° 20.613 la remuneración íntegra que debe pagarse a los trabajadores durante el feriado debe incluir lo percibido por concepto de semana corrida, en los términos establecidos en el inciso primero del artículo 45 del Código del Trabajo.</p>	<p><u>71°</u> <u>45°</u></p>	Flexibilidad salarial e interna
Acumulación de vacaciones	<p>El feriado deberá ser continuo, pero el exceso sobre diez días hábiles podrá fraccionarse de común acuerdo.</p> <p>El feriado también podrá acumularse por acuerdo de las partes, pero sólo hasta por dos períodos consecutivos.</p> <p>El empleador cuyo trabajador tenga acumulados dos períodos consecutivos, deberá en todo caso otorgar al menos el primero de éstos, antes de completar el año que le da derecho a un nuevo período.</p>	<p><u>70°</u></p>	Igual al anterior		Flexibilidad interna y externa

Intercambio de vacaciones por compensación monetaria	El feriado establecido en el artículo 67 no podrá compensarse en dinero. Sólo si el trabajador, teniendo los requisitos necesarios para hacer uso del feriado, deja de pertenecer por cualquiera circunstancia a la empresa, el empleador deberá compensarle el tiempo que por concepto de feriado le habría correspondido. Con todo, el trabajador cuyo contrato termine antes de completar el año de servicio que da derecho a feriado, percibirá una indemnización por ese beneficio, equivalente a la remuneración íntegra calculada en forma proporcional al tiempo que medie entre su contratación o la fecha que enteró la última anualidad y el término de sus funciones.	<u>73°</u>	Igual al anterior		Flexibilidad salarial
Vacaciones y negociación colectiva			Igual al anterior		Flexibilidad interna

6.- LICENCIAS DE MATERNIDAD

Concepto	LFT antes de 30/11/12	Arts.	LFT después de 30/11/12	Arts.	Tipo de flexibilidad
Periodo	<p>Las trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él.</p> <p>El padre tendrá derecho a un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de forma continua, excluyendo el descanso semanal, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento.</p> <p>Este permiso también se otorgará al padre que se encuentre en proceso de adopción, y se contará a partir de la notificación de la resolución que otorgue el cuidado personal o acoja la adopción del menor, en conformidad a los artículos 19 y 24 de la ley N° 19.620. Este derecho es irrenunciable.</p> <p>Si durante el embarazo se produjere enfermedad como consecuencia de éste, comprobada con certificado médico, la trabajadora tendrá derecho a un descanso prenatal suplementario cuya duración será fijada, en su caso, por los servicios que tengan a su cargo las atenciones médicas preventivas o curativas.</p> <p>Si el parto se produjere después de las seis semanas siguientes a la fecha en que la mujer hubiere comenzado el descanso de maternidad, el descanso prenatal se entenderá prorrogado hasta el alumbramiento y desde la fecha de éste se contará el descanso puerperal, lo que deberá ser comprobado, antes de expirar el plazo, con el correspondiente certificado médico o de la matrona.</p> <p>Si como consecuencia del alumbramiento se produjere</p>	<u>195°</u> ⁺ <u>196°</u> ⁺ <u>198°</u> ⁺ <u>202°</u> [∨] <u>206°</u>	Igual al anterior		Flexibilidad interna

	<p>enfermedad comprobada con certificado médico, que impidiere regresar al trabajo por un plazo superior al descanso postnatal, el descanso puerperal será prolongado por el tiempo que fije, en su caso, el servicio encargado de la atención médica preventiva o curativa.</p> <p>Cuando el parto se produjere antes de iniciada la trigésimo tercera semana de gestación, o si el niño al nacer pesare menos de 1.500 gramos, el descanso postnatal del inciso primero del artículo 195 será de dieciocho semanas.</p> <p>La mujer que se encuentre en el período de descanso de maternidad a que se refiere el artículo 195, de descansos suplementarios y de plazo ampliado señalados en el artículo 196, como también los trabajadores que hagan uso del permiso postnatal parental, recibirán un subsidio calculado conforme a lo dispuesto en el decreto con fuerza de ley N° 44, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1978, y en el artículo 197 bis.</p> <p>Durante el período de embarazo, la trabajadora que esté ocupada habitualmente en trabajos considerados por la autoridad como perjudiciales para su salud, deberá ser trasladada, sin reducción de sus remuneraciones, a otro trabajo que no sea perjudicial para su estado.</p> <p>Las trabajadoras tendrán derecho a disponer, a lo menos, de una hora al día, para dar alimento a sus hijos menores de dos años.</p>				
--	---	--	--	--	--

7.- TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

Concepto	LFT antes de 30/11/12	Arts.	LFT después de 30/11/12	Arts.	Tipo de flexibilidad
Causas de despido	<p>El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mutuo acuerdo de las partes. 2. Renuncia del trabajador, dando aviso a su empleador con treinta días de anticipación, a lo menos. 3. Muerte del trabajador. 4. Vencimiento del plazo convenido en el contrato. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año. <p>El trabajador que hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo, durante doce meses o más en un período de quince meses, contados desde la primera contratación, se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida.</p> <p>Tratándose de gerentes o personas que tengan un título profesional o técnico otorgado por una institución de</p>	<p><u>159°</u> <u>160°</u> <u>161°</u> <u>y</u> <u>171°</u></p>	<p>"f) Conductas de acoso laboral.", en el 171 último párrafo se observa: Si el trabajador hubiese invocado la causal de la letra b) o f) del número 1 del artículo 160, falsamente o con el propósito de lesionar la honra de la persona demandada y el tribunal hubiese declarado su demanda carente de motivo plausible, estará obligado a indemnizar los perjuicios que cause al afectado. En el evento que la causal haya sido invocada maliciosamente, además de la indemnización de los perjuicios, quedará sujeto a las otras acciones legales que procedan.</p>	<p><u>160-1f</u></p>	<p>Flexibilidad externa, interna y salarial</p>

	<p>educación superior del Estado o reconocida por éste, la duración del contrato no podrá exceder de dos años.</p> <p>El hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo, lo transforma en contrato de duración indefinida. Igual efecto producirá la segunda renovación de un contrato de plazo fijo.</p> <p>5. Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.</p> <p>6. Caso fortuito o fuerza mayor.</p> <p>El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:</p> <p>1. Alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan:</p> <p>a) Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones;</p> <p>b) Conductas de acoso sexual;</p> <p>c) Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa;</p> <p>d) Injurias proferidas por el trabajador al empleador, y</p> <p>e) Conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña.</p> <p>2. Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador.</p> <p>3. No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo; asimismo, la falta injustificada, o sin aviso previo de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra.</p> <p>4. Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal:</p> <p>a) la salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente, y</p> <p>b) la negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato.</p> <p>5. Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos.</p> <p>6. El perjuicio material causado</p>				
--	--	--	--	--	--

	<p>intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.</p> <p>7. Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.</p> <p>Sin perjuicio de lo señalado en los artículos precedentes, el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores. La eventual impugnación de las causales señaladas, se regirá por lo dispuesto en el artículo 168.</p> <p>Si quien incurriere en las causales de los números 1, 5 o 7 del artículo 160 fuere el empleador, el trabajador podrá poner término al contrato y recurrir al juzgado respectivo, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la terminación, para que éste ordene el pago de las indemnizaciones establecidas en el inciso cuarto del artículo 162, y en los incisos primero o segundo del artículo 163, según corresponda, aumentada en un cincuenta por ciento en el caso de la causal del número 7; en el caso de las causales de los números 1 y 5, la indemnización podrá ser aumentada hasta en un ochenta por ciento.</p> <p>Si el trabajador hubiese invocado la causal de la letra b) del número 1 del artículo 160, falsamente o con el propósito de lesionar la honra de la persona demandada y el tribunal hubiese declarado su demanda carente de motivo plausible, estará obligado a indemnizar los perjuicios que cause al afectado. En el evento que la causal haya sido invocada maliciosamente, además de la indemnización de los perjuicios, quedará sujeto a las otras acciones legales que procedan.</p>				
Indemnización	<p>Cuando el empleador invoque la causal señalada en el inciso primero del artículo 161, el aviso deberá darse al trabajador, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva, a lo menos con treinta días de anticipación. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador una indemnización en dinero efectivo sustitutiva del aviso previo, equivalente a la última remuneración mensual devengada. La comunicación al trabajador deberá, además, indicar, precisamente, el monto total a pagar de conformidad con lo dispuesto en el artículo siguiente.</p>	<p><u>162°</u> y <u>163°</u></p>	Igual al anterior		Flexibilidad salarial

