



Escuela Auditoria

Facultad de Ciencias económicas y administrativas

Universidad de Valparaíso

“Rol de las Organizaciones Sindicales en la Flexibilidad Laboral”

*Tesis para optar al título de: Contador Público Auditor
Licenciado en Sistemas de información Financiera y Control de Gestión.*

Alumna: Soraya Valenzuela Ulloa

Profesor Guía: Hugo Silva Figueroa

Diciembre 2008

Contenido

Introducción	4
--------------	---

Capítulo I: Sindicatos y Negociación Colectiva

Sindicatos	7
------------	---

Requisitos legales	9
--------------------	---

Federaciones y Confederaciones	12
--------------------------------	----

Negociación Colectiva	13
-----------------------	----

Niveles de Negociación	15
------------------------	----

Principales contenidos de la Negociación	18
--	----

Capítulo II: Flexibilidad Laboral

Origen de la Flexibilidad	21
---------------------------	----

Características	23
-----------------	----

Tipos de Flexibilidad	25
-----------------------	----

Flexibilidad desde el punto de vista Internacional	30
--	----

Flexibilidad laboral en América Latina	35
--	----

Planteamiento del problema	39
----------------------------	----

Objetivos	40
-----------	----

Metodología	41
-------------	----

Capítulo III: Análisis de la Flexibilidad Laboral en Chile

Flexibilidad laboral en Chile	45
Herramientas de flexibilidad en nuestra normativa laboral	48
Análisis comparativo Europa v/s Chile	54
Análisis comparativo América Latina v/s Chile	57
Encuestas Aplicadas	61
Análisis de Encuestas	65
Conclusiones	76
Bibliografía	80
ANEXOS	

Introducción

El propósito de la presente tesis es analizar y comprender la repercusión en los propios trabajadores y los distintos aspectos de la flexibilidad laboral y que rol juegan las organizaciones sindicales en este tema. En particular se estudiara el concepto de flexibilidad laboral desde su origen y un análisis general de los sindicatos y sus negociaciones colectivas

La importancia del tema de la flexibilidad laboral radica en el hecho de adoptar medidas que encarecen y hacen más rígida la contratación de trabajadores puede significar un deterioro permanente en el nivel de empleo ¿es una vulneración a los derechos de los trabajadores o son beneficios para estos? Si la legislación laboral es menos flexible o se adaptado a los nuevos tiempos.

Estamos insertos en un mundo cada vez más globalizado y la competitividad es un factor clave para el éxito de las empresas. Ello se ha reflejado en una mejor disposición, a nivel mundial, hacia una mayor flexibilización de la legislación laboral, para poder actuar con rapidez ante los cambios en el entorno.

Este estudio comienza con una sección teórica en la cual definiremos lo que se entiende por sindicatos y negociación colectiva, también se definirá la flexibilidad laboral y detallaremos los distintos tipos de flexibilidades existentes.

posteriormente, analizaremos la evolución reciente de la flexibilidad laboral en el mundo se considerara como referencia la situación particular de Francia, España y Holanda, países precursores de este tema y las condiciones existentes en Latinoamérica, específicamente en Argentina, Colombia y Perú.

Dentro de los capítulos se analizara detalladamente la situación chilena. Para ello se estudiara las regulaciones existentes en materia de Relaciones Individuales de trabajo, Jornada de Trabajo, Jornada Extraordinaria de Trabajo, Jornada Parcial, otras formas de contratación existentes, término de la Relación laboral el Ingreso Mínimo. Incluiremos también en este capítulo los posibles cambios a la actual legislación y un análisis crítico de las reformas que están en juego.

En la ejecución del presente trabajo, se realizara un análisis de derecho comparado entre Chile v/s Europa y también América latina

Finalmente, se presentara la visión sindical para el caso de Chile, donde se profundizara nuestro estudio por medio de encuestas a distintos sindicatos del sector privado, con el fin de conocer la realidad existente en diferentes organizaciones sindicales.

CAPITULO I
SINDICATOS
Y
NEGOCIACION COLECTIVA
(Marco Teórico)

SINDICATOS.

Los sindicatos son una asociación permanente, autónoma y sin fines de lucro, de trabajadores ligados por intereses sociales y económicos comunes y cuyo objetivo es la representación, defensa y promoción, tanto colectiva como individual, de esos intereses.

Los sindicatos son una asociación de base, se les considera por ello como organizaciones de primer grado. Hay otras organizaciones sindicales de grados superiores, que no son de base por no estar formadas directamente por trabajadores, sino que son uniones de otras asociaciones. Tales organizaciones son: las federaciones, las confederaciones, y las centrales sindicales.

La Constitución Política y el Código del Trabajo garantizan el derecho de los trabajadores del sector privado y de las empresas del Estado para constituir, sin autorización previa, las organizaciones sindicales que estimen convenientes, con la sola condición de sujetarse a la ley y a los estatutos de las mismas.

A su vez las organizaciones sindicales tienen derecho a:

- a) Constituir federaciones, confederaciones y centrales sindicales;
- b) Afiliarse y desafiliarse de estas organizaciones, y
- c) Constituir organizaciones internacionales de trabajadores y afiliarse y desafiliarse de ellas en la forma que prescriban los respectivos estatutos y las normas, usos y prácticas del derecho internacional. (Art. 213).

De acuerdo a la Constitución Política de la República de 1980 estableció en su artículo 19 N° 13 “ **el derecho a reunirse pacíficamente sin permiso previo y sin armas , las reuniones en plazas, calles y demás lugares de uso público, se regirán por las disposiciones de la policía.**

De aquí se puede decir que comenzaron a nacer las organizaciones sindicales y dentro de las disciplina jurídicas reconocidas hoy, las relaciones del derecho sindical comienzan con el derecho del trabajo, en un sentido que se puede llamar paterno filial,

puesto que el primero ha nacido del segundo y muestra con frecuencia inquietudes de emancipación. La identidad de sujetos revela la unidad de ambos y la índole genérica del derecho laboral, con la diferencia de que si en este puede ser natural como jurídica, en el derecho sindical estricto el sujeto es, siempre, una identidad, una persona de existencia no visible. (Noguer, 2005)¹

La legislación chilena, en su artículo 212 del Código del trabajo, reconoce a los trabajadores del sector privado y de las empresas del estado, cualquiera sea su naturaleza jurídica, el derecho de constituir, sin autorización previa, las organizaciones sindicales que estimen convenientes, con la sola condición de sujetarse a la ley y a los estatutos de las mismas.

Estas organizaciones se pueden clasificar en sindicatos de empresas, interempresas, federaciones, confederaciones, centrales etc. afiliarse o desafiliarse de ellas, Lo cual significa que hoy existe libertad sindical.

Estas organizaciones sindicales se constituirán y denominarán de acuerdo al número de trabajadores que se afilien se pueden clasificar en:

- ✓ **Sindicato de empresa:** Es aquel que agrupa a trabajadores de una misma empresa.
- ✓ **Sindicato Interempresa:** Es aquel que agrupa a trabajadores de dos o más empleadores distintos.
- ✓ **Sindicato de trabajadores independientes:** Es aquel que agrupa a trabajadores que no dependen de empleador alguno.
- ✓ **Sindicato de trabajadores eventuales o transitorios:** Es aquel constituido por trabajadores que realizan labores bajo dependencia o subordinación en periodos o intermitentes.

Entonces se puede decir que un *Sindicato* es una asociación estable de quienes pertenecen a la misma industria o a la misma profesión; **“trabajan en la misma empresa o faena, o que ejercen un mismo oficio, profesión, u oficios o profesiones similares o conexas, sean de carácter intelectual o manual”**. (Malbran, y otros, 1998)²

¹ Noguer Héctor, Derecho del Trabajo y de la seguridad social

² Guía Didáctica Para Negociación Colectiva, Sepúlveda y Vega , 1998

La finalidad primera del sindicato es estudiar, promover y, en caso necesario, defender los intereses comunes de los asociados en todo lo que concierne al contrato de trabajo: duración, salario, garantías sociales, etcétera. El sindicato representa a sus miembros en las discusiones con los empleadores y con los poderes públicos en todo lo que concierne a las condiciones de trabajo. Es muy difícil para los trabajadores discutir las condiciones de su trabajo si cada uno individualmente ha de entenderse con el empleador o su representante. Para estar en un pie de menos desigualdad necesitan presentar colectivamente sus peticiones.

Requisitos Legales de los Sindicatos

Número De Trabajadores Se Necesitan Para Formar Un Sindicato (Artículos 227 y 228 del Código del Trabajo).

- a) En el caso de un sindicato de empresa, si esta tiene más de 50 trabajadores se requiere un mínimo de 25 que represente a lo menos el 10% de los trabajadores que presten servicios en dicha empresa.
- b) Se requiere a lo menos 8 trabajadores debiendo completarse el quórum del 10% no inferior a 25, en el plazo máximo de un año.
- c) Si la empresa tiene 50 o menos trabajadores se requieren 8 trabajadores.
- d) Si se trata de un sindicato de establecimiento se requiere un mínimo de 25 que representa al 30% de los trabajadores de dicho establecimiento.
- e) Para todos los demás sindicatos se requiere un mínimo de 25 trabajadores para constituir una organización.

Solicitar Ministro de Fe: (Artículo 218 del Código del Trabajo)

- a) Un representante de los trabajadores solicita un ministro de Fe en la sección de relaciones laborales de la Inspección del Trabajo dentro de la circunscripción donde se va a realizar la asamblea o en su defecto contratar un notario cercano al lugar.

- b) Para la realización de la asamblea de constitución y elección de directorio se presenta el estatuto elaborado, algún documento que certifique la empresa en que se formara el sindicato (contrato de trabajo o liquidación de sueldo) y numero de Rut de la empresa. Esto se hace mediante un “Formulario de solicitud de designación de ministro de Fe”.
- c) Es conveniente mantener el anonimato de las personas que serán participes de la asamblea constituyente y elección de directiva, por ello es necesario pedir el ministro de Fe no antes de 10 días de la asamblea, pues existe fuero para todos los trabajadores que participan en la asamblea.

Asamblea De Constitución Y Elección De Directorio. (Articulo 221 del Código del Trabajo)

- a) Cada trabajador debe concurrir con cedula de identidad y fotocopia de contrato o liquidación de sueldo.
- b) El lugar de constitución del sindicato debe ser un recinto cerrado, independiente, donde solamente tendrá acceso a él los trabajadores que participan del acto, como por ejemplo sede de otro sindicato, junta de vecinos, o restaurante, etc. Si dicho acto se llevase a cabo dentro de la empresa y/o en horas de trabajo, debe constar por escrito la autorización de la empresa.
- c) Ministro de Fe explica las formalidades para regularizar el sindicato, este en conjunto con las formas en que puede perderse la identidad legal del sindicato. También se da lectura a los estatutos o los puntos que es necesario concordar.
- d) Listado de trabajadores que son los constituyentes de la organización. Ver listado de constitución de sindicato.
- e) Estatutos deben ser aprobados en una votación cuyas alternativas son: Aprueba, Rechaza.
- f) Candidatos. Todos los trabajadores que concurran a la constitución y reúnen los requisitos para ser director sindical que se señalen en los estatutos son candidatos.
- g) Votos. Papel en blanco de igual tamaño y color para que el sufragante emita preferencia privadamente.
- h) Una caja que el ministro de fe sellara antes del depósito de los votos emitidos.

Comunicado Posterior (Artículo 222 del Código del Trabajo).

- 1) Directorio. En los sindicatos que afilie a menos de 25 trabajadores, se elige un director, que actuara como presidente. En los demás casos, el directorio estará compuesto por el número de directores que establezca el estatuto.
- 2) El ministro de fe debe levantar acta de todo lo obrado y certificar con su firma los nombres de los asistentes y la identificación de la directiva electa.
- 3) El directorio del sindicato debe comunicar por escrito a la administración de la empresa (gerencia y RR.HH) dentro de 3 días hábiles, que se ha celebrado la asamblea de constitución del sindicato y la nomina de los directores que gozan de fuero (Ver carta comunicación a la gerencia) No es necesario ni conveniente informar la lista de los concurrentes a la asamblea y votación.
- 4) Depositar el acta de constitución del sindicato y cinco ejemplares de los estatutos aprobados por la asamblea en la inspección del trabajo correspondiente a la dirección de la empresa con lo cual se obtendrá la personalidad jurídica. Dicha acción debe efectuarse dentro de los 15 días contados desde que se realizó la asamblea de constitución.
- 5) La inspección del trabajo dentro de los 90 días siguientes al depósito del acta de constitución podrá formular observaciones a la constitución del sindicato o a los estatutos de este. Una vez notificadas las observaciones el Sindicato posee 60 días para subsanarlas o reclamar de ellas ante los tribunales del trabajo correspondiente.
- 6) Los trabajadores que concurran a la constitución de un sindicato empresa, gozan de fuero desde 10 días anteriores a la asamblea constitutiva y hasta 30 días después de realizada. Este fuero no podrá exceder de 40 días.

- 7) Los trabajadores de la empresa que deseen incorporarse al sindicato deben llenar el Formulario de Incorporación y luego firmar el libro de registro de socios y pagar sus cuotas mensualmente.

FINES PRINCIPALES DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

Estos unos de los tantos fines que deben cumplir los sindicatos

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. En general, realizar todas aquellas actividades contempladas en los estatutos y que no estuvieren prohibidas por ley.

FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES

Anterior a las reformas laborales, nuestro Código de Trabajo disponía una norma restrictiva respecto de las federaciones y confederaciones, disponiendo al respecto que la federación se constituía por un mínimo de tres o más sindicatos base y la confederación por a lo menos cinco federaciones. En el caso que se unieran un mínimo de veinte sindicatos base, sus socios podían elegir entre constituir una federación o una confederación indistintamente.

El artículo 266 del Código del Trabajo ya derogado señalaba que “Se entiende por federación la unión de tres o más sindicatos y por confederación la unión de cinco o más federaciones o de más sindicatos. La unión de 20 o más sindicatos podrá dar origen a una federación o confederación, indistintamente”.

La nueva regulación introducida por las reformas laborales buscando estandarizar la constitución de las organizaciones sindicales de todos los grados, de forma tal que no

existieran diferencias sustantivas que excesivamente gravosa la constitución de un tipo de organización por sobre otra. De esta forma la federación sigue estando constituida por un mínimo de tres sindicatos base y la confederación pasa a estar formada por a lo menos tres federaciones o por un mínimo de veinte o más sindicatos.

NEGOCIACION COLECTIVA

Concepto

La negociación colectiva puede definirse como el procedimiento que permite generar acuerdos y formalizar compromisos que den respuesta a los distintos intereses de las partes, fijando formas equitativas para la distribución de las cargas y beneficios y de los derechos y obligaciones. La negociación constituye **«un proceso que apunta a someter proposiciones y críticas, a discutirlos y a averiguar su significado y los efectos que ellas podrían aportar y tratar de hacerlas aceptar por la parte contraria. Luego esa parte puede someter a estudio sus contraposiciones o sus modificaciones a las proposiciones originales»**. (Malbran, y otros, 1998) ³

Este procedimiento de negociación expresa, por una parte, la existencia del conflicto: la Contraposición de intereses y la falta de acuerdo entre las partes. Debe tenerse claro que la Contraposición de intereses tiene raíces históricas y que, como veremos, evoluciona en el tiempo. El afán de lucro del empresariado que tendió y todavía tiende, en ocasiones, a hacer primar los Intereses del capital sobre los del trabajo; su afán de ganancia y utilidades sobre las condiciones de trabajo; sus políticas de ajuste descargando su peso sobre los trabajadores; su competitividad en base a la sobreexplotación, etc., ha pesado y sigue pesando en mostrar que sus intereses difieren radicalmente de los intereses de justicia, equidad, buen trato, buenas condiciones de trabajo, salarios equitativos, instancias de participación, etc., de los trabajadores.

Pero también es importante considerar que los procesos de negociación representan, además, un poderoso medio de llegar a acuerdos, y de armonizar los intereses de trabajadores y empleadores.

³ Guía Didáctica Para Negociación Colectiva, Sepúlveda y Vega , 1998

Es necesario señalar, para no incurrir en engaño, que hay segmentos importantes de trabajadores que están al margen de cualquier sistema de relaciones laborales. Es el caso de los numerosos grupos que ejercen actividades económicas de subsistencia, trabajadores informales, etc. Otros pueden estar formalmente cubiertos por las normas del derecho laboral, pero por las dificultades de fiscalización o por vacíos legales están excluidos de hecho de esa cobertura. Es el caso de muchos trabajadores eventuales y de temporada, de empresas subcontratistas o asalariados de pequeñas empresas.

Es de forma particular, preocupante la situación de la mujer trabajadora, que se encuentra discriminada de múltiples formas: Los trabajos a los que accede son, de forma frecuente, precaria, inestable y remunerada por debajo de lo que un hombre percibe en un cargo o trabajo similar. Además, a menudo sus contratos son temporales, o a tiempo parcial del mismo, lo que limita su participación en la negociación colectiva.

La mujer tampoco accede, al menos proporcionalmente, a cargos como dirigente sindical, siendo estos puestos normalmente ocupados por hombres, incluso en sectores donde se emplean mayoritariamente personal femenino (por ejemplo: textil, educación). Las razones son diversas y suelen encontrar su origen en la falta de información e integración sindical y en una clara marginación por parte de los trabajadores de sexo masculino.

NIVELES DE NEGOCIACION

Tal y como se ha mencionado, se debe tener en cuenta que existen negociaciones a nivel de:

- ✓ **Empresa**
- ✓ **Interempresa**
- ✓ **Sectorial o de rama**
- ✓ **Nacional.**

Pudiendo también existir **acuerdos-marco nacionales**, que fijan las líneas generales de los acuerdos del sector.

Existen igualmente las negociaciones en el nivel de **oficio**. La articulación correcta de dichos niveles es un tema fundamental.

La **negociación nacional** se define de acuerdo a la amplia extensión de su ámbito de acción. Cubre en general a toda la industria y, directa o indirectamente, a otros sectores, como la agricultura y los servicios. Asume, por lo general, el papel de negociación en tiempos de crisis o de dificultades económicas o cuando existen problemas de regulación salarial o de reestructuraciones del mercado del trabajo. Se considera igualmente como fuente fundamental de la política de relaciones laborales, sirviendo incluso de base para plantear reformas legislativas. Esta negociación se sitúa en el vértice de las relaciones laborales, insertándose en el marco político y dando énfasis al sector público. Por lo general, sus principales actores son las confederaciones sindicales, las confederaciones de empleadores y, cuando es tripartita, el gobierno (en especial el Ministerio de Trabajo).

Sus contenidos se centran principalmente en aspectos redistributivos, en el mercado de trabajo, o incluso en el marco institucional de las relaciones de trabajo. Generalmente asume un valor simbólico y político. Tiene fines de coordinación y armonización, de generalización de condiciones salariales o de fijación de las reglas del juego. Sirve de incitación y estímulo para el resto de las organizaciones sectoriales y de empresa.

Los **acuerdos nacionales**, o acuerdos marco, son los instrumentos jurídicos que sancionan este tipo de negociación.

La **negociación de rama** o por sector o por categoría tiene por contenidos los diversos aspectos de la relación de trabajo: calificaciones y organización del trabajo; estructuras y dinámicas distributivas; horarios y tiempo de trabajo; derechos sindicales; o derechos de información y de control.

La **negociación a nivel de empresa** o descentralizada, debido a su adaptabilidad y flexibilidad, no presenta un modelo único. Esta negociación se inicia, en general, por las organizaciones sindicales en función de las necesidades de la empresa, que generan la fase contractual con la presentación de sus plataformas reivindicativas. Tampoco existen reglas únicas en referencia a los actores. En la empresa, la iniciativa de negociar puede nacer de las representaciones sindicales, de los consejos de fábrica o incluso, de grupos informales de trabajadores.

Contenidos Principales De Los Acuerdos

- ✓ Legislación que garantiza en forma mínima la creación y protección de los sindicatos.
- ✓ Formación de organismos tripartitos de atención a la salud, educación y vivienda de los trabajadores.
- ✓ Establecimiento de comisiones para definir el salario mínimo.
- ✓ Normas de antigüedad para la protección del empleo y en algunos casos protección contra el desempleo.
- ✓ Legislación respecto a seguridad e higiene en el trabajo.
- ✓ Limitación máxima de la jornada laboral.
- ✓ Limitación al trabajo infantil y nocturno.
- ✓ Establecimiento de una política de jubilación.
- ✓ Fomento de la negociación centralizada de carácter nacional y de alcance en todas las ramas industriales.

NEGOCIACION COLECTIVA COMO PROCESO PERMANENTE

Proceso Continuo:

La negociación colectiva, desde el punto de vista de la OIT y según lo define el Convenio sobre Fomento de la negociación colectiva, 1981 (núm. 154), comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores, una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de:

- ✓ fijar las condiciones de trabajo y empleo;
- ✓ regular las relaciones entre empleadores y trabajadores;
- ✓ regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines.

Su contenido es amplio y debe considerarse en términos dinámicos. La negociación constituye un sistema que, en forma de contrato, regula las relaciones de trabajo. Desde esta perspectiva, la negociación debe considerarse como un **proceso continuo**, que sobrepasa las secuencias y periodicidad legal previamente determinadas. Los acuerdos concluidos a través de la negociación tienen eficacia normativa entre las partes.

La actividad negociadora se dirige más hacia los problemas por resolver que a su regulación y/o los procedimientos legales. Es decir, el cambio se genera desde relaciones de trabajo de tipo normativo hacia la estructura y reglas de tipo participativo, en el que los individuos y los grupos intervienen cada vez más en las decisiones que conciernen a **su propio trabajo**.

La etapa de preparación integral requiere una actividad continua en el tiempo, y no dejada para el último minuto. Muchas veces se cae en el error de enfrentar la negociación sin preparación previa, abocándose en la improvisación de las reivindicaciones y los beneficios que se pedirán, con una visión superficial tanto de los intereses de las bases, como de la real situación de la empresa.

El proceso de negociación, como más adelante se analizara, consta de una:

1. Etapa de preparación Integral,
2. Etapa de desarrollo,
3. Etapa de evaluación del proceso
4. Finalmente, una etapa de administración y supervisión del convenio o contrato colectivo.

Principales contenidos de una negociación colectiva

Al desarrollar un proyecto de convenio se deben procesar y dar forma a las necesidades y problemas detectados

- a) **Ámbito Del Convenio Colectivo**
- b) **Cláusulas Salariales**
- c) **Jornadas Y Horas Extraordinarias**
- d) **Vacaciones Y Otras Licencia**
- e) **Cláusula Sobre Empleo Y Contratación.**
- f) **Los Derechos Del Sindicato.**
- g) **Promociones Y Ascensos**
- h) **Seguridad Y Salud En El Trabajo**
- i) **Formación Profesional**
- j) **Régimen Disciplinario**
- k) **Organización Del Trabajo**
- l) **Aplicación Del Convenio Y Medios De Solución De Conflictos.**

Formas De Participación Sindical Adecuadas: Al ver la necesidad verdadera de actualizar las relaciones laborales en las empresas y enfrentarse cada cierto tiempo a nuevas negociaciones colectivas se puede establecer distintos grados de participación sindical, los cuales expresan distintas posibilidades y alcance de relaciones bilaterales dentro de las empresas y deben ser parte de los procesos de cada negociación.

- 1) **Derecho a la información**
- 2) **Derecho a la consulta**

- 3) Derecho a negociar acciones y planes
- 4) Derecho a participar en la toma de decisiones

El tema de la flexibilidad laboral ha sido un tema que en los últimos años ha desatado debate entre los trabajadores y empleadores, ya que para los empresarios este es un camino para adaptarse a los nuevos mercados y hacer frente a la competitividad exigida por el mundo globalizado que hoy en día se vive en los negocios, en cambio para los sindicatos la flexibilidad constituye solo una pantalla y no son más que pretextos para eliminar diversas formas de seguridad y estabilidad de los trabajadores, con lo que se desregula el sistema de relaciones laborales y se camina hacia la individualización de las relaciones laborales, en perjuicio de la acción sindical y la negociación colectiva, Pero según OSAKI, la Negociación colectiva puede ser útil para flexibilizar el mercado laboral, puede funcionar como medio eficaz de reglamentación laboral, además el carácter participativo de la negociación colectiva tiene la capacidad necesaria para conseguir el apoyo de los trabajadores en lo que respecta a una mayor flexibilidad.