	<p>Para proceder al despido de un trabajador por alguna de las causales a que se refieren los incisos precedentes o el artículo anterior, el empleador le deberá informar por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen. Si el empleador no hubiere efectuado el íntegro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo. Con todo, el empleador podrá convalidar el despido mediante el pago de las imposiciones morosas del trabajador, lo que comunicará a éste mediante carta certificada acompañada de la documentación emitida por las instituciones previsionales correspondientes, en que conste la recepción de dicho pago.</p> <p>Sin perjuicio de lo anterior, el empleador deberá pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el período comprendido entre la fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la referida comunicación al trabajador. No será exigible esta obligación del empleador cuando el monto adeudado por concepto de imposiciones morosas no exceda de la cantidad menor entre el 10% del total de la deuda previsional o 2 unidades tributarias mensuales, y siempre que dicho monto sea pagado por el empleador dentro del plazo de 15 días hábiles contado desde la notificación de la respectiva demanda.</p> <p>Si el contrato hubiere estado vigente un año o más y el empleador le pusiere término en conformidad al artículo 161, deberá pagar al trabajador, al momento de la terminación, la indemnización por años de servicio que las partes hayan convenido individual o colectivamente, siempre que ésta fuere de un monto superior a la establecida en el inciso siguiente.</p> <p>A falta de esta estipulación, entendiéndose además por tal la que no cumpla con el requisito señalado en el inciso precedente, el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente a dicho empleador. Esta indemnización tendrá un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración.</p> <p>La indemnización a que se refiere este</p>				
--	---	--	--	--	--

	<p>artículo será compatible con la sustitutiva del aviso previo que corresponda al trabajador, según lo establecido en el inciso segundo del artículo 161 y en el inciso cuarto del artículo 162 de este Código.</p>				
Procedimientos	<p>Si el contrato de trabajo termina de acuerdo con los números 4, 5 o 6 del artículo 159, o si el empleador le pusiere término por aplicación de una o más de las causales señaladas en el artículo 160, deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda.</p> <p>Esta comunicación se entregará o deberá enviarse, dentro de los tres días hábiles siguientes al de la separación del trabajador. Si se tratare de la causal señalada en el número 6 del artículo 159, el plazo será de seis días hábiles.</p> <p>Deberá enviarse copia del aviso mencionado en el inciso anterior a la respectiva Inspección del Trabajo, dentro del mismo plazo. Las Inspecciones del Trabajo, tendrán un registro de las comunicaciones de terminación de contrato que se les envíen, el que se mantendrá actualizado con los avisos recibidos en los últimos treinta días hábiles.</p> <p>El trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161, y que considere que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se haya invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la separación, a fin de que éste así lo declare. En este caso, el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la de los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere, aumentada esta última de acuerdo a las siguientes reglas:</p> <p>a) En un treinta por ciento, si se hubiere dado término por aplicación improcedente del artículo 161;</p> <p>b) En un cincuenta por ciento, si se hubiere dado término por aplicación injustificada de las causales del artículo 159 o no se hubiere invocado ninguna causa legal para dicho término;</p> <p>c) En un ochenta por ciento, si se hubiere dado término por aplicación indebida de las causales del artículo 160.</p> <p>Si el empleador hubiese invocado las causales señaladas en los números 1, 5 y 6 del artículo 160 y el despido</p>	162° y 168°	Igual al anterior		Flexibilidad externa

	<p>fuere además declarado carente de motivo plausible por el tribunal, la indemnización establecida en los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere, se incrementará en un cien por ciento.</p> <p>En el caso de las denuncias de acoso sexual, el empleador que haya cumplido con su obligación en los términos que señalan el artículo 153, inciso segundo, y el Título IV del LIBRO II, no estará afecto al recargo de la indemnización a que hubiere lugar, en caso de que el despido sea declarado injusto, indebido o improcedente.</p> <p>Si el juez estableciere que la aplicación de una o más de las causales de terminación del contrato establecidas en los artículos 159 y 160 no ha sido acreditada, de conformidad a lo dispuesto en este artículo, se entenderá que el término del contrato se ha producido por alguna de las causales señaladas en el artículo 161, en la fecha en que se invocó la causal, y habrá derecho a los incrementos legales que corresponda en conformidad a lo dispuesto en los incisos anteriores.</p> <p>El plazo contemplado en el inciso primero se suspenderá cuando, dentro de éste, el trabajador interponga un reclamo por cualquiera de las causales indicadas, ante la Inspección del Trabajo respectiva. Dicho plazo seguirá corriendo una vez concluido este trámite ante dicha Inspección. No obstante lo anterior, en ningún caso podrá recurrirse al tribunal transcurridos noventa días hábiles desde la separación del trabajador</p>				
Despido colectivo	<p>Sin perjuicio de lo señalado en los artículos precedentes, el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores. La eventual impugnación de las causales señaladas, se regirá por lo dispuesto en el artículo 168.</p>		Igual al anterior		Flexibilidad externa
Excepciones en el despido colectivo			Igual al anterior		Flexibilidad externa

8.- RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

Concepto	LFT antes de 30/11/12	Arts.	LFT después de 30/11/12	Arts.	Tipo de flexibilidad
Tipos de sindicatos	Las organizaciones sindicales se constituirán y denominarán en consideración a los trabajadores que afilien. Podrán, entre otras, constituirse las siguientes:	216°	Igual al anterior		Flexibilidad interna

	<p>a) Sindicato de empresa: es aquel que agrupa a trabajadores de una misma empresa;</p> <p>b) Sindicato interempresa: es aquel que agrupa a trabajadores de dos o más empleadores distintos;</p> <p>c) Sindicato de trabajadores independientes: es aquel que agrupa a trabajadores que no dependen de empleador alguno, y</p> <p>d) Sindicato de trabajadores eventuales o transitorios: es aquel constituido por trabajadores que realizan labores bajo dependencia o subordinación en períodos cíclicos o intermitentes.</p>				
En cuanto al número de miembros	<p>La constitución de un sindicato en una empresa que tenga más de cincuenta trabajadores, requerirá de un mínimo de veinticinco trabajadores que representen, a lo menos, el diez por ciento del total de los que presten servicios en ella.</p> <p>No obstante lo anterior, para constituir dicha organización sindical en aquellas empresas en las cuales no exista un sindicato vigente, se requerirá al menos de ocho trabajadores, debiendo completarse el quórum exigido en el inciso anterior, en el plazo máximo de un año, transcurrido el cual caducará su personalidad jurídica, por el solo ministerio de la ley, en el evento de no cumplirse con dicho requisito.</p> <p>Si la empresa tiene cincuenta trabajadores o menos, podrán constituir sindicato ocho de ellos.</p> <p>Si la empresa tuviere más de un establecimiento, podrán también constituir sindicato los trabajadores de cada uno de ellos, con un mínimo de veinticinco trabajadores que representen, a lo menos, el treinta por ciento de los trabajadores de dicho establecimiento.</p> <p>Sin perjuicio de lo anterior, cualquiera sea el porcentaje que representen, podrán constituir sindicato doscientos cincuenta o más trabajadores de una misma empresa</p> <p>Para constituir un sindicato que no sea de aquellos a que se refiere el artículo anterior, se requerirá del concurso de un mínimo de veinticinco trabajadores para formarlo.</p> <p>Los trabajadores de una empresa que estén afiliados a un sindicato interempresa o de trabajadores eventuales o transitorios, siempre que sean ocho o más y que no se hubiere elegido a uno de ellos como director del sindicato respectivo, podrán designar de entre ellos a un delegado sindical, el que gozará del fuero a que se refiere el artículo 243; si fueren veinticinco o más trabajadores, elegirán tres delegados sindicales.</p>	227°	Igual al anterior		Flexibilidad externa

	Con todo, si fueren 25 o más trabajadores y de entre ellos se hubiere elegido como director sindical a dos o uno de ellos, podrán elegir, respectivamente, uno o dos delegados sindicales. Los delegados sindicales gozarán del fuero a que se refiere el artículo 243.				
Procedimientos administrativos	El directorio sindical deberá depositar en la Inspección del Trabajo el acta original de constitución del sindicato y dos copias de sus estatutos certificadas por el ministro de fe actuante, dentro del plazo de quince días contados desde la fecha de la asamblea. La Inspección del Trabajo procederá a inscribirlos en el registro de sindicatos que se llevará al efecto. Las actuaciones a que se refiere este artículo estarán exentas de impuestos. El registro se entenderá practicado y el sindicato adquirirá personalidad jurídica desde el momento del depósito a que se refiere el inciso anterior.	<u>222°</u>	Igual al anterior		Flexibilidad externa
Derechos de los sindicatos en cuanto a la elaboración de sus estatutos	El estatuto del sindicato deberá contemplar los requisitos de afiliación, de desafiliación y los derechos y obligaciones de sus miembros, los requisitos para ser elegido dirigente sindical, los mecanismos de modificación del estatuto o de fusión del sindicato, el régimen disciplinario interno y la clase y denominación de sindicato que lo identifique, que no podrá sugerir el carácter de único o exclusivo. Sindicato de trabajadores eventuales o transitorios: es aquel constituido por trabajadores que realizan labores bajo dependencia o subordinación en períodos cíclicos o intermitentes. pero nos interesa el subíndice 309 que dice: Las organizaciones sindicales pueden cambiar libremente, por la vía de la reforma de sus estatutos, su naturaleza, ajustándose únicamente a los requisitos que el ordenamiento jurídico vigente prescribe al efecto. (Dictamen N° 3.644/188 de 5.11.02)	<u>231°</u> + <u>216</u>	Igual al anterior		Flexibilidad interna y externa
Gestión sindical	1.- Representar a los afiliados en las diversas instancias de la negociación colectiva, suscribir los instrumentos colectivos del trabajo que corresponda, velar por su cumplimiento y hacer valer los derechos que de ellos nazcan; 2.- Representar a los trabajadores en el ejercicio de los derechos emanados de los contratos individuales de trabajo, cuando sean requeridos por los asociados. No será necesario requerimiento de los afectados para que los representen en el ejercicio de los derechos emanados de los instrumentos colectivos de trabajo y cuando se reclame de las infracciones legales o contractuales que afecten a la generalidad de sus socios. En ningún caso podrán percibir las	<u>220</u>	Igual al anterior		Flexibilidad interna

	<p>remuneraciones de sus afiliados;</p> <p>3.- Velar por el cumplimiento de las leyes del trabajo o de la seguridad social, denunciar sus infracciones ante las autoridades administrativas o judiciales, actuar como parte en los juicios o reclamaciones a que den lugar la aplicación de multas u otras sanciones;</p> <p>4.- Actuar como parte en los juicios o reclamaciones, de carácter judicial o administrativo, que tengan por objeto denunciar prácticas desleales. En general, asumir la representación del interés social comprometido por la inobservancia de las leyes de protección, establecidas en favor de sus afiliados, conjunta o separadamente de los servicios estatales respectivos;</p> <p>5.- Prestar ayuda a sus asociados y promover la cooperación mutua entre los mismos, estimular su convivencia humana e integral y proporcionarles recreación;</p> <p>6.- Promover la educación gremial, técnica y general de sus asociados;</p> <p>7.- Canalizar inquietudes y necesidades de integración respecto de la empresa y de su trabajo;</p> <p>8.- Propender al mejoramiento de sistemas de prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, sin perjuicio de la competencia de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, pudiendo además, formular planteamientos y peticiones ante éstos y exigir su pronunciamiento;</p> <p>9.- Constituir, concurrir a la constitución o asociarse a mutualidades, fondos u otros servicios y participar en ellos. Estos servicios pueden consistir en asesorías técnicas, jurídicas, educacionales, culturales, de promoción socioeconómica y otras;</p> <p>10.- Constituir, concurrir a la constitución o asociarse a instituciones de carácter previsional o de salud, cualquiera sea su naturaleza jurídica y participar en ellas;</p> <p>11.- Propender al mejoramiento del nivel de empleo y participar en funciones de colocación de trabajadores, y</p> <p>12.- En general, realizar todas aquellas actividades contempladas en los estatutos y que no estuvieren prohibidas por ley.</p>				
Licencia sindical	Los empleadores deberán conceder a los directores y delegados sindicales los permisos necesarios para ausentarse de sus labores con el objeto de cumplir sus funciones fuera del lugar de trabajo, los que no podrán ser inferiores a seis horas semanales por cada director, ni a ocho tratándose de directores de organizaciones sindicales con 250 o más	<u>249°</u> <u>251°</u> <u>252°</u> <u>235</u>	Igual al anterior		Flexibilidad interna

	<p>trabajadores.</p> <p>El tiempo de los permisos semanales será acumulable por cada director dentro del mes calendario correspondiente y cada director podrá ceder a uno o más de los restantes la totalidad o parte del tiempo que le correspondiere, previo aviso escrito al empleador.</p> <p>Con todo, podrá excederse el límite indicado en los incisos anteriores cuando se trate de citaciones practicadas a los directores o delegados sindicales, en su carácter de tales, por las autoridades públicas, las que deberán acreditarse debidamente si así lo exigiere el empleador. Tales horas no se considerarán dentro de aquellas a que se refieren los incisos anteriores.</p> <p>El tiempo que abarquen los permisos otorgados a directores o delegados para cumplir labores sindicales se entenderá trabajado para todos los efectos, siendo de cargo del sindicato respectivo el pago de las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales de cargo del empleador que puedan corresponder a aquéllos durante el tiempo de permiso.</p> <p>No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, los empleadores podrán convenir con el directorio que uno o más de los dirigentes sindicales hagan uso de licencias sin goce de remuneraciones por el tiempo que pactaren.</p> <p>El tiempo empleado en licencias y permisos sindicales se entenderá como efectivamente trabajado para todos los efectos.</p> <p>Del artículo 235 nos interesa el subíndice 338 que dice: El Dictamen N° 4.161/203, de 10.12.02, concluye en sus puntos dos y tres, lo siguiente: 2. El trabajador que asuma en reemplazo del director sindical que por cualquier causa deje de tener tal calidad, deberá hacerlo en la misma condición que el sustituido, es decir, si el director que ha dejado de tener tal posición gozaba de fuero, permisos y licencias quien lo reemplace lo hará en iguales términos. Por el contrario, si se trata de un director que por aplicación del artículo 235, inciso 3°, del Código del Trabajo, no ha alcanzado las más altas mayorías y, por ende, no goza de dichas prerrogativas, deberá asumir el cargo en la misma situación, y 3. De acuerdo con lo establecido en el inciso 3° del artículo 235 del Código del Trabajo los cargos de presidente, secretario y tesorero de un sindicato, sólo pueden ser servidos por aquellos</p>				
--	--	--	--	--	--

	trabajadores que hubieren obtenido las más altas mayorías relativas lo que les permite gozar de las prerrogativas de fuero, permisos y licencias.				
Disolución y/o liquidación de la organización sindical	<p>Las organizaciones sindicales no estarán sujetas a disolución o suspensión administrativa. La disolución de una organización sindical, no afectará las obligaciones y derechos emanados que les correspondan a sus afiliados, en virtud de contratos o convenios colectivos suscritos por ella o por fallos arbitrales que le sean aplicables.</p> <p>La disolución de una organización sindical procederá por el acuerdo de la mayoría absoluta de sus afiliados, celebrado en asamblea extraordinaria y citada con la anticipación establecida en su estatuto. Dicho acuerdo se registrará en la Inspección del Trabajo que corresponda.</p> <p>También procederá la disolución de una organización sindical, por incumplimiento grave de las obligaciones que le impone la ley o por haber dejado de cumplir con los requisitos necesarios para su constitución, declarado por sentencia del Tribunal del Trabajo de la jurisdicción en que tenga su domicilio la respectiva organización, a solicitud fundada de la Dirección del Trabajo o por cualquiera de sus socios.</p>	<p><u>295°</u></p> <p><u>296</u></p> <p><u>297°</u></p>	Igual al anterior		Flexibilidad externa
Discriminación e injerencia	<p>El que ejecute actos de injerencia sindical, tales como intervenir activamente en la organización de un sindicato; ejercer presiones conducentes a que los trabajadores ingresen a un sindicato determinado; discriminar entre los diversos sindicatos existentes otorgando a unos y no a otros, injusta y arbitrariamente, facilidades o concesiones extracontractuales; o condicionar la contratación de un trabajador a la firma de una solicitud de afiliación a un sindicato o de una autorización de descuento de cuotas sindicales por planillas de remuneraciones; El que ejerza discriminaciones indebidas entre trabajadores con el fin exclusivo de incentivar o desestimar la afiliación o desafiliación sindical.</p> <p>El que acuerde con el empleador el despido de un trabajador u otra medida o discriminación indebida por no haber éste pagado multas, cuotas o deudas a un sindicato y el que de cualquier modo presione al empleador en tal sentido</p> <p>Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre</p>	<p><u>2°</u>,</p> <p><u>289°</u></p> <p><u>290°</u></p> <p>»</p>	<p>Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. 3 Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. 4 5 Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación. 6</p> <p>Del 303 nos interesa el subinciso 458</p>	<p><u>2°</u>,</p> <p><u>303</u></p>	Flexibilidad externa