CAPITULO II
FLEXIBILIDAD LABORAL
(Marco Teórico)

ORIGEN DE LA FLEXIBILIDAD

La flexibilidad laboral tiene su origen en Europa, tanto el debate sobre la flexibilización de las relaciones laborales como la adopción de medidas flexibilizadoras, tiene un comienzo posterior a la crisis del petróleo a comienzos de los años setenta. En la mayoría de los países industrializados ha surgido el problema del desempleo involuntario masivo, agravándose paulatinamente. Lo que marco el fin de casi tres décadas de crecimiento y prosperidad de las economías, de las que tras la segunda guerra mundial habían disfrutado los países capitalistas más desarrollados.

Durante este periodo tuvo prosperidad, el ciclo económico se sostuvo entre algunos factores determinantes en un amplio consenso social que se denominó “Estado de Bienestar” el cual tenía dos componentes del mundo asalariado.

- ❖ **Sistema relaciones laborales.** Estos garantizaba a los trabajadores una participación regularmente equitativa en los resultados del progreso y en las mejoras de la productividad lo que se produjo por tareas de reconstrucción de la post guerra y la libertad sindical.
- ❖ **El Estado:** Contaba con un sistema de prestaciones sociales que brindaba prestaciones sociales que brindaba asistencia a los trabajadores en caso de infortunios laborales.

La flexibilidad laboral surge como una solución a los problemas del desempleo, tanto en los países desarrollados, como en vías de desarrollo. Se comenzó aplicar a principios de los años ochenta desde los primeros momentos de esta crisis de desempleo se pensó que el origen del desempleo era por tres posibles factores:

1. **Factores Tecnológicos:** Una aceleración en el cambio tecnológico En particular las nuevas aplicaciones derivadas de lo que se denominó “Revolución de la microelectrónica”, que tuvieron como consecuencia que disminuyeran los insumos del trabajo, lo que generó que muchos sectores de la economía reestructuraran su industria y reorganizaran la fuerza de trabajo. lo cual dio lugar a la reaparición del debate sobre “Paro Tecnológico” y sobre la posibilidad de que se produjera un desajuste cada vez mayor entre la creciente capacidad productiva de los países más industrializados y su capacidad de gasto que

disminuiría paralelamente al aumento del paro productivo por los procesos de desindustrialización que se vislumbraba.

La revolución tecnológica ha generado el apareamiento de nuevas modalidades de contratación, los cuales, no obstante el avance que suponen, en los hechos serán superados prontamente. Este cambio tecnológico influye en la necesidad de desarrollar nuevas formas de organización laboral.

2. **Factores Sociales:** La competencia creciente que se ejercían en los mercados producto de los países más industrializados procedente de los llamados NIC(Newly Industrializing Countries), países en proceso de industrialización reciente, de acuerdo al término acuñado por el secretario de la OCDE, varios de estos países, además, habían adoptado una estrategia claramente exportadora, con fuertes ayudas del sector publico ayudados de una abundante mano de obra bastante disciplinada y dispuesta a trabajar largas jornadas por salarios comparativamente bajos en áreas específicas tales como aparatos electrodomésticos y automóviles y precarias condiciones de empleo y remuneración.

Se puede destacar que todo proceso de transformación económico laboral abarca necesariamente un trasfondo humano, las relaciones cotidianas de las personas, desde siempre se han visto afectadas por las relaciones laborales. Hoy en día es la incorporación masiva de las mujeres y los jóvenes al ámbito laboral por el cambio de un trabajo rustico a uno más técnico. Se puede mencionar como factores influyentes en este cambio:

- a. Pretensión de pleno empleo
- b. Acceso de nuevos tipos de trabajadores al mercado
- c. Fundamento Ideológico

3. **Factores Económicos:** La fuente más importante de estos procesos de flexibilización se encuentra en la readecuación de la economía y los mercados, lo cual se produce a mitad del siglo XX. A partir de este momento un Intenso aumento de precios internacionales de materias primas de determinados productos, la idea que el mundo industrializado se enfrentaba a un nuevo problema de fondo y no solo a un cambio momentáneo de signo de relación

oferta – demanda en un mercado concreto, como el del petróleo, lo que lo convirtió temporalmente “mercado de vendedores”, debido a esto comienzan a vivir alternadamente etapas de bonanzas y de crisis esto desencadenó un profundo proceso de reestructuración de sus procesos productivos y de las relaciones laborales influyendo los siguientes fenómenos:

- a. Globalización de los Mercados
- b. Atomización de los mercados
- c. Aparición del sector informal de trabajo
- d. Especialización de los trabajadores.
- e. Pretensiones de pleno empleo
- f. Acceso a nuevos tipos de trabajadores de mercado
- g. Fundamento Ideológico

Todos estos factores contribuyeron al aumento de la flexibilidad en la organización del trabajo, adoptando prácticas laborales más variables, debido a esto las empresas pueden desplegar y trasladar con rapidez a los trabajadores asignándoles diferentes tareas cuando la demanda de trabajo varía.

Características de su Origen

La flexibilidad en sus orígenes presentaba las siguientes características:

- a) Al principio se reflejaba en los contratos laborales individuales y no en los colectivos.
- b) Su fuente fueron los contratos, excepto en gran Bretaña donde fue la ley.
- c) El estado fue el que incentivó y entregó subsidios para equilibrar las medidas adoptadas.

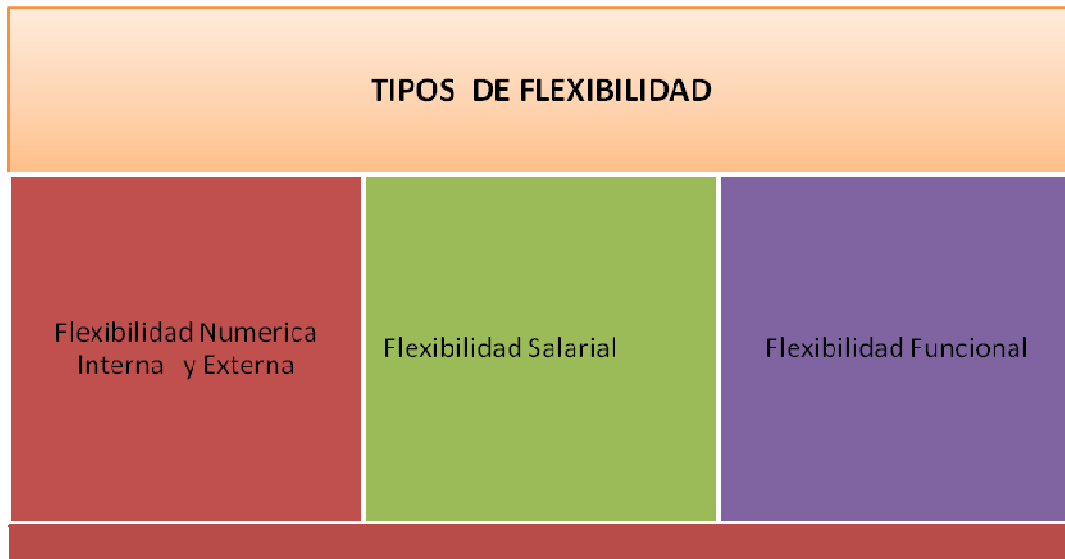
CONCEPTO

No existe un concepto acabado o más bien preciso del tema, acerca de lo que se debe entender por flexibilidad laboral, ya que para un trabajador, empresario o economista no tiene mismo, puesto que su real significado también difiere según modelos de las distintas economías existentes en los diversos países. Dentro de este orden de ideas, algunos autores expresan que por flexibilidad laboral ha de entenderse la tendencia generalizada de modificar por vía autónoma o heterónoma, las reglas jurídicas de la prestación del trabajo, alterando los niveles de protección preexistentes del trabajador, con la finalidad de ajustar el factor trabajo a las nuevas exigencias del sistema de producción.

El concepto antes aludido, se puede desprender según indico, que no existe una noción única o indiscutida de flexibilidad laboral, del ex director de la OIT, en la memoria N° 72ª reunión de la conferencia Internacional del trabajo en 1986, expreso “No hay definición aceptada de la palabra Flexibilidad, agregando que , entre sus diversos aspectos , “ la movilidad geográfica y profesional de los trabajadores, la flexibilidad en la gestión de los recursos humanos en cada empresa, la organización del tiempo de trabajo en el sentido más amplio de este concepto, del tamaño mínimo de la empresa a las que deben aplicarse diversas disposiciones de la legislación social y fiscal”.

TIPOS DE FLEXIBILIDAD

Existen varias formas y tipos de flexibilidad, las cuales se exponen a continuación.



Flexibilidad Numérica o Empleo Flexible

La flexibilidad numérica radica en la posibilidad que tiene el empresario de contratar sin ninguna limitación a los trabajadores y las trabajadoras que desee por el tiempo que le sean necesarios, para poder cumplir con las necesidades de la empresa. En otras palabras se considera empleo flexible a toda forma de trabajo que no sea a tiempo completo y que no tenga una duración definida.

1.- La flexibilidad numérica se divide en dos:

Externa: Esta consiste en la adecuación del número de trabajadores respecto de las necesidades de la empresa, es decir, pretende que la cantidad y calidad de los trabajadores se adapte a las necesidades de cada momento de la empresa y que si es necesario estos sean despedidos cada vez que el costo de ellos sea mayor que su beneficio. (Cecilia Muñoz Bernal, 2006)⁴.

Ej.: trabajo temporal y subcontratación.

⁴ Cecilia Muñoz Bernal, "Flexibilidad Laboral, como estrategia de crecimiento empresarial, efectos sobre la vida humana. 2006

Interna: La flexibilidad se relaciona con la libertad de las empresas para modificar el número de horas trabajadas sin variar el número de sus trabajadores, La flexibilidad interna alude a la obtención de adaptabilidad del recurso humano a través de la modificación de las condiciones de trabajo previamente pactadas en el contrato individual de trabajo.

Los empleadores buscan la flexibilidad interna, adoptando formas innovadoras de organización del trabajo. Esas innovaciones pueden revertir variadas formas: ya sea el aligeramiento abolición de las practicas de trabajo restrictivas; reducción de la delimitación de los puestos de trabajo y del numero de categorías.

Ej.: Trabajo a tiempo parcial.

2. Los principales tipos de empleo flexible son:

Empleo a tiempo parcial: todo empleo que prevea un número de horas de trabajo semanal inferior a las indicadas por la norma nacional. El trabajo a tiempo parcial es una modalidad atípica del contrato individual de trabajo cuya especificación viene dada por que la jornada de trabajo pactada por las partes no excede a los dos tercios de la jornada ordinaria legal. (Rojo, 2007)⁵

Empleo temporal: todo empleo de duración fija para obtener una cantidad de producto determinado, incluido el organizado mediante agencias de trabajo temporal;

Empleo eventual: el empleo de carácter irregular o intermitente. Empleo en el marco de contratos de capacitación: una combinación de capacitación y empleo, incluido el aprendizaje;

Empleo estacional: empleo intermitente durante una época determinada del año

- Personal a domicilio;
- Trabajadores de agencias de colocaciones;
- Trabajadores a distancia

⁵ . Rojo Eduardo Caamaño. Trabajo a tiempo parcial y flexibilidad laboral - San agosto 2007.

Flexibilidad en la Duración del Trabajo: Consiste en pasar de un tipo de trabajo tradicional de jornada completa en el que se trabajaba un número de horas diarias (incluyendo hora de comienzo, término, tiempos de descanso, etc.) y días por semana a una jornada con nuevos tipos de horarios.