	<p>otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. 2 Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación.</p>		<p>El Dictamen N° 3.030/045, de 12.07.10, señala que: 1. La no discriminación en materia de remuneración ante igual trabajo, en tanto condición de remuneración, se encuentra dentro de las materias posibles de incorporar, a partir de lo dispuesto en el artículo 303 del Código del Trabajo, en cualquier negociación colectiva, sin perjuicio de lo cual, el contenido mismo de la cláusula estará determinado en base a la negociación directa de las partes.; 2. Verificándose en los hechos una discriminación en materia de remuneración ante igual trabajo, los afectados tienen el derecho de exigir ante los Juzgados con competencia en lo laboral, el respeto del derecho a no ser discriminados según las circunstancias del caso en concreto, en base al procedimiento de tutela de derechos o al procedimiento ordinario, según corresponda, y 3. En el caso que el empleador no pague a todos los trabajadores que se encuentran en similar condición, la asignación de título, deberá analizarse en cada caso si se verifican las condiciones de una eventual discriminación en materia de remuneración ante igual trabajo y, en caso de resolverse afirmativamente, los afectados, a falta de una negociación individual o colectiva con el empleador, disponen de acción judicial para que sea un Tribunal quien resuelva el conflicto.</p>		
Derecho a la información, consulta y representación			Igual al anterior		Flexibilidad interna
Representantes legítimos en las negociaciones colectivas	<p>La representación de los trabajadores en la negociación colectiva estará a cargo de una comisión negociadora integrada en la forma que a continuación se indica. Si el proyecto de contrato colectivo fuere presentado por un sindicato, la comisión negociadora será el directorio sindical respectivo, y si varios sindicatos hicieren una presentación conjunta, la comisión indicada estará integrada por los directores de todos ellos. Si presentare el proyecto de contrato colectivo un grupo de trabajadores que se unen para el solo efecto de negociar, deberá designarse una comisión negociadora</p>	<u>326°</u>	Igual al anterior		Flexibilidad externa
Negociación colectiva: ámbito de	Negociación colectiva es el procedimiento a través del cual uno o más empleadores se relacionan con	<u>303°</u> <u>314°</u>	Igual al anterior		Flexibilidad externa

negociación	<p>una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para tal efecto, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado.</p> <p>Sin perjuicio del procedimiento de negociación colectiva reglada, en cualquier momento y sin restricciones de ninguna naturaleza, podrán iniciarse entre uno o más empleadores y una o más organizaciones sindicales, negociaciones directas y sin sujeción a normas de procedimiento para convenir condiciones comunes de trabajo y remuneraciones, por un tiempo determinado.</p> <p>Los sindicatos de trabajadores transitorios o eventuales podrán pactar con uno o más empleadores, condiciones comunes de trabajo y remuneraciones para determinadas obras o faenas transitorias o de temporada.</p> <p>Si producto de la negociación directa entre las partes, se produjere acuerdo, sus estipulaciones constituirán el contrato colectivo.</p> <p>Contrato colectivo es el celebrado por uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para negociar colectivamente, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado.</p>	y <u>344°</u>			
Cobertura de los acuerdos	<p>Los sindicatos podrán admitir, por acuerdo de su directiva, que trabajadores no afiliados adhieran a la presentación del proyecto de contrato colectivo que realice la respectiva organización.</p> <p>La adhesión del trabajador al proyecto de contrato colectivo lo habilitará para ejercer todos los derechos y lo sujetará a todas las obligaciones que la ley reconoce a los socios del sindicato, dentro del procedimiento de negociación colectiva. En caso alguno podrá establecerse discriminación entre los socios del sindicato y los trabajadores adherentes</p>	<u>323°</u>	Igual al anterior		Flexibilidad externa
Duración y revisión del convenio	<p>Todas las negociaciones entre un empleador y los distintos sindicatos de empresa o grupos de trabajadores, deberán tener lugar durante un mismo período, salvo acuerdo de las partes. Se entenderá que lo hay si el empleador no hiciese uso de la facultad señalada en el artículo 318.</p> <p>Los trabajadores que ingresen a la empresa donde hubiere contrato colectivo vigente y que tengan derecho a negociar colectivamente,</p>	<u>315°</u> <u>322°</u> <u>329°</u>	Igual al anterior		Flexibilidad externa

	<p>podrán presentar un proyecto de contrato después de transcurridos seis meses desde la fecha de su ingreso, a menos que el empleador les hubiere extendido, en su totalidad, las estipulaciones del contrato colectivo respectivo. La duración de estos contratos, será lo que reste al plazo de dos años contados desde la fecha de celebración del último contrato colectivo que se encuentre vigente en la empresa, cualquiera que sea la duración efectiva de éste. No obstante, los trabajadores podrán elegir como fecha de inicio de dicha duración el de la celebración de un contrato colectivo anterior, con tal que éste se encuentre vigente.</p> <p>El empleador deberá dar respuesta por escrito a la comisión negociadora, en forma de un proyecto de contrato colectivo que deberá contener todas las cláusulas de su proposición.</p>				
Huelga y declaración de legalidad	<p>La comisión negociadora podrá exigir al empleador, en cualquier oportunidad, durante el proceso de negociación, la suscripción de un nuevo contrato colectivo con iguales estipulaciones a las contenidas en los respectivos contratos vigentes al momento de presentarse el proyecto. El empleador no podrá negarse a esta exigencia y el contrato deberá celebrarse por el plazo de dieciocho meses.</p> <p>Los trabajadores deberán resolver si aceptan la última oferta del empleador o si declaran la huelga.</p> <p>La votación deberá efectuarse en forma personal, secreta y en presencia de un ministro de fe. Los votos serán impresos y deberán emitirse con la expresión "última oferta del empleador", o con la expresión "huelga", según sea la decisión de cada trabajador.</p> <p>La huelga deberá ser acordada por la mayoría absoluta de los trabajadores de la respectiva empresa involucrados en la negociación. Si no obtuvieren dicho quórum se entenderá que los trabajadores aceptan la última oferta del empleador.</p> <p>Estará prohibido el reemplazo de los trabajadores en huelga, salvo que la última oferta formulada, en la forma y con la anticipación indicada en el inciso tercero del artículo 372</p> <p>La duración para votar una huelga es la que determina el artículo 370 inciso 549 y 550 que nos dicen que El plazo del artículo 370, letra b) del Código del Trabajo, para votar la huelga cuando</p>	<p><u>369°</u> + <u>370°</u> + <u>372°</u> + <u>373°</u> = <u>381°</u></p>	Igual al anterior		Flexibilidad externa e interna

	<p>no hay instrumento colectivo vigente, de 45 o de 60 días, contados desde la presentación del proyecto de contrato según se trate de negociación de empresa o supra empresa, dentro de los cuales los últimos 5 días se puede votar la huelga, se computa a partir del día siguiente al de la presentación del proyecto y no del mismo día. (Dictamen N° 3.363/165, de 05.09.01). 550 El Dictamen N° 3.593/267, de 28.08.00, concluye:</p> <p>1.- Las normas sobre negociación colectiva por mandato constitucional resguardan el ejercicio efectivo de los derechos de las partes y la circunstancia de que éstas utilicen todas y cada una de las instancias que conforman el procedimiento;</p> <p>2.- La Dirección del Trabajo está facultada para permitir, en casos calificados, que los trabajadores ejerzan su derecho de votar la última oferta del empleador o la declaración de huelga, en más de un día, y</p> <p>3.- Se considera, para todos los efectos legales, como día de votación de la última oferta del empleador o la declaración de la huelga la última jornada utilizada.</p> <p>La duración de la huelga la determinara el artículo 377 subinciso Las partes deben respetar la duración mínima de dos años que la ley fija para los instrumentos colectivos, acorde con la intención de la disposición contenida en el inciso 3° del artículo 347 del Código del Trabajo, cual es “salvaguardar” que se continúe negociando en la época que el empleador, al “activar los mecanismos que la ley le proporciona, quiso” determinar como la más adecuada”, esto es, en otros términos, impedir “que por la vía de la huelga, los “trabajadores pudieran alterar unilateralmente la época de “negociación”. Establecido en conformidad a lo expresado en los párrafos precedentes, que el contrato colectivo en análisis comenzó a regir el 12 de diciembre de 1994, es posible afirmar que los beneficios por los que se consulta, son exigibles y deben ser pagados por el empleador, no obstante la huelga que se produjo en el proceso de negociación colectiva que dió origen al instrumento colectivo respectivo. (Dictamen N° 3.709/188, de 14.06.95).</p>				
Solución de conflictos	<p>Las partes podrán someter la negociación a arbitraje en cualquier momento, sea durante la negociación misma o incluso durante la huelga o el cierre temporal de empresa o lock-out. Sin embargo, el arbitraje será obligatorio en aquellos casos en que estén prohibidos la huelga y cierre temporal de empresa o lock-out, y en el de reanudación de faenas previsto</p>	<p><u>355°</u> y <u>361°</u></p>	Igual al anterior		Flexibilidad interna

	<p>en el artículo 385.</p> <p>El tribunal a que se refiere el artículo 359, deberá constituirse dentro de los cinco días hábiles siguientes a la notificación de su designación.</p> <p>La notificación al árbitro laboral o a los árbitros laborales designados será practicada por el Secretario del Cuerpo Arbitral, para cuyo efecto el Inspector del Trabajo pondrá en su conocimiento, dentro de los tres días siguientes a esta designación, el nombre de aquel o aquellos, y le remitirá el expediente de la negociación.</p> <p>El procedimiento arbitral será fijado por las partes o, en caso de desacuerdo, por el tribunal.</p> <p>El tribunal deberá fallar dentro de los treinta días hábiles siguientes a su constitución, plazo que podrá prorrogar fundadamente por otros diez días hábiles.</p>			
Seguro de cesantía	<p>Si el contrato hubiere estado vigente un año o más y el empleador le pusiere término en conformidad al artículo 161, deberá pagar al trabajador, al momento de la terminación, la indemnización por años de servicio que las partes hayan convenido individual o colectivamente, siempre que ésta fuere de un monto superior a la establecida en el inciso siguiente.</p> <p>A falta de esta estipulación, entendiéndose además por tal la que no cumpla con el requisito señalado en el inciso precedente, el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente a dicho empleador. Esta indemnización tendrá un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración.</p> <p>Para los efectos del pago de las indemnizaciones a que se refieren los artículos 168, 169, 170 y 171, la última remuneración mensual comprenderá toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, incluidas las imposiciones y cotizaciones de previsión o seguridad social de cargo del trabajador y las regalías o especies valuadas en dinero, con exclusión de la asignación familiar legal, pagos por sobretiempo y beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de navidad.</p> <p>Si se tratare de remuneraciones variables, la indemnización se calculará sobre la base del promedio</p>	163, 172°	Igual al anterior	Flexibilidad salarial

	<p>percibido por el trabajador en los últimos tres meses calendario. Con todo, para los efectos de las indemnizaciones establecidas en este título, no se considerará una remuneración mensual superior a 90 unidades de fomento del último día del mes anterior al pago, limitándose a dicho monto la base de cálculo.</p> <p>El finiquito, la renuncia y el mutuo acuerdo deberán constar por escrito. El instrumento respectivo que no fuere firmado por el interesado y por el presidente del sindicato o el delegado del personal o sindical respectivos, o que no fuere ratificado por el trabajador ante el inspector del trabajo, no podrá ser invocado por el empleador.</p> <p>Para estos efectos, podrán actuar también como ministros de fe, un notario público de la localidad, el oficial del registro civil de la respectiva comuna o sección de comuna o el secretario municipal correspondiente.</p> <p>En el despido de un trabajador por alguna de las causales a que se refiere el inciso quinto del artículo 162, los ministros de fe, previo a la ratificación del finiquito por parte del trabajador, deberán requerir al empleador que les acredite, mediante certificados de los organismos competentes o con las copias de las respectivas planillas de pago, que se ha dado cumplimiento íntegro al pago de todas las cotizaciones para fondos de pensiones, de salud y de seguro de desempleo si correspondiera, hasta el último día del mes anterior al del despido. Con todo, deberán dejar constancia de que el finiquito no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo si el empleador no hubiera efectuado el íntegro de dichas cotizaciones previsionales.</p>				
--	---	--	--	--	--

Anexo 3

Contenidos de las reformas laborales en España (1980) 2011-2012

1.- CONTRATO DE TRABAJO

Concepto	LFT antes de 26/12/12	Arts	LFT después de 26/12/12	MOD. Arts.	Tipo de flexibilidad
Indefinido		<u>8-2</u> <u>2.12</u> - <u>1.13</u> <u>15-</u> <u>2.15</u> <u>-3.</u> <u>15-5</u>		<u>8-2.13</u>	
Por tiempo determinado	Deberán constar por escrito los contratos de trabajo cuando así lo exija una disposición legal y, en todo caso, los de prácticas y para la formación, los contratos a tiempo parcial, fijo-discontinuo y de relevo, los contratos de trabajo a domicilio, los contratos para la realización de una obra o servicio determinado, los contratos de inserción, así como los de los trabajadores contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero. Igualmente constarán por escrito los contratos por tiempo determinado cuya duración sea superior a cuatro semanas. De no observarse tal exigencia, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios.	<u>8-2.</u> <u>12.</u> <u>15-</u> <u>1.</u> <u>15-</u> <u>3.</u> <u>156-</u> <u>10</u>	Deberán constar por escrito los contratos de trabajo cuando así lo exija una disposición legal y, en todo caso, los de prácticas y para la formación y el aprendizaje, los contratos a tiempo parcial, fijos-discontinuos my de relevo, los contratos para la realización, de una obra o servicio determinado, los de trabajadores que trabajen a distancia y los contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero. Igualmente constaran por escrito los contratos por tiempo determinado cuya duración sea superior a las cuatro semanas. De no observarse tal exigencia, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios.	<u>8-2.</u> <u>12-4c.</u> <u>15-1a.</u> <u>15-1d.</u> <u>15-6.</u> <u>15-9.</u> <u>15-10</u>	Flexibilidad externa
Plazos de duración determinada	Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. Los convenios colectivos sectoriales estatales y de ámbito inferior, incluidos los convenios de empresa, podrán identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza. Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos, los contratos podrán tener una duración máxima de seis meses, dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se	<u>11-</u> <u>b.</u> <u>15</u>	Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. Estos contratos no podrán tener una duración superior a tres años ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.		Flexibilidad externa

	<p>produzcan dichas causas. Por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior, podrá modificarse la duración máxima de estos contratos y el período dentro del cual se puedan realizar en atención al carácter estacional de la actividad en que dichas circunstancias se puedan producir. En tal supuesto, el período máximo dentro del cual se podrán realizar será de dieciocho meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del período de referencia establecido ni, como máximo, doce meses.</p>				
Formación y aprendizaje	<p>El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años, o de seis años cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.</p> <p>La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, dentro de cuyos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán determinar la duración del contrato, atendiendo a las características del sector y de las prácticas a realizar.</p> <p>El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación. Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrá establecer, en función del tamaño de la plantilla, el número máximo de contratos a realizar, así como los puestos de trabajo objeto de este contrato.</p>	<p><u>4-2b.11</u></p>	<p>El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.</p> <p>El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.</p> <p>La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de tres. No obstante, mediante convenio colectivo podrán establecerse distintas duraciones del contrato, en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas, sin que la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni la máxima superior a tres años.</p>	<p><u>4-2b.11</u></p>	Flexibilidad interna
Períodos de prueba	<p>Podrá concertarse por escrito un período de prueba, con sujeción a los límites de duración que, en su caso, se establezcan en los Convenios Colectivos. En defecto de pacto en Convenio, la duración del período de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores. En las empresas de menos de veinticinco trabajadores el período de prueba no podrá exceder</p>	<p><u>11-1d.14</u></p>	<p>Podrá concertarse por escrito un período de prueba, con sujeción a los límites de duración que, en su caso, se establezcan en los Convenios Colectivos. En defecto de pacto en Convenio, la duración del período de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores. En las empresas de menos de veinticinco trabajadores el período de prueba</p>	<p><u>11-1d.14-1</u></p>	Flexibilidad externa e interna

	de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.		no podrá exceder de tres meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.		
Subcontratación o outsourcing	<p>Los empresarios que contraten o subcontraten con otros la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllos deberán comprobar que dichos contratistas están al corriente en el pago de las cuotas de la Seguridad Social. Al efecto, recabarán por escrito, con identificación de la empresa afectada, certificación negativa por descubiertos en la Tesorería General de la Seguridad Social, que deberá librar inexcusablemente dicha certificación en el término de treinta días improrrogables y en los términos que reglamentariamente se establezcan. Transcurrido este plazo, quedará exonerado de responsabilidad el empresario solicitante.</p> <p>El empresario principal, salvo el transcurso del plazo antes señalado respecto a la Seguridad Social, y durante el año siguiente a la terminación de su encargo, responderá solidariamente de las obligaciones de naturaleza salarial contraídas por los contratistas y subcontratistas con sus trabajadores y de las referidas a la Seguridad Social durante el período de vigencia de la contrata.</p> <p>La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa sólo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos que legalmente se establezcan.</p>	<u>1-2</u> , <u>16</u> , <u>42</u> , <u>43-1</u>	La actividad consistente en la contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otras empresas se realizará exclusivamente por empresas de trabajo temporal autorizadas de acuerdo con su legislación específica. Las empresas de trabajo temporal podrán, además, actuar como agencias de colocación cuando cuenten con la correspondiente autorización de acuerdo con lo establecido en la normativa aplicable.	<u>16-2</u> , <u>16-3</u>	Flexibilidad externa