En algunos casos el nuevo horario flexible es un medio para reducir, cuando no eliminar, el pago de horas extraordinarias; es una concesión que hacen los trabajadores como condición para que los empleadores acepten un horario de trabajo más corto; Lo más frecuente es que se considere como un medio de mejorar la capacidad de la empresa para responder, con rapidez y a bajo costo, a las crecientes fluctuaciones de la demanda de bienes y servicios de los consumidores.

Son formas de la flexibilidad de la duración del trabajo:

- ✓ Trabajo en turnos
- ✓ Trabajo nocturno
- ✓ Trabajo en domingo (dependiendo del rubro)
- ✓ Disminución de los días de trabajo manteniéndose la misma cantidad de horas semanales
- ✓ La “animalización” de las horas de trabajo
- ✓ El teletrabajo

Independientemente de la forma de duración del trabajo, las empresas deben seguir cumpliendo las limitaciones existentes en lo que respecta al número máximo de horas trabajadas cada día y cada semana.

Flexibilidad Salarial

Esta forma de flexibilidad consiste en que los salarios de los trabajadores varíen en función de los rendimientos obtenidos por la empresa, departamento o trabajador. La vinculación de la remuneración al rendimiento se considera un instrumento para motivar a los trabajadores y aumentar la productividad de la empresa. Algunas formas de flexibilidad salarial son:

- ✓ La disminución de los salarios por acuerdo entre empresarios y trabajadores;
- ✓ Los aumentos automáticos del salario por el costo de vida, que generalmente no compensan el crecimiento de los precios o de la inflación;
- ✓ El salario calculado en base a lo que produce individualmente el trabajador
Los convenios sobre "**escalas salariales dobles**", donde unos trabajadores tienen salarios más bajos que otros;
- ✓ La eliminación del salario mínimo; Cualquier otra forma que disminuya el salario.

En Europa los salarios se determinan principalmente en convenios colectivos, por lo que también en este caso, la introducción de la flexibilidad ha planteado una gran tarea a los interlocutores sociales. No obstante

Flexibilidad Funcional u Organizacional

El cambio tecnológico, la demanda de bienes y servicios de alta calidad por los clientes, el aumento de la competencia mundial y una fuerza laboral más capacitada son factores que han gatillado la necesidad de una organización del trabajo más flexible. La flexibilidad funcional ha acabado por ser ampliamente aceptada y practicada en la comunidad Europea y las formas que reviste, han sido determinadas por estrategias adoptadas por los interlocutores sociales, especialmente los empleadores, ya que ellos les incumbe directamente aplicarla.

Este tipo de flexibilidad se consigue utilizando los empleados en funciones variables según las necesidades de la cadena de producción, las fluctuaciones de la producción o la introducción de nuevas tecnologías. Esta modalidad permite:

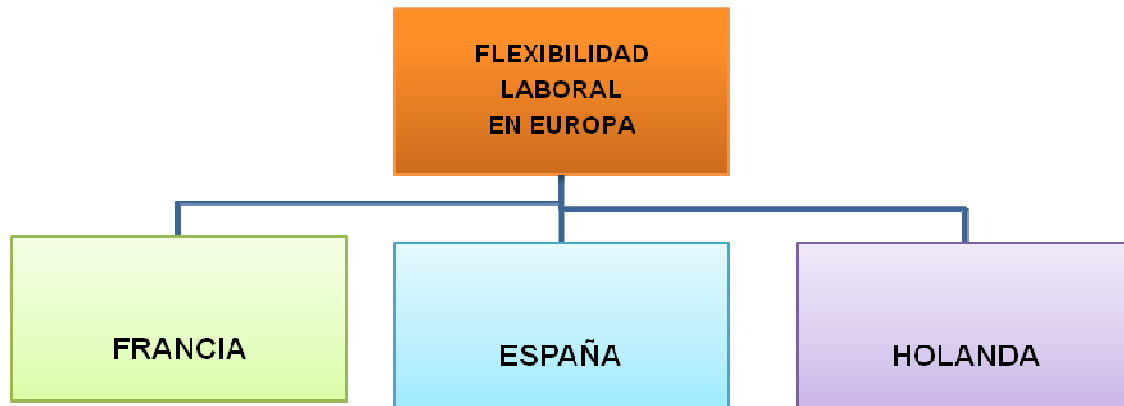
- ✓ Trasladar a los trabajadores y las trabajadoras a diferentes puestos y departamentos;

- ✓ Cambiar la clasificación del puesto para que cada trabajador pueda realizar diferentes tareas en el proceso productivo. A esto se le conoce como polifuncionalidad.
- ✓ La capacitación de los trabajadores para la realización de las tareas múltiples
- ✓ Fomento del trabajo en equipo
- ✓ La idea clave es poder superar la rígida división del esquema del trabajo implantada por Ford, sin disminuir la productividad.
- ✓ El éxito de la introducción de la flexibilidad en la organización del trabajo depende de diversos factores, pero el principal es el compromiso entre empresa y trabajadores.

La flexibilidad funcional ha brindado a los empleadores, la oportunidad de prescindir de los sindicatos. Ha sido posible introducir prácticas de gestión basadas en la participación y establecer relaciones directas con el personal, al margen de las causas sindicales (causa formal). Este tipo de flexibilidad hoy en día ha acabado por ser ampliamente aceptada y practicada en toda la comunidad Europea y las formas que reviste, han sido determinadas por las estrategias adoptadas por los interlocutores sociales, especialmente los empleadores, ya que a ellos les incumbe directamente aplicarla.

FLEXIBILIDAD LABORAL DESDE PUNTO DE VISTA INTERNACIONAL

FLEXIBILIDAD LABORAL EN EUROPA



FRANCIA: En cuanto a la jornada de trabajo se puede mencionar que Francia fue el primer país en implantar la reducción de la jornada laboral a 35 horas semanales este aspecto ayudado a disminuir la cesantía. Estas reducciones horarias efectuadas no han modificado la duración máxima y diaria que puede tener la jornada manteniéndose en 10 horas. La duración máxima del horario semanal de trabajo sobre doce semanas pasa de 45 a 44 horas, pudiendo ser mayor a 46 por medio de un decreto luego de un acuerdo o convenio colectivo sectorial, estas disposiciones no pueden ser superior a 48 horas durante una semana. En la legislación francesa no ha modificado el descanso de 24 horas que debe existir manteniendo el día domingo como descanso semanal. (Paredes Aro, 2005)⁶

Horas Extraordinarias:

Francia al disminuir la jornada previamente debió normar el tema de las horas extraordinarias, ya que al producir estas disminuciones de jornada laboral tratan de ser

⁶ La Flexibilidad en el contrato individual de trabajo en nuestra legislación, Paredes Aros 2005

Compensadas con sobretiempo. Por esto, cada empleador que desee disponer de sobre tiempo debe realizar lo siguiente:

- ✓ Informar al comité de la empresa y al inspector del trabajo
- ✓ bien debe ser pactado por medio de un acuerdo colectivo.
- ✓ Si desea sobrepasar el número de horas pactadas colectivamente, debe tener una autorización del inspector del trabajo.
- ✓ El cálculo de dichas horas comienza a partir de la trigésimo sexta hora semanal cuya bonificación por hora será del 25%.
- ✓ Existe posibilidad que esta bonificación sea retribuida por medio de un descanso compensador, siempre y cuando se haya acordado por un convenio colectivo o un acuerdo por negociación colectiva.

En caso que el sobretiempo cumplido por sobre las 39 semanas, dicha ley establece un recargo del 25% y un 50% desde la quinta hora.

Jornada de tiempo parcial:

Se considera un asalariado de tiempo parcial aquellos trabajadores que tengan un horario menor establecido por la ley o acuerdos de sectores o de empresas. Esta jornada parcial se encuentra establecida por la ley desde el año 2000. Este tipo de jornada debe ser pactada por medio de un contrato escrito el cual debe contener el horario de trabajo sobre una base de tiempo el cual puede ser semanal, mensual o anual, el tipo de trabajo que efectuara y la remuneración entre otros.

Antiguamente este tipo de jornada podía ser pactada de manera unilateral y libremente por parte del empleador a la situación cambio en el año 2000 con la ley dictada. Esta ley dispone que los horarios de esta jornada parcial deben ser establecidas por medio de convenio o una negociación colectiva extendida, o un acuerdo de empresas o de establecimientos con el fin de que estas jornadas sean repartidas en base a partes del año o año completo, al no existir alguno de estos acuerdos, la jornada parcial se puede establecer de manera unilateral ya sea por parte del empleador o el trabajador.

Termino de la relación Laboral

El termino de la relación laboral o despido del trabajador solo puede ser motivo “real y grave” entendiéndose por “real” motivo aducido por el empleador y que debe ser demostrado en el momento de la decisión (excluye los motivos discriminatorios, infundados o falsos pretextos) y debe ser objetivo y no por antojo del empleador, la causa “grave” debe estar relacionado con el daño que produciría a la empresa la continuidad de la relación laboral existente. Por lo tanto “real y grave” debe tener relación con la persona del trabajador como con su aptitud para realizar dicha labor.

En caso que el empleador desee despedir al trabajador. Debe avisarle por medio de una entrevista previa, a la que este puede ir acompañado por una persona a su elección y que pertenezca a la empresa.

Si el despido es motivo de causa económica de la empresa el empleador debe respetar cuatro formalidades:

- ✓ Convocar al trabajador a una entrevista previa
- ✓ Notificar el despido mediante correo certificado
- ✓ Mencionar el despido en el registro personal
- ✓ Informar en el plazo de 8 días a la dirección del trabajo.

Cada trabajador que sea despedido por alguna causa distinta a falta grave tiene derecho a ser avisado de su despido con cierta anterioridad, la que depende de su antigüedad.

Salario Mínimo

Francia fue el primer país en Europa en establecer SMIC (salario mínimo interprofesional de crecimiento) aplicable a todos los empleos

ESPAÑA: La flexibilidad se introdujo en España principalmente a través de la norma legal. Esto resultaba coherente con la situación del Derecho del Trabajo español a principios de los ochenta, con una regulación legal extensa e intensa, en la que se encontraban además muchas de las rigideces que se pretendía erradicar. Es la ley, además, el principal instrumento de reforma para los poderes públicos, principales promotores del proceso de flexibilización y muy presionados por la exigencia de resultados inmediatos en la lucha contra el paro.

Las organizaciones sindicales colocaron resistencia a las tendencias flexibilizadoras, patentes al menos en un primer momento. Al no aceptar una de las partes la necesidad o conveniencia de muchas de las medidas que se pretendían imponer, el convenio no podía ser el instrumento para ponerlas en práctica. A lo que había que unir la notoria inercia de contenidos de la que hacía gala la negociación de la época, que en muchos casos reproducía una y otra vez regulaciones muy anteriores, incluso de las ordenanzas franquistas.

La flexibilidad ha sido en España sobre todo un debate entre el legislador laboral y los interlocutores sociales, más que de éstos entre sí. Esto separa a España de la experiencia de algunos países europeos, en los que se ha producido un gobierno participado del proceso de flexibilización, con mayor participación de los interlocutores sociales. La firma de grandes acuerdos sociales para ordenar el proceso, y un mayor protagonismo de la negociación colectiva han sido frecuentes en Europa, y en España han tardado en manifestarse.

HOLANDA: En la década del 70, Holanda entro en una alta tasa de desempleo, las empresas perdían competitividad primaba una sensación de pesimismo y descontento, esta recesión económica se mantuvo hasta los años 80, a todo esto debemos sumar el alza en la cantidad de mano de obra, a causa de esto durante 1982, Los sindicatos y empleadores llegaron a un acuerdo la reducción de la jornada de trabajo, de 40 a 38 horas semanales y después a 36, como medio para redistribuir el trabajo y crear más empleo. Se dio como compensación días extras de vacaciones. Esto también se produjo en sector público.

También se estimulo el trabajo par-time así se incorpora un numero grande de mujeres trabajando de 20 a 24 horas semanales

Se estimulo el hacer uso del derecho de jubilación entre 57 y 65 años. Esto ha bajado el costo del factor trabajo y a la vez ha permitido el ascenso de jóvenes y la creación de nuevos empleos.