2.- JORNADA Y TIEMPO DE TRABAJO

Concepto	LFT antes de 30/11/12	Arts.	LFT después de 30/11/12	Arts.	Tipo de flexibilidad
Definición de trabajo efectivo	El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.	<u>34</u>	Igual al anterior		Flexibilidad interna
Duración de la jornada de trabajo	La duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.	<u>12-</u> <u>4b,1</u> <u>2-5-</u> <u>5ª</u> , <u>34-1</u>	Igual al anterior		Flexibilidad interna
Descanso semanal	Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en esta Ley. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.	<u>34-</u> <u>2</u> , <u>34-</u> <u>3</u> , <u>37</u>	Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de	<u>34-2</u>	Flexibilidad interna

	Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos.		manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.		
Límites de horas extras	El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo lo previsto en el apartado 3 de este artículo. Para los trabajadores que por la modalidad o duración de su contrato realicen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas. A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.	<u>12-4c.1</u> <u>2-5a-h</u> <u>35</u>	Igual al anterior	<u>12-4c.5a</u>	Flexibilidad interna
Pago de horas extraordinarias	Mediante convenio colectivo o, en su defecto, contrato individual, se optará entre abonar las horas extraordinarias en la cuantía que se fije, que en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria, o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido. En ausencia de pacto al respecto, se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente.	<u>12-5f</u> <u>35-1</u> <u>35-5</u>	Igual al anterior		Flexibilidad salarial

3.- TRABAJO NOCTURNO Y POR TURNOS

Concepto	LFT antes de 30/11/12	Arts.	LFT después de 30/11/12	Arts.	Tipo de flexibilidad
Definición y los límites	A los efectos de lo dispuesto en la presente Ley, se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. El empresario que recurra regularmente a la realización de trabajo nocturno deberá informar de ello a la autoridad laboral.	<u>36</u>	Igual al anterior		Flexibilidad interna

	La jornada de trabajo de los trabajadores nocturnos no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio, en un período de referencia de quince días. Dichos trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias				
Trabajo por turnos	Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas. En las empresas con procesos productivos continuos durante las veinticuatro horas del día, en la organización del trabajo de los turnos se tendrá en cuenta la rotación de los mismos y que ningún trabajador estará en el de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria. Los trabajadores nocturnos y quienes trabajen a turnos deberán gozar en todo momento de un nivel de protección en materia de salud y seguridad adaptado a la naturaleza de su trabajo, incluyendo unos servicios de protección y prevención apropiados, y equivalentes a los de los restantes trabajadores de la empresa.	<u>36-3</u> <u>36-4</u>	Igual al anterior		Flexibilidad interna

4.- SALARIOS Y REMUNERACIONES

Concepto	LFT antes de 30/11/12	Arts	LFT después de 30/11/12	Arts.	Tipo de flexibilidad
Definición de salario	Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo. En ningún caso el salario en especie podrá superar el 30 por 100 de las percepciones salariales del trabajador. Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual, se determinará la estructura del salario, que deberá comprender el salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y, en su caso, complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, que se calcularán conforme	<u>26</u>	Igual al anterior		Flexibilidad salarial

	a los criterios que a tal efecto se pacten. Igualmente se pactará el carácter consolidable o no de dichos complementos salariales, no teniendo el carácter de consolidables, salvo acuerdo en contrario, los que estén vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa.				
Participación en los beneficios o utilidades de la empresa					Flexibilidad salarial
Salario mínimo					Flexibilidad salarial
Regulación del salario mínimo	El Gobierno fijará, previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, anualmente, el salario mínimo interprofesional, teniendo en cuenta: a) El índice de precios al consumo. b) La productividad media nacional alcanzada. c) El incremento de la participación del trabajo en la renta nacional. d) La coyuntura económica general. Igualmente se fijará una revisión semestral para el caso de que no se cumplan las previsiones sobre el índice de precios citado. La revisión del salario mínimo interprofesional no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales cuando éstos, en su conjunto y cómputo anual, fueran superiores a aquél.	<u>27-1</u>	Igual al anterior		Flexibilidad salarial
Remuneraciones diferidas u otras	No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos. El trabajador tiene derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, una de ellas con ocasión de las fiestas de Navidad y la otra en el mes que se fije por convenio colectivo o por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores. Igualmente se fijará por convenio colectivo la cuantía de tales gratificaciones. No obstante, podrá acordarse en convenio colectivo que las gratificaciones extraordinarias se prorrateen en las doce mensualidades.	<u>4-2f.</u> <u>26-</u> <u>2,</u> <u>31</u>	Igual al anterior		Flexibilidad salarial
Protección del salario	En ningún caso el salario en especie podrá superar el 30 por 100 de las percepciones salariales del trabajador. El salario mínimo interprofesional, en su cuantía, es inembargable.	<u>26-</u> <u>1,</u> <u>27-2</u>	En ningún caso, incluidas las relaciones laborales de carácter especial a que se refiere el artículo 2 de esta Ley, el salario en especie podrá superar el 30 por 100 de las percepciones salariales del trabajador, ni dar lugar a la	<u>26-1</u>	Flexibilidad salarial

			minoración de la cuantía íntegra en dinero del salario mínimo interprofesional.		
--	--	--	---	--	--

5.- VACACIONES

Concepto	LFT antes de 30/11/12	Arts.	LFT después de 30/11/12	Arts.	Tipo de flexibilidad
Duración y días computados para generar dicho derecho	El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será el pactado en convenio colectivo o contrato individual. En ningún caso la duración será inferior a treinta días naturales. El período o períodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, de conformidad con lo establecido en su caso en los convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones.	<u>38</u>	Igual al anterior		Flexibilidad externa e interna
Pago en periodo de vacaciones	El trabajador tiene derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, una de ellas con ocasión de las fiestas de Navidad y la otra en el mes que se fije por convenio colectivo o por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores. Igualmente se fijará por convenio colectivo la cuantía de tales gratificaciones. No obstante, podrá acordarse en convenio colectivo que las gratificaciones extraordinarias se prorrateen en las doce mensualidades.	<u>31</u>	Igual al anterior		Flexibilidad salarial e interna
Acumulación de vacaciones	3. El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.	<u>38-3</u>	Se le agrega: En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.	<u>38-3</u>	Flexibilidad externa e interna
Intercambio de vacaciones por compensación monetaria	El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será el pactado en convenio colectivo o contrato individual. En ningún caso la	<u>38-1</u>			Flexibilidad salarial

	duración será inferior a treinta días naturales.				
Vacaciones y negociación colectiva					Flexibilidad externa

6.- LICENCIAS DE MATERNIDAD

Concepto	LFT antes de 30/11/12	Arts	LFT después de 30/11/12	Arts.	Tipo de flexibilidad
Periodo	<p>En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.</p> <p>No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.</p> <p>En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial</p>	<p>11- 2b. 14- 3. 48- 4. 48 bis</p>	Igual al anterior	11-2b	Flexibilidad externa e interna

	<p>por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.</p> <p>En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.</p> <p>En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4.</p>				
--	---	--	--	--	--

7.- TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN DE TRABAJO

Concepto	LFT antes de 30/11/12	Arts	LFT después de 30/11/12	Arts.	Tipo de flexibilidad
Causas de despido	<p>El empresario podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas situaciones.</p> <p>1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:</p> <p>a) Mutuo acuerdo de las partes.</p> <p>b) Las consignadas válidamente en el contrato.</p> <p>c) Incapacidad temporal de los trabajadores.</p> <p>d) Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se</p>	<p><u>20-</u> <u>4.</u> <u>45.</u> <u>49.</u> <u>54</u></p>	<p>Por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo, siempre que su existencia haya sido debidamente constatada conforme a lo dispuesto en el apartado 7 del artículo 51.</p> <p>Por despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.</p> <p>Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo llevadas a cabo sin respetar lo previsto en el artículo 41 de esta Ley y que redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador.</p>	<p><u>49-1h.</u> <u>49-1i.</u> <u>50-1a</u></p>	<p>Flexibilidad externa, interna y salarial</p>

	<p>trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.</p> <p>e) Cumplimiento del servicio militar o de la prestación social sustitutoria.</p> <p>f) Ejercicio de cargo público representativo.</p> <p>g) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.</p> <p>h) Suspensión de sueldo y empleo, por razones disciplinarias.</p> <p>i) Fuerza mayor temporal.</p> <p>j) Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.</p> <p>k) Excedencia forzosa.</p> <p>l) Por el ejercicio del derecho de huelga.</p> <p>m) Cierre legal de la empresa.</p> <p>n) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.</p> <p>2. La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.</p> <p>1. El contrato de trabajo se extinguirá:</p> <p>a) Por mutuo acuerdo de las partes.</p> <p>b) Por las causas consignadas válidamente en el contrato salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario.</p> <p>c) Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato. A la finalización del contrato, excepto en los casos del contrato de interinidad, del contrato de inserción y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.</p> <p>Los contratos de duración determinada que tengan establecido plazo máximo de duración, incluidos los contratos en prácticas y para la formación, concertados por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, se entenderán prorrogados automáticamente hasta dicho plazo cuando no medie denuncia o prórroga expresa y el trabajador continúe prestando servicios.</p> <p>Expirada dicha duración máxima o realizada la obra o servicio objeto del contrato, si no hubiera denuncia y se continuara en la prestación laboral, el contrato se considerará prorrogado</p>				
--	--	--	--	--	--

	<p>tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.</p> <p>Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días.</p> <p>d) Por dimisión del trabajador, debiendo mediar el preaviso que señalen los convenios colectivos o la costumbre del lugar.</p> <p>e) Por muerte, gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta del trabajador, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2.</p> <p>f) Por jubilación del trabajador.</p> <p>g) Por muerte, jubilación en los casos previstos en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, o incapacidad del empresario, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 44, o por extinción de la personalidad jurídica del contratante. En los casos de muerte, jubilación o incapacidad del empresario, el trabajador tendrá derecho al abono de una cantidad equivalente a un mes de salario.</p> <p>En los casos de extinción de la personalidad jurídica del contratante deberán seguirse los trámites del artículo 51 de esta Ley.</p> <p>h) Por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo siempre que su existencia haya sido debidamente constatada conforme a lo dispuesto en el apartado 12 del artículo 51 de esta Ley.</p> <p>i) Por despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, siempre que aquél haya sido debidamente autorizado conforme a lo dispuesto en esta Ley.</p> <p>j) Por voluntad del trabajador, fundamentada en un incumplimiento contractual del empresario.</p> <p>k) Por despido del trabajador.</p> <p>l) Por causas objetivas legalmente procedentes.</p> <p>m) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.</p> <p>2. El empresario, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia, o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.</p> <p>El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de</p>				
--	---	--	--	--	--

	<p>proceder a la firma del recibo del finiquito, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia de un representante legal de los trabajadores, a bien que el trabajador no ha hecho uso de esta posibilidad. Si el empresario impidiese la presencia del representante en el momento de la firma, el trabajador podrá hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos oportunos.</p> <p>1. Serán causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato:</p> <p>a) Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que redunden en perjuicio de su formación profesional o en menoscabo de su dignidad.</p> <p>b) La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado.</p> <p>c) Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor, así como la negativa del mismo a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo en los supuestos previstos en los artículos 40 y 41 de la presente Ley, cuando una sentencia judicial haya declarado los mismos injustificados.</p> <p>2. En tales casos, el trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente.</p> <p>1. El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador.</p> <p>2. Se considerarán incumplimientos contractuales:</p> <p>a) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.</p> <p>b) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.</p> <p>c) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.</p> <p>d) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.</p> <p>e) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.</p> <p>f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.</p> <p>g) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.</p>				
Indemnizació	Por expiración del tiempo convenido o	<u>49-</u>	1-Cuando el despido sea declarado		Flexibilidad

n	<p>realización de la obra o servicio objeto del contrato. A la finalización del contrato, excepto en los casos del contrato de interinidad, del contrato de inserción y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.</p> <p>1. Cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador, con abono de los salarios de tramitación previstos en el párrafo b) de este apartado 1, o el abono de las siguientes percepciones económicas que deberán ser fijadas en aquélla:</p> <p>a) Una indemnización de cuarenta y cinco días de salario, por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año hasta un máximo de cuarenta y dos mensualidades.</p> <p>b) Una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha de despido hasta la notificación de la sentencia que declarase la improcedencia o hasta que hubiera encontrado otro empleo, si tal colocación fuera anterior a dicha sentencia y se probase por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación.</p> <p>2. En el supuesto de que la opción entre readmisión o indemnización correspondiera al empresario, el contrato de trabajo se entenderá extinguido en la fecha del despido, cuando el empresario reconociera la improcedencia del mismo y ofreciese la indemnización prevista en el párrafo a) del apartado anterior, depositándola en el Juzgado de lo Social a disposición del trabajador y poniéndolo en conocimiento de éste. Cuando el trabajador acepte la indemnización o cuando no la acepte y el despido sea declarado improcedente, la cantidad a que se refiere el párrafo b) del apartado anterior quedará limitada a los salarios devengados desde la fecha del despido hasta la del depósito, salvo cuando el depósito se realice en las cuarenta y ocho horas siguientes al despido, en cuyo caso no se devengará cantidad alguna.</p> <p>A estos efectos, el reconocimiento de la improcedencia podrá ser realizado</p>	<p><u>1c.</u> <u>56-</u> <u>1.</u> <u>56-</u> <u>2.</u> <u>56-3</u></p>	<p>improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador o el abono de una indemnización equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades. La opción por la indemnización determinará la extinción del contrato de trabajo, que se entenderá producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo.</p> <p>2-En caso de que se opte por la readmisión, el trabajador tendrá derecho a los salarios de tramitación. Estos equivaldrán a una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la notificación de la sentencia que declarase la improcedencia o hasta que hubiera encontrado otro empleo, si tal colocación fuera anterior a dicha sentencia y se probase por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación.</p>	<p>salarial</p>
---	--	---	--	-----------------

	<p>por el empresario desde la fecha del despido hasta la de la conciliación.</p> <p>3. En el supuesto de no optar el empresario por la readmisión o la indemnización, se entiende que procede la primera.</p>				
Procedimientos	<p>El empresario, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia, o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.</p> <p>1. La adopción del acuerdo de extinción al amparo de lo prevenido en el artículo anterior exige la observancia de los requisitos siguientes:</p> <p>a) Comunicación escrita al trabajador expresando la causa.</p> <p>b) Poner a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, la indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades. Cuando la decisión extintiva se fundare en el artículo 52, c), de esta Ley, con alegación de causa económica, y como consecuencia de tal situación económica no se pudiera poner a disposición del trabajador la indemnización a que se refiere el párrafo anterior, el empresario, haciéndolo constar en la comunicación escrita, podrá dejar de hacerlo, sin perjuicio del derecho del trabajador de exigir de aquél su abono cuando tenga efectividad la decisión extintiva.</p> <p>c) Concesión de un plazo de preaviso de treinta días, computado desde la entrega de la comunicación personal al trabajador hasta la extinción del contrato de trabajo. En el supuesto contemplado en el artículo 52, c), del escrito de preaviso se dará copia a la representación legal de los trabajadores para su conocimiento.</p> <p>El despido deberá ser notificado por escrito al trabajador, haciendo figurar los hechos que lo motivan y la fecha en que tendrá efectos.</p>	<p><u>49-2-53-1-55-1</u></p>	Igual al anterior		Flexibilidad externa
Despido colectivo	<p>1. A efectos de lo dispuesto en la presente Ley se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, cuando, en un período de noventa días, la extinción afecte al menos a:</p> <p>a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.</p> <p>b) El 10 por 100 del número de trabajadores de la empresa en</p>	<p><u>51</u></p>	Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada	<p><u>51-1c</u></p>	Flexibilidad externa

	<p>aquéllas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.</p> <p>c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.</p> <p>Se entenderá que concurren las causas a que se refiere el presente artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya, si las aducidas son económicas, a superar una situación económica negativa de la empresa o, si son técnicas, organizativas o de producción, a garantizar la viabilidad futura de la empresa y del empleo en la misma a través de una más adecuada organización de los recursos.</p> <p>Se entenderá igualmente como despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquel se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas.</p>		<p>trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.</p> <p>Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.</p>		
Excepciones en el despido colectivo	<p>Cuando el período de consultas concluya sin acuerdo, la autoridad laboral dictará resolución estimando o desestimando, en todo o en parte, la solicitud empresarial. La resolución se dictará en el plazo de quince días naturales a partir de la comunicación a la autoridad laboral de la conclusión del período de consultas; si transcurrido dicho plazo no hubiera recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida extintiva en los términos de la solicitud.</p> <p>La resolución de la autoridad laboral será motivada y congruente con la solicitud empresarial.</p> <p>La autorización procederá cuando de la documentación obrante en el expediente se desprenda razonablemente que las medidas propuestas por la empresa son necesarias a los fines previstos en el apartado 1 de este artículo.</p>	51-6	<p>La decisión empresarial podrá impugnarse a través de las acciones previstas para este despido. La interposición de la demanda por los representantes de los trabajadores paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta la resolución de aquella.</p> <p>La autoridad laboral podrá impugnar los acuerdos adoptados en el periodo de consultas cuando estime que estos se han alcanzado mediante fraude, dolo, coacción o abuso de derecho a efectos de su posible declaración de nulidad, así como cuando la entidad gestora de las prestaciones por desempleo hubiese informado de que la decisión extintiva empresarial pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores afectados por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo.</p>	51-6	Flexibilidad externa