Lamentablemente estas medidas fueron al poco tiempo desechadas tanto por sindicatos como partidos políticos, principalmente por las siguientes razones:

- ❖ La creación de empleos basada en la reducción de la jornada laboral no tuvo los resultados esperados y no hubo un alza importante en la creación de nuevos.
- ❖ La inflación de ese periodo llegó cercana al 0%. Como gran parte de las reducciones horarias de trabajo fueron financiadas con anterioridad a los beneficios en la indexación de salarios, ninguna inflación significó que apoyar reducciones en horas trabajadas pueden ser financiadas solamente; disminuyendo salarios nominales o aumentando los costos en estos.
- ❖ Los trabajadores no estaban de acuerdo con las reducciones de horas de trabajo, ya que para ellos esto significó un crecimiento casi nulo en los niveles de salarios.

En 1990 comienzan los mayores cambios se reducen beneficios de la seguridad social y se establecen mayores exigencias a sus accesos sus principales componentes a esta protección social son

- Acuerdos de moderación social con correlato en aumento de inversión en productividad para creación de nuevos puestos de trabajo.
- Reducción de tiempo de trabajo semanal y aumento de uso de jornadas de medio tiempo y modalidades flexibles de contratación sobre todo para mujeres y jóvenes.
- Política de subsidios para asistencia, capacitación y preparación de desempleados, descansos maternales con reemplazos, licencias pagadas para perfeccionamiento profesional y fomento para inversiones en innovación científica y técnica.
- Creación directa de empleos y subsidios calificados a los salarios.

La experiencia holandesa es un buen ejemplo de cómo Europa se ha optado por mantener vigente una potente red social de beneficios relativos al empleo, acentuando el esfuerzo hacia la mantención de subsidios por desempleo y el apoyo decidido para la recalificación profesional. De hecho los fondos públicos dedicados al empleo son considerables.

FLEXIBILIDAD LABORAL EN AMERICA LATINA

El proceso flexibilizador llegó en los 80 a nuestro continente. En América Latina se han realizado diversas reformas a la legislación laboral a fin de flexibilizar y modernizar las relaciones laborales, el debate sobre la flexibilidad no se relaciona con los cambios en las técnicas productivas, como sucediere en Europa, ya que estas innovaciones tecnológicas se han introducido lentamente, de manera primaria y selectiva. Si bien es cierto el escenario económico ha hecho cambiar el mercado laboral y la flexibilidad laboral ha ingresado a los países. Las reformas laborales han sido escasas y de poco alcance, se puede mencionar como ejemplo Argentina (1991), Perú (1990) y Colombia (1991) como aquellos países que han realizado reformas laborales principalmente en lo que se refiere a disminución de los costos de despido y facilitar la contratación temporal de trabajadores, cambios que han tratado de asegurar estabilidad laboral y proteger a los trabajadores frente al desempleo, enfermedades, vejez y otros. (Nuñez Videla, 2004).⁷

Uno de los mayores impactos de la flexibilización laboral en América Latina ha sido el desempleo que se caracteriza como una amenaza para las clases sociales configurándose una postergación de posibilidades en todos los órdenes (social, económico y jurídico);

Varios son los factores que acompañan al factor desempleo en América Latina a saber:

- 1- Incapacidad del mercado de trabajo para reclutar a grupos desprovistos de competencias, conocimientos y calificaciones actualizadas y suficientes y garantizar a nivel universal una participación irrestricta en los servicios sociales tradicionales asociados con la posesión de empleos estables.
- 2- La precarización de oportunidades de empleo en términos cuantitativos y cualitativos que predominan en el actual mercado de trabajo; a ello se adhiere el incremento de la pobreza y la desigualdad en la distribución social de las oportunidades educativas en materia de planificación educativa.

⁷ Nuevas formas de contratación en nuestra legislación laboral – Roberto Núñez V.

3- forma prematura de insertar a los jóvenes en el mercado laboral obligados a contribuir al sustento económico de su familia llevando a un abandono total o parcial del sistema educativo.

Argentina

Se encuentra la ley Nacional de Empleo N° 24.013 de 1991, la cual prevé diversos elementos de flexibilidad, en especial, en materia de contratación y jornada, pero lo hace a través de la autonomía colectiva, con una participación real del estado en la promoción del empleo y a la protección de los desempleados y con una serie de frenos y contrapesos. Esta reforma autorizó numerosas modalidades de contratación atípicas, en particular habilitó diversos casos de recurso al contrato de trabajo de duración determinada que en algunos supuestos (nuevas actividades, práctica laboral para jóvenes, empleo formación, etc.) se beneficiaba de estímulos fiscales como la exención total o parcial de las contribuciones patronales al régimen previsional. Las modalidades de contratación atípica fueron completadas por la reforma de 1995, la que además estableció una nueva reglamentación del trabajo a tiempo parcial y del aprendizaje y ordenó un régimen especial de contratación laboral en las pequeñas empresas, admitiendo bastantes excepciones (movilidad interna, extinción del contrato de trabajo, etc.) al régimen general del contrato de trabajo según la reforma de 1976, en varios casos a reserva de su habilitación por negociación colectiva. (Arrau)⁸

Colombia

La ley N° 50 de 1990 de “**Reforma Laboral**” de Colombia, vigente a partir del primero de enero 1991; la que en su esencia, reduce la remuneración de horas extraordinarias y redefine restrictivamente al salario. Esta ley flexibilizó el mercado del trabajo en varios de sus componentes bajo una premisa de que en la apertura de la economía requería una mayor velocidad de respuesta de los mercados ante las condiciones del mundo globalizado y así permitir la movilidad de recursos de la producción para salvar la barrera de entrada y salida de trabajadores y así las empresas pudiesen modificar el proceso de trabajo adaptándose con las nuevas tecnologías y así aumentar la productividad laboral y alcanzar una mayor competitividad.

⁸ Arrau Fernando, Flexibilidad Laboral en países de economías avanzadas.

Esta reforma laboral presento las siguientes novedades:

- ✓ Introdujo el salario integral para los trabajadores que devengan más de 10 salarios mínimos, en el que se incluye toda prestación legal y extralegal, con excepción de las vacaciones. Las contribuciones legales a cargo de trabajadores y empleadores se calculan sobre el 70% del valor del salario mensual. Esta medida se orienta así con el objeto de eliminar los beneficios adicionales al salario, intentando establecer como única referencia para el encuentro entre oferta y demanda de trabajo el precio despejado por el mercado, sentido en el que también deben interpretarse las dos modificaciones siguientes.
- ✓ Una nueva forma de definir el auxilio de cesantía, eliminando la doble retroactividad de los retiros parciales efectuados antes de finalizar la vinculación laboral. Con ello se eliminó la obligación de cancelar al trabajador todo aumento salarial como cesantía adicional por los años de derecho ya retirados, pasando el costo correspondiente del 9.3% al 3.6% del salario, en promedio
- ✓ Estableció la posibilidad de que las partes decidan libremente que prestaciones extralegales se incorporan al salario y cuáles no, disminuyendo así la base para la liquidación de los aportes legales y para-fiscales.
- ✓ Estableció la posibilidad de que las partes decidan libremente que prestaciones extralegales se incorporan al salario y cuáles no, disminuyendo así la base para la liquidación de los aportes legales y para-fiscales.
- ✓ Precisó el concepto de despido colectivo, cuya definición estaba a total discrecionalidad del Ministerio de Trabajo.
- ✓ Introdujo la jornada laboral de 6 horas diarias y 36 semanales que, a cambio de un salario equivalente al de la jornada de 8 horas, no da lugar al recargo nocturno ni al de trabajo dominical o festivo.

- ✓ Postergó por 10 años la .unidad de empresa., de forma que los salarios y prestaciones más altos, vigentes en una compañía que establece una nueva planta o fábrica sólo podrán aplicarse a estas últimas una vez transcurridos 10 años de empezada la nueva actividad

- ✓ Redujo los trámites necesarios para creación de sindicatos y los tiempos requeridos para su aprobación a la vez que hizo más expeditas las negociaciones de los conflictos laborales

Todas estas regulaciones apuntaba: aumentar el empleo y flexibilizar la contratación, disminuir los costos laborales y aumentar la productividad, para lo cual, además, implícitamente se esperaba que el empresariado efectuara acciones de capacitación específica de sus trabajadores

Perú

En Perú se dictaron más de cien decretos legislativos por el poder ejecutivo, referidos a materias laborales, que establecen desmejoras en las relaciones individuales o restricciones en las colectivas. (Nuñez Videla, 2004)⁹

La desregulación impuesta en el Perú por los decretos legislativos de 1991 trajo consigo las siguientes consecuencias:

- a) Desmejora de la protección de los trabajadores incondicional y unilateralmente impuesta por el Estado, al margen de toda negociación y compensación.
- b) La violación de otras formalidades jurídicas, puesto que se utilizó el decreto en materias que exigen la ley formal, además se invadió o restringió la autonomía colectiva y la auto tutela.

⁹ Nuñez Roberto, Nuevas formas de contratación en nuestra legislación laboral

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

“La presente tesis estudiara el rol de las organizaciones sindicales en la flexibilidad laboral a junio del 2008, para estudiar los beneficios y desventajas que han ocasionado en las organizaciones encuestadas.”

OBJETIVOS

Objetivos Generales

Identificar los efectos que ha causado el fenómeno de la flexibilidad laboral y como lo han implementado las organizaciones sindicales desde su puesta en marcha a la fecha.

Objetivos Específicos

- ✓ Determinar un concepto de flexibilidad laboral que sea entendible para trabajadores, empleadores y economistas.
- ✓ Analizar comparativamente la flexibilidad laboral en Europa, América latina y Chile.
- ✓ Describir efectos de la flexibilidad en los sindicatos encuestados.

METODOLOGIA

Materiales

Los datos obtenidos para el estudio, están basados en la recopilación y selección de material bibliográfico, apoyados por la aplicación de una encuesta, a los sindicatos seleccionados

Fuente Primaria

Consistió en la elaboración de una encuesta dirigida a los dirigentes sindicales de cada sindicato seleccionado con el objetivo de investigar cuales son las distintas percepciones y aplicaciones en las negociaciones colectivas frente a la flexibilidad laboral.

Fuente Secundaria

Consistió en la recopilación de material bibliográfico, para lograr un mejor entendimiento, significado y así dar apoyo al desarrollo del estudio. Esta recopilación de material, fue respaldada por existencia de un universo de actores sociales que opinaron sobre el tema, siendo sus percepciones los que determinaron los resultados de la investigación.

- Libros sobre flexibilidad laboral , sindicatos, normas legales
- Pepers
- Páginas Web de otros países donde este implementada la flexibilidad laboral
- Diarios
- Visita a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en busca de bibliografía.

Tipo y Diseño de Investigación

El tipo de investigación es Descriptiva, ya que hace reseña a rasgos, cualidades o atributos de la muestra de estudio. Es Documental, ya que analiza información escrita sobre el tema a investigar, además de Exploratorio, porque no existen estudios con tendencia similar. El diseño usado corresponde al tipo No Experimental, porque durante la investigación no existió manipulación deliberada de las variables. Finalmente, esta investigación es Transaccional, pues la obtención de datos se realizó una sola vez en cada unidad de análisis. El estudio posee estas características por el hecho que es un tema poco conocido, o que no ha sido abordado antes de forma extensa.

Método de Obtención de Datos

El estudio y su posterior evaluación se basaron en la realización de una encuesta, a través de un cuestionario de 11 preguntas. Además, cuenta con una recopilación bibliográfica de investigaciones, tesis y publicaciones, con su correspondiente análisis documental. El sector en cual se basó el estudio fueron 8 sindicatos de distintas localidades.

Los sindicatos a los cuales contestaron las encuesta son:

- ✚ Easy.
- ✚ Banco Citibank.
- ✚ Farmacias Fasa.
- ✚ Supermercados Santa Isabel.
- ✚ Interempresa de Trabajadores Ingenieros de Ejecución y Otros Profesionales de Compañía de Telecomunicaciones de Chile S.A.
- ✚ Codelco Chile División Ventanas
- ✚ Empresa De Trabajadores Profesionales Y Jefaturas Esva S.A.
- ✚ Compañía Minera Punitaqui.

Una vez recogida la información se realizara Tabulación y análisis de dichas encuestas.

Confección de cuadros comparativos sobre ítems de flexibilidad laboral en Europa, América Latina v/s Chile.

Elaboración de las respectivas conclusiones en base a los objetivos planteados en el presente estudio.

Limitaciones a la Investigación

Se debe mencionar que los análisis a las encuestas se enfocaran a los sindicatos que contestaron dichas encuestas, el presente estudio no está enfocado en la quinta región o nivel nacional. Debido a que no todos contestaron.

CAPITULO III

EJECUCION DE LA TESIS

ANALISIS DE FLEXIBILIDAD LABORAL EN CHILE

FLEXIBILIDAD LABORAL EN CHILE

La flexibilización en Chile muestra características parecidas a las que presentan en el contexto latinoamericano, que ha apostado al escenario globalizado. En este caso la flexibilidad para contratar y despedir es sinónimo de flexibilidad numérica.

Con fecha 14 de octubre de 2003, el ejecutivo envió finalmente al parlamento un proyecto de la ley sobre flexibilidad laboral. Se puede decir que esta iniciativa legal presenta varias diferencias con el ante proyecto de ley.

La flexibilidad persigue básicamente lo siguiente:

- ✓ Mejorar el acceso al empleo de los sectores juveniles.
- ✓ Flexibilizar la distribución y organización de la jornada de trabajo.
- ✓ Otras de las variables de la flexibilidad son las formas de pago distintas a las tradicionales sueldo o salario fijo y por periodos mensuales.

Todas estas ideas tienen en común postular un cambio, una adaptación respecto a lo que fue el tradicional esquema normativo sobre trabajo asalariado, que se presentaba como estable y de duración indefinida. Los diferentes cambios tales como; tecnológicos, económicos, sociales y globales han transformado el mundo productivo y laboral de tal manera que parece aconsejable adaptarse a ello, el debate sobre la flexibilización laboral precisamente invita a realizar ese cambio.

Lo que le interesa al empresariado sobre este tema para ellos es utilizado en contenidos muy diferentes es apreciada por los empresarios como la madre de todos los males que sufre la economía nacional alguna de las principales aspiraciones del empresariado son:

- ✓ Contratos individuales menos restrictivos.
- ✓ Supresión de la indemnización por años de servicios.
- ✓ Debilitamiento de los sindicatos y autorización para negociar individualmente con los trabajadores.

La flexibilidad empresarial se puede definir en términos generales, como capacidad de adaptación a situaciones cambiantes internas y externas a la empresa, bajo la flexibilización productiva y laboral se entiende a su vez el conjunto de medidas adoptadas para que las empresas puedan responder al constante proceso de cambio.

Se puede decir que con la flexibilidad laboral las empresas ganan pero a su vez se trata de obtener un mejoramiento en el bienestar social en principio no se aceptaba de esta manera, era mal vista la flexibilidad pero hoy en día la adaptación a los cambios es una característica de la vida moderna, cada asalariado puede elegir libremente la forma de trabajo que más le convenga y buscar la prosperidad en este

La flexibilidad se puede introducir a través de la legislación, negociación colectiva, contratos de trabajo individuales, decisiones unilaterales de los empleadores o una combinación de estos. La negociación colectiva es sin duda uno de los principales medios de flexibilizar el mercado laboral. Estos también pueden ser a la vez un medio de ampliar o modificar la aplicación de derechos ya garantizados por la ley y causa directa de regulación de temas que la legislación no contempla totalmente

La negociación colectiva es un proceso abierto y continuo. Permite negociar “disposiciones flexibles que convienen tanto a los empleadores como a los empleados”. Se puede decir que los convenios colectivos pueden servir de medida “correctora” cuando la legislación ha llegado a extremos de dejar vacíos en los centros de administración laboral.

Flexibilidad y Derecho colectivo

El derecho colectivo del trabajo tiende a escapar del campo de estudio, pero se hará mención a una norma relativa a este tipo de contrato, la que representa una interesante posibilidad de adaptación de los términos de los contratos de los trabajadores a las condiciones que el mercado va planteando a las empresas.

Artículo 369 del Código del trabajo en este artículo se analiza el caso en que no se llegue acuerdo sobre aprobación de un nuevo proyecto de contrato colectivo, el inciso 2 señala que la comisión negociadora podrá en cualquier momento durante el proceso de negociación exigir al empleador “la suscripción de un nuevo contrato colectivos con iguales estipulaciones a las contenidas en los respectivos contratos vigentes al momento de presentarse el proyecto” exigir al empleador “la suscripción de un nuevo contrato colectivo con iguales estipulaciones a las contenidas en los respectivos contratos vigentes al momento de presentarse el proyecto”

Esto se conoce como “el piso de la negociación colectiva”, ya que los trabajadores al negociar, piden mejores condiciones que las del contrato anterior, pero la ley permite que en caso de no llegar acuerdo se vuelva a los términos anteriores los cuales serán los que el empleador acepto en el contrato anterior, Junto con esto la ley da una ayuda al problema de consagrar en inciso 3 que no se incluirá en el nuevo contrato las estipulaciones relativas a la reajustabilidad, tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios pactados en dinero, así se permite que el contrato colectivo nuevo no se encarezca para el empleador y los trabajadores por el reajuste que todos los meses sufre el IPC, ya que se infiere que al estar negociando, las condiciones no son optimas para los trabajadores que están solicitando un cambio en los puntos más amplios de sus contratos de trabajo.

Herramientas de Flexibilidad Laboral

En nuestra normativa Laboral

Entre las medidas adoptadas en el marco de la nueva legislación laboral. Destacan. Se puede decir en términos simples de acuerdo a lo leído en distintos artículos y libros que la flexibilidad laboral consiste en permitirles a los dueños del capital (patronos) que les impongan a las trabajadoras y los trabajadores las condiciones laborales que a ellos les parezcan, pagándoles menos por su trabajo y así obtener más ganancias, ignorando los derechos laborales; lo que permitirá que los patronos hagan lo que quieran con la gente trabajadora.

Acceso flexible al mercado del trabajo: La legislación chilena exhibe una notoria flexibilidad de entrada de trabajo. Es así como reconoce una amplia variedad de contratos de duración limitada. Entre algunos los contratos a plazo fijo, de obra y faena y transitorios, los cuales permiten usar mano de obra por tiempo limitado y sin necesidad de pagar indemnizaciones por término de contrato.

Con la nueva reforma laboral se reguló la utilización del trabajo de jornada parcial, que permite a las empresas contratar trabajadores en periodos específicos. Todos los días o bien solo algunos de ellos.

Nuestro código del trabajo permite en forma amplia la externalización de servicios mediante el uso de trabajo a domicilio (teletrabajo) y la subcontratación laboral.

Salida Flexible del mercado de trabajo: En la legislación chilena rige la libertad de despido. Con obligación de indemnizar solo en algunos casos. Entre ellos no están los contratos de duración limitada, los que no son indemnizables si terminan por el fin de la vigencia pactada.

Respecto a los contratos de trabajo de duración indefinida, rige la libertad de despido invocando necesidades de la empresa, lo que no es discutible judicialmente para invalidar el despido, si no solo para incrementar en forma limitada el monto de la indemnización.

Flexibilidad Salarial: Nuestro código laboral establece un sistema de fijación flexible de remuneraciones. El empleador goza de libertad para fijar una remuneración por tiempo trabajado (por hora, día, semana o mes), según la pieza, medida u obra realizada, o bien pactar remuneraciones de un monto fijo o variable. Las únicas limitaciones legales en esta materia se refieren a la periodicidad del pago, que no debe ser superior a un mes, y al monto, el que no puede ser inferior al ingreso mínimo legal.

Flexibilidad de la jornada de trabajo: La regulación legal se articula mediante establecimiento de una jornada ordinaria rígida la cual consta de 45 horas semanales distribuidas en no más de seis días ni menos de cinco, un límite máximo de diez horas diarias de trabajo y dos horas extraordinarias al día. Si bien la reciente reforma laboral amplió los requisitos para utilizar horas extras. Mantuvo facultades empresariales para distribuir y organizar los tiempos de trabajo. Existe amplia libertad empresarial para fijar en forma ilimitada régimen de turnos de trabajo tanto diurnos como nocturnos. La organización laboral bajo este concepto permite a la empresa funcionar en forma continua. Distribuyendo su trabajo de lunes a domingo sin necesidad de pagar tiempo extraordinario (respetando los límites diarios y semanales de las horas trabajadas).

Las empresas están obligadas en principio a respetar la prohibición de trabajar los domingos y feriados. Pero la descripción legal de los casos en que se admite trabajar los días de descanso es tan amplia y permisiva que su uso es frecuente. En efecto. La ley excluye de este descanso. Entre otras a las labores que por razones técnicas exijan continuidad por la naturaleza de sus procesos (establecimientos comerciales y de servicios que atienden al público)

Flexibilidad Funcional: La ley reconoce al empleador facultades excepcionales para que, sin el consentimiento de los trabajadores, modifique la naturaleza de su función o su lugar de trabajo, siempre que se trate de labores similares a las que desempeña o que el nuevo sitio de trabajo quede dentro de la misma ciudad. (En ambos casos no debe significar un menos cabo para el trabajador).

Duración de la jornada de Trabajo: A contar 1º enero del 2005, se estableció la nueva jornada semanal máxima de 45 horas, como manifestación de la tendencia internacional de disminuir el número de horas que se trabajan, modificándose de esta

manera, el art 22 del actual código del trabajo, que establecía una jornada semanal máxima de 48 horas.

Con esta nueva norma, no solo se trata de seguir una tendencia mundial, si no de procurar para nuestro país una legislación que armonice de un modo mucho mas armonioso los dos objetivos que prevalecen en la empresa: por un lado, la productividad y las utilidades de la empresa y, por otro, los empleadores y el desarrollo personal de los trabajadores.

Horas Extraordinarias: Se establecen en código trabajo que las horas extraordinarias solo podrán pactarse para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa; pactos que serán por escrito y tener vigencia transitoria no superior a tres meses, pudiendo renovarse por acuerdo de las partes, situación que es recogida por varios dictámenes de la dirección del trabajo al respecto y que son de reciente data. (Art 30 Código del trabajo)

Estas Horas pueden pactarse, sujeto a las condiciones que no afecten a la salud del trabajador, se deben pactar por escrito y no superar las dos horas diarias.

Esta modificación en nuestra ley introduce notables trabas a la posibilidad de trabajar horas extraordinarias, debiendo demostrar la necesidad o situación temporal que las hace necesarias y además, deberá constar el acuerdo respectivo en un pacto formal.

Jornada Parcial (art 40 bises): Se entiende como jornada parcial aquella no superior a dos tercios de la jornada ordinaria que establece el art 22(45 horas semanales). Con esta nueva consideración de jornada, se permite el pacto de horas extraordinarias.

La jornada diaria deberá ser continua y no exceder a 10 horas, pudiendo ser interrumpida por un lapso no inferior a media hora ni superior a una hora de colación

Código del Trabajo acepta la jornada parcial de trabajo, que es aquella que no supera las 30 horas semanales.

Reglamento interno: Sobre esta materia se hace exigible la obligación de confeccionar un reglamento interno aquellas empresas que ocupen 10 o más trabajadores. La antigua norma establecía aquellas empresas que ocupen 25 o más trabajadores.

El reglamento interno es exigible respecto de empresas establecimientos, faenas o unidades económicas.

Se incorpora exigencia que todas las obligaciones y prohibiciones que se establezcan en los reglamentos internos, y en general toda medida de control, estos podrán efectuarse por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral, debiendo respetarse la dignidad del trabajador.

Jornadas especiales. (Artículo 38 inciso6) :Indica que el director del trabajo está facultado para autorizar en casos calificados el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos. Atendidas las especiales características de una determinada labor o faena. Jornada laboral que incluye los días domingo y festivos y se descansa en la semana en forma compensatoria.