8.- RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

Concepto	LFT antes de 30/11/12	Arts	LFT después de 30/11/12	Arts.	Tipo de flexibilidad
Tipos de sindicatos		.			Flexibilidad externa e interna
En cuanto al número de miembros	Sólo por convenio colectivo podrá pactarse la constitución y funcionamiento de un comité intercentros con un máximo de 13 miembros, que serán designados de	<u>63-3.</u> <u>66-1</u>	Igual al anterior		Flexibilidad externa

	entre los componentes de los distintos comités de centro. 1. El número de miembros del comité de empresa se determinará de acuerdo con la siguiente escala: a) De cincuenta a cien trabajadores, cinco. b) De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, nueve. c) De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, trece. d) De quinientos uno a setecientos cincuenta trabajadores, diecisiete. e) De setecientos cincuenta y uno a mil trabajadores, veintiuno. f) De mil en adelante, dos por cada mil o fracción, con el máximo de setenta y cinco.				
Procedimientos administrativos					Flexibilidad externa
Derechos de los sindicatos en cuanto a la elaboración de sus estatutos					Flexibilidad externa e interna
Gestión sindical					
Licencia sindical					Flexibilidad externa e interna
Disolución y/o liquidación de la organización sindical					Flexibilidad interna
Discriminación e injerencia	Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado español. Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.	<u>4-2c.d.</u> <u>e.</u> <u>11-2ª</u> <u>17</u>		<u>4-2c.</u> <u>11-2a</u>	Flexibilidad externa e interna
Derecho a la	4. El comité de empresa, con la	<u>4-</u>			Flexibilidad

<p>información, consulta y representación</p>	<p>periodicidad que proceda en cada caso, tendrá derecho a:</p> <p>a) Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa, prevista la forma de sociedad por acciones o participaciones, los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.</p> <p>b) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.</p> <p>c) Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.</p> <p>Asimismo, el comité de empresa tendrá derecho a recibir la copia básica de los contratos y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de diez días siguientes a que tuvieran lugar.</p> <p>5. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la situación y estructura del empleo en la empresa o en el centro de trabajo, así como a ser informado trimestralmente sobre la evolución probable del mismo, incluyendo la consulta cuando se prevean cambios al respecto.</p> <p>Asimismo, tendrá derecho a ser informado y consultado sobre todas las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo en la empresa. Igualmente tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo.</p> <p>El comité de empresa tendrá derecho a emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:</p> <p>a) Las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquélla.</p> <p>b) Las reducciones de jornada.</p> <p>c) El traslado total o parcial de las instalaciones.</p> <p>d) Los procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa que impliquen cualquier incidencia que pueda afectar al volumen de empleo.</p> <p>e) Los planes de formación profesional en la empresa.</p> <p>f) La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.</p>	<p><u>1g.</u> <u>64-</u> <u>4y5.</u> <u>65-3</u></p>		<p>externa e interna</p>
---	--	--	--	--------------------------

	<p>En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.</p> <p>El deber de sigilo subsistirá incluso tras la expiración de su mandato e independientemente del lugar en que se encuentren.</p>				
Representantes legítimos en las negociaciones colectivas	<p>Los delegados de personal y los miembros del comité de empresa se elegirán por todos los trabajadores mediante sufragio personal, directo, libre y secreto, que podrá emitirse por correo en la forma que establezcan las disposiciones de desarrollo de esta Ley.</p> <p>1. En los convenios de empresa o ámbito inferior: el comité de empresa, delegados de personal, en su caso, o las representaciones sindicales si las hubiere.</p> <p>En los convenios que afecten a la totalidad de los trabajadores de la empresa será necesario que tales representaciones sindicales, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité. En los demás convenios será necesario que los trabajadores incluidos en su ámbito hubiesen adoptado un acuerdo expreso, con los requisitos del artículo 80 de esta Ley, de designación, a efectos de negociación, de las representaciones sindicales con implantación en tal ámbito.</p> <p>En todos los casos será necesario que ambas partes se reconozcan como interlocutores.</p>	<p>10-2.</p> <p>69-1.</p> <p>87</p>	<p>1. En representación de los trabajadores estarán legitimados para negociar en los convenios de empresa y de ámbito inferior, el comité de empresa, los delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité.</p> <p>La intervención en la negociación corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.</p>	<p>87-1</p>	Flexibilidad externa
Negociación colectiva: ámbito de negociación	<p>Los convenios colectivos, como resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios, constituyen la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva.</p> <p>1. Los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden.</p> <p>2. Mediante acuerdos interprofesionales o por convenios colectivos las organizaciones sindicales y asociaciones patronales más representativas, de carácter estatal o de Comunidad Autónoma, podrán establecer la estructura de la negociación colectiva, así como fijar las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito y los principios de complementariedad de las diversas unidades de contratación, fijándose siempre en este último supuesto las materias que no podrán ser objeto de negociación en ámbitos inferiores.</p>	<p>82-1.</p> <p>83-1.</p> <p>83-2</p>	<p>Las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, de carácter estatal o de Comunidad Autónoma, podrán establecer, mediante acuerdos interprofesionales, cláusulas sobre la estructura de la negociación colectiva, fijando, en su caso, las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito.</p>	<p>83-2</p>	Flexibilidad externa
Cobertura de					Flexibilidad

los acuerdos					externa
Duración y revisión del convenio	1. Corresponde a las partes negociadoras establecer la duración de los convenios, pudiendo eventualmente pactarse distintos períodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro del mismo convenio. 2. Salvo pacto en contrario, los convenios colectivos se prorrogarán de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes.	<u>86-1.</u> <u>86-2</u>	1. Corresponde a las partes negociadoras establecer la duración de los convenios, pudiendo eventualmente pactarse distintos períodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias dentro del mismo convenio. Durante la vigencia del convenio colectivo, los sujetos que reúnan los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 de esta Ley podrán negociar su revisión.	<u>86-1</u>	Flexibilidad externa
Huelga y declaración de legalidad	1. Los trabajadores tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa, los de: a) Trabajo y libre elección de profesión u oficio. b) Libre sindicación. c) Negociación colectiva. d) Adopción de medidas de conflicto colectivo. e) Huelga. f) Reunión. g) Información, consulta y participación en la empresa.	<u>4-1.</u> <u>51-6.</u> <u>51-10.</u> <u>52-d.</u>			Flexibilidad externa e interna
Solución de conflictos	El acuerdo logrado a través de la mediación y el laudo arbitral tendrán la eficacia jurídica y tramitación de los convenios colectivos regulados en la presente Ley, siempre que quienes hubiesen adoptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral tuviesen la legitimación que les permita acordar, en el ámbito del conflicto, un convenio colectivo conforme a lo previsto en los artículos 87, 88 y 89 de esta Ley. Estos acuerdos y laudos serán susceptibles de impugnación por los motivos y conforme a los procedimientos previstos para los convenios colectivos. Específicamente cabrá el recurso contra el laudo arbitral en el caso de que no se hubiesen observado en el desarrollo de la actuación arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto, o cuando el laudo hubiese resuelto sobre puntos no sometidos a su decisión. Estos procedimientos serán, asimismo, utilizables en las controversias de carácter individual, cuando las partes expresamente se sometan a ellos.	<u>91</u>			Flexibilidad interna, externa y salarial
Seguro de cesantía	Para que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial, en los términos establecidos en el apartado 2 del artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, deberá acordar con su empresa una reducción de jornada y de salario de entre un mínimo de un 25 por 100 y un máximo del 75, conforme al citado	<u>12-6,12-7</u>	Igual al anterior	<u>12-6</u>	Flexibilidad salarial

	artículo 166, y la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo, de acuerdo con lo establecido en el apartado siguiente, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. También se podrá concertar el contrato de relevo para sustituir a los trabajadores que se jubilen parcialmente después de haber cumplido sesenta y cinco años.				
--	--	--	--	--	--