Para otorgarse dicha jornada especial debe contarse previamente con el acuerdo de los trabajadores. Debiendo existir fiscalización previa de la Dirección del trabajo para determinar si las condiciones de higiene y seguridad son compatibles con el sistema solicitado.

La vigencia de la resolución no podrá exceder de cuatro años pudiendo ser renovada si se verifica que los requisitos que justificaron su otorgamiento se mantienen.

Contrato de trabajo a domicilio (Artículo 22 inciso 2º): Este artículo regula esta modalidad de contrato refiriéndose a los contratados de acuerdo con nuestro código para prestar servicios en su propio hogar o en un lugar libremente elegido por él, sin vigilancia, ni dirección de quien los contrata.

Nuestro código no lo contempla como un contrato de trabajo especial, pero lo acepta que se regule por él. Si las partes lo acuerdan o se da la existencia del vínculo dependencia, pero lo deja excluido de las normas sobre la limitación de jornada dispuesta en el artículo 22 inciso 2º del Código del trabajo.

Contrato de Jornada Flexible. Este tipo de contrato es reconocido en el artículo 38 inciso 4º del Código de trabajo, conforme al cual se admite la contratación por una jornada ordinaria no superior a veinte horas semanales o exclusivamente para trabajar los días sábados, domingo o festivos. La jornada pactada, en consecuencia, es discontinua, durante determinadas horas o ciertos días dentro de cada mes existiendo para el empleador la certeza de su repetición.

DERECHO COMPARADO

ANALISIS COMPARATIVO EUROPA V/S CHILE

	CHILE	ESPAÑA	FRANCIA
LEYES	Código del Trabajo (Decreto Ley 824)	Estatuto de Trabajadores Ley de Seguridad Social Ley Procedimiento laboral	Code du Travail
TIPOS DE CONTRATO	Contrato a plazo fijo Contrato terminación obra o faena Contrato Indefinido Contrato de aprendizaje.	Art. 15. Contrato tiempo indefinido. Contrato duración determinada Contrato aprendizaje.	Contrato determinado Contrato Indeterminado Contrato de prueba Contrato de aprendizaje.
JORNADA LABORAL	48 hrs semanales se redujo a contar del 1 enero 2005 la Jornada laboral se reduce a 45 hrs semanales.	Pactada a través de convenio colectivo o contrato individual de trabajo. Duración máxima de 40 hrs. semanales	45hrs semanales pasa a 44
JORNADA LABORAL EN CASO DE FIESTAS	Art. 24. Se permitirán la extensión de la jornada laboral hasta en 2 hrs. durante nueve días en periodo de navidad	Art.37.2 del E.T: Cuando excepcionalmente por las razones técnicas u organizativas no se pueda disfrutar la fiesta, se deberá abonar al trabajador el importe de las horas trabajadas incrementado en un 75% como mínimo, salvo descanso compensatorio	Si el día de fiesta cae un día de semana este debe ser compensado con un día de permiso deberá concederse dentro de 3 meses
			Art.L. 123-1 Duracion del trabajo debe

JORNADA TIEMPO PARCIAL	Debe ser inferior a la jornada normal del trabajo		ser inferior a la duración normal
HORAS EXTRAORDINARIAS	<p>Pacto debe ser renovado cada 3 meses. No puede superar a 2 hrs extraordinarias diarias.</p> <p>Se cancelara con un recargo del 50% y los festivos del 100%</p>	<p>Se regulan en el art. 35 del Estatuto de Trabajadores.</p> <p>H. extraordinarias por Fuerza Mayor: son horas necesarias para prevenir o reparar un daño que pueda producirse sobre las personas o sobre el patrimonio de la empresa. Estas hora son obligatorias para el trabajador, pueden pagarse en dinero o compensarse con tiempo de descanso</p> <p>H.extraordinarias Estructurales: son horas de carácter voluntario para el trabajador, salvo que éstas se hayan pactado en convenio colectivo o contrato individual. Son horas que con las que la empresa pretende hacer frente a un aumento de la actividad.</p> <p>Las horas extraordinarias pueden pagarse en dinero o compensarse en tiempo de descanso dentro de los 4 meses siguientes a su realización</p>	<p>Son negociadas en contratos colectivos deben ser canceladas con un valor de al menos 10% extra por hora.</p> <p>H. Extras son pagadas con 25% extra las primeras 8 horas y después 50% extra.</p>
TERMINO RELACIONES LABORALES	<p><u>Causales subjetivas:</u></p> <p>Mutuo acuerdo Art. 159 N° 1</p> <p>Renuncia escrita trabajador Art. 159 N° 2.</p> <p>Desahucio escrito empleador Art. 161 Inc. 2</p> <p><u>Causales objetivas:</u></p>	<p>Mutuo acuerdo de las partes</p> <p>Causas consignadas válidamente en el contrato</p> <p>Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio del contrato</p>	<p>Por muerte del trabajador.</p> <p>Por iniciativa del empleador.</p> <p>Despido por grave motivo.</p> <p>Despido por necesidades del funcionamiento de la empresa.</p>

	<p>Muerte Trabajador Art. 159 N° 3</p> <p>Vcto plazo convenido Art. 159 n° 4</p> <p>Conclusión trabajo o servicio que dio origen al contrato. Art 159 N° 5</p> <p>Causales de caducidad art 160</p> <p>Causales necesidad de la empresa art 161 inc1</p> <p>Causales de invalidez total o parcial</p> <p>Art 161 bis</p> <p>Enfermedad Contagiosa art 152</p>	<p>Por dimisión del trabajador, debiendo mediar el preaviso que señalen los convenios colectivos</p> <p>Por muerte, gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta del trabajador.</p> <p>Jubilación del trabajador.</p> <p>Por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación del trabajo.</p>	<p>Abstención del trabajador de realizar su trabajo debido a una huelga profesional.</p>
<p>DESCANSO ANUAL</p>	<p>Art. 67: Los trabajadores con más de 1 año de servicio tendrán derecho a un feriado anual de 15 días hábiles, con derecho a percibir una remuneración íntegra.</p>	<p>Arts. 34 y 37 del E.T Los trabajadores con más de 1 año de servicio tendrán derecho a 30 días naturales</p>	<p>La duración del permiso anual es de 25 días laborables por año independiente de la edad.</p> <p>El derecho al permiso nace después de 3 meses de trabajo ininterrumpidos </p>

ANALISIS COMPARATIVO CHILE V/S AMERICA LATINA

	CHILE	ARGENTINA	COLOMBIA	PERU
Ley	Código Laboral	Argentina no tiene una ley que regule toda la materia laboral esta se encuentra en distintas leyes y decretos. Ley.11.544 Ley 25877 Ley contrato de Trabajo N° 20.744	Código Sustantivo del Trabajo	Texto Único Ordenado del decreto legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, horario y trabajo en sobretiempo modificado por la Ley N° 27621
Tipos de Contratos	Contrato a plazo fijo Contrato terminación obra o faena Contrato Indefinido. Contrato de aprendizaje	Contrato indeterminado Contrato a tiempo Parcial Contratos a Plazo fijo Contrato de trabajo de temporada Contrato de aprendizaje	Contratos determinado Contratos a plazo fijo Contratos de aprendizaje Contrato ocasional o transitorio	Contratos temporales Contrato a plazo determinado Contrato a plazo Indeterminado Contrato para obra determinada Contrato aprendizaje.
Jornada Laboral	48 hrs semanales se redujo a contar del 1 enero 2005 la Jornada laboral se reduce a 45 hrs semanales.	No podrá exceder de las 8 horas diarias o 48 horas semanales	Art. 161.- Modificado. Ley 50 de 1990, art. 20. Duración. La duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana, salvo las siguientes excepciones: a) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el Gobierno puede ordenar la reducción de la jornada	Artículo 1.- La jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo. Se puede establecer por Ley, convenio o decisión unilateral del empleador una jornada menor a las máximas ordinarias. La jornada de trabajo de los menores de edad se regula por la ley de la materia.

			<p>de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto;</p> <p>b) La duración máxima legal de la jornada de trabajo del menor se sujetará a las siguientes reglas:</p> <p>1a) El menor entre doce y catorce años sólo podrá trabajar una jornada máxima de cuatro (4) horas diarias y veinticuatro (24) horas a la semana, en trabajos ligeros.</p> <p>2a) Los mayores de catorce y menores de dieciséis años sólo podrán trabajar una jornada máxima de seis (6) horas diarias y treinta y seis (36) horas a la semana.</p>	
<p>Jornada Laboral en caso de fiesta</p>	<p>Art. 24. Se permitirán la extensión de la jornada laboral hasta en 2 hrs. durante nueve días en periodo de navidad.</p> <p>A contar del 2008 se establece que el día 1º mayo fiestas patrias, los negocios, supermercados, multitiendas deben permanecer cerrado.</p>		<p>Art. 177.- Modificado. Ley 51 de 1983, art. 1o. Días de fiesta. Su remuneración. 1o) Todos los trabajadores, tanto del sector público como del sector privado, tienen derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: primero de enero, seis de enero, diecinueve de marzo, primero de mayo, veintinueve de junio, veinte de julio, siete de agosto, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, ocho de diciembre y veinticinco de diciembre, además de los días Jueves y Viernes Santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.</p>	

<p>Jornada Parcial</p>	<p>Debe ser inferior a la jornada normal del trabajo</p>			
<p>Horas Extraordinarias</p>	<p>Pacto debe ser renovado cada 3 meses. No puede superar a 2 hrs extraordinarias diarias.</p> <p>Se cancelara con un recargo del 50% y los festivos del 100%</p>	<p>Las horas extraordinarias se pagan con un 50% de aumento o con un 100% si se realizan el sábado a partir de las 13 horas o en cualquier día festivo.</p>	<p>Las horas trabajadas por fuera de la jornada habitual se remuneran como horas extras. Si el trabajo extra se desarrolla dentro de la jornada diurna, cada hora extra se debe pagar con un recargo del 25%. Si por el contrario, se desarrollan en la jornada nocturna las horas extras se pagan como nocturnas con recargo del 75%.</p>	<p>Artículo 10.- El tiempo trabajado que exceda a la jornada diaria o semanal se considera sobretiempo y se abona con un recargo a convenir, que para las dos primeras horas no podrá Ser inferior al veinticinco por ciento (25%) por hora calculado sobre la remuneración percibida por el trabajador en función del valor hora correspondiente y treinta y cinco por ciento (35%) para las horas restantes. (*)</p>
<p>Termino relaciones Laborales</p>	<p><u>Causales subjetivas:</u></p> <p>Mutuo acuerdo Art. 159 N° 1</p> <p>Renuncia escrita trabajador Art. 159 N° 2.</p> <p>Desahucio escrito empleador Art. 161 Inc. 2</p> <p><u>Causales objetivas:</u></p> <p>Muerte Trabajador Art. 159 N° 3</p> <p>Vcto plazo convenido Art. 159 n° 4</p> <p>Conclusión trabajo o servicio que dio origen al contrato. Art 159 N° 5</p> <p>Causales de caducidad art 160</p> <p>Causales necesidad de la empresa art 161 inc1</p> <p>Causales de invalidez total o parcial</p>		<p>Art. 61.- Modificado. Ley 50 del 1990, art. 5o. Terminación del contrato.</p> <p>1o) El contrato de trabajo termina:</p> <p>a) Por muerte del trabajador;</p> <p>b) Por mutuo consentimiento;</p> <p>c) Por expiración del plazo fijo pactado;</p> <p>d) Por terminación de la obra o labor contratada;</p> <p>e) Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento;</p> <p>f) Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días;</p>	<p>Un salario y medio por cada año en el empleo</p> <p>Se aplica un máximo de doce salarios por indemnización.</p> <p>Adicionalmente, el balance de la cuenta CTS, acumulada a Razón de un salario por año trabajado.</p>

	<p>Art 161 bis</p> <p>Enfermedad Contagiosa art 152</p>		<p>g) Por sentencia ejecutoriada;</p> <p>h) Por decisión unilateral en los casos de los artículos 7o. del Decreto - ley 2351 de 1965, y 6o. de esta ley;</p> <p>i) Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato.</p>	
<p>Pago por Despido Injustificado</p>	<p>Salario Mensual por años de antigüedad</p>	<p>Salario Mensual por años de antigüedad</p>		<p>la indemnización será equivalente a quince (15) remuneraciones diarias por cada año completo de servicios, con un máximo de ciento ochenta (180) remuneraciones diarias</p>
<p>Descanso Anual</p>	<p>Art. 67: Los trabajadores con más de 1 año servicio tendrán derecho a un feriado anual de 15 días hábiles, con derecho a percibir una remuneración íntegra.</p>	<p>Art 150: Menor de 5 años: 14 días corridos.</p> <p>Mayor a 5 años y menor de 10 años: 21 días corridos.</p> <p>Mayor a 10 años y menor de 20 años: 28 días corridos.</p> <p>Mayor a 20 años: 35 días corridos.</p> <p>Empleador las deberá conceder 1º octubre y 30 de abril del año siguiente.</p>	<p>Art. 186 y s.s. C.S.T.:15 días hábiles por cada año trabajado</p>	<p>30 días por cada año de trabajo en la empresa</p>

ENCUESTAS APLICADAS A LOS SINDICATOS

En el presente estudio se tomo una pequeña muestra de sindicatos de empresas particulares, realizando una pequeña encuesta para ver si aplican la Flexibilidad laboral en los convenios o contratos colectivos y determinar que percepción tienen de este concepto.

Los sindicatos seleccionados son los siguientes:

Nº1

Nombre: **Sindicato De Empresa Easy Linares S.A.**

Presidente: **Mario Espinoza F**

Secretario: **Raúl Casanova F.**

Nº de Socios: Total Hombres Mujeres

...127.

¿En qué fecha se constituyó el Sindicato? **30 De Septiembre 2004...**

Nº 2

Nombre: **Sindicato Nacional De Trabajadores De Empresa Citibank N.A**

Presidente: **Juan Carlos Zapata Rojas**

Secretario: **Marco Mera Rivera**

Nº de Socios: Total Hombres Mujeres

1300 600 700

¿En qué fecha se constituyó el Sindicato? **21 De Marzo 2007**

Nº3

Nombre: **Sindicato De Trabajadores Fasa**

Presidente: **Imaru Martinez**

Secretario: **Fidel Leiva**

Nº de Socios: Total Hombres Mujeres

¿En qué fecha se constituyó el Sindicato? Tiene 20 años

Nº4

Nombre: **Sindicato De Trabajadores Compañía Minera Tamaya**

Presidente: **Carlos Álvarez**

Secretario: **Sergio Rojas**

Nº de Socios: Total Hombres Mujeres

180 179 1

¿En qué fecha se constituyó el Sindicato? **12 de marzo del 2006**

N°5

Nombre: **Sindicato Nacional de Trabajadores “Santa Isabel S.A”**

Presidente: **Rafael García López**

Secretario: **Claudio Cavieres Herrera**

Nº de Socios: Total Hombres Mujeres

4900 2200 2700

¿En qué fecha se constituyó el Sindicato? **02 Diciembre de 2001**

N°6

Nombre: **Sindicato Interempresa de Trabajadores Ingenieros de Ejecución y Otros Profesionales de Compañía de Telecomunicaciones de Chile S.A y Otras Empresas.**

Presidente: **Adolfo Braüchi Mesina**

Secretario: **Patricio Fernández Carvajal**

Nº de Socios: Total Hombres Mujeres

300 200 100

¿En qué fecha se constituyó el Sindicato? **Noviembre de 1997**

N°7

Nombre: **Sindicato Empresa De Trabajadores Profesionales Y Jefaturas Esva S.A.**

Presidente: **María Verónica Cubillos Baeza**

Secretario: **Jorge Moraga Mancilla**

Nº de Socios: Total Hombres Mujeres

.....

¿En qué fecha se constituyó el Sindicato? **JULIO 2008**

N°8

Nombre: **Sindicato de Trabajadores N°1 Codelco Chile División Ventanas**

Presidente: **Luis Guerra Olivares**

Secretario: **Eduardo Torreblanca García**

Nº de Socios: Total Hombres Mujeres
582 539 43

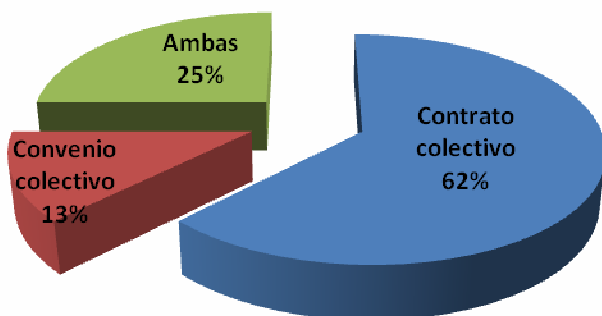
¿En qué fecha se constituyó el Sindicato? **7 de Septiembre 1979**

ANALISIS DE ENCUESTAS

El análisis de los resultados estadísticos de las encuestas realizadas tiene como finalidad contribuir al conocimiento de aquellos aspectos relacionados a la aplicación de la flexibilidad laboral establecida en la legislación chilena en los sindicatos de nuestro país.

1.- ¿Qué instrumento Colectivo existe en su empresa?

	N°	%
Contrato colectivo	5	0,625
Convenio colectivo	1	0,125
Ambas	2	0,25

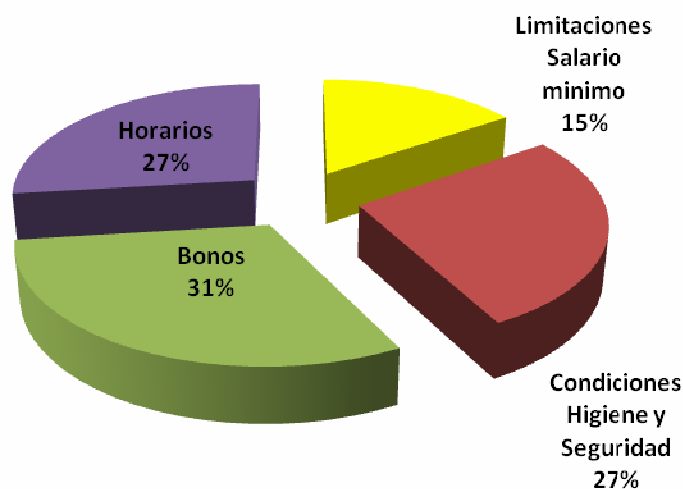


Fuente: Elaboración propia sindicatos encuestados

Un 62% de los sindicatos encuestados maneja contrato colectivo

3.- ¿Qué temas han logrado incorporar en las negociaciones colectivas?

	N°	%
Limitaciones Salario mínimo	4	0,154
Condiciones Higiene y Seguridad	7	0,269
Bonos	8	0,308
Horarios	7	0,269

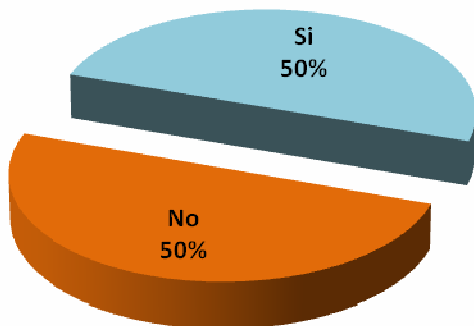


Fuente: Elaboracion propia sindicatos encuestados.

En la mayoría de los sindicatos encuestados han obtenido beneficios como; bonos, flexibilidad en los horarios y el 5% ha obtenido nuevos beneficios tales como; pago de indemnización por renuncia voluntaria, plan de incentivo de remuneración variable, bonos retroactivos, aumentos de remuneraciones etc.

4.- ¿Se encuentran afiliados a organizaciones superiores?

	N°	%
No	4	0,5
Si	4	0,5

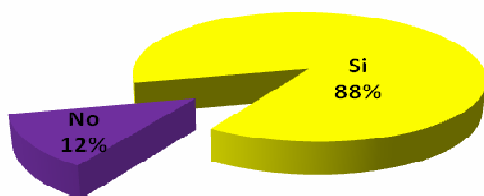


Fuente: Elaboración propia sindicatos encuestados

El 50 % de los sindicatos dice estar afiliada alguna organización sindical tales como; federación de trabajadores de farmacia, confederación general de trabajadores y la CUT, en cambio el otro 50 % prefiere no estar afiliado a estas organizaciones, ya que dicen estar politizadas y manejadas por partidos políticos.

5.- ¿Existen otros sindicatos en la empresa?

	N°	%
No	1	0,125
Si	7	0,875

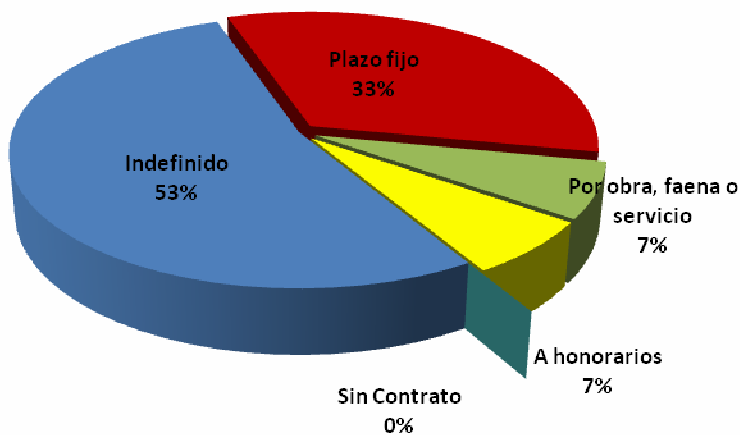


Fuente: Elaboración propia sindicatos encuestados

En las empresas a las cuales pertenecen los sindicatos un 88% dice existir más de un sindicato.

6.- ¿Qué tipos de contratos se manejan en la empresa?

	N°	%
Indefinido	8	0,53
Plazo fijo	5	0,33
Por obra, faena o servicio	1	0,07
A honorarios	1	0,07
Sin Contrato	0	0,00

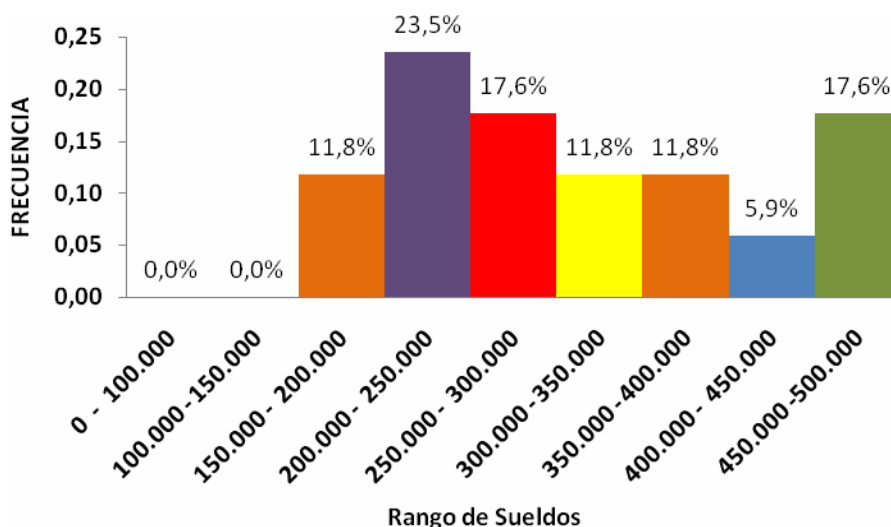


Fuente: Elaboración propia sindicatos encuestados

La encuesta arroja que el 53% de los sindicatos los trabajadores ha logrado mantener contratos indefinidos y un 33% contratos a plazo fijo son los dos más usados en la flexibilidad numérica a la hora de contratar gente por temporada corta.

7.- ¿En qué rango se encuentran las remuneraciones mensuales del personal?

Rango de Sueldos	M.C	Nº	%
0 - 100.000	50.000	0	0,00
100.000 - 150.000	125.000	0	0,00
150.000 - 200.000	175.000	2	0,12
200.000 - 250.000	225.000	4	0,24
250.000 - 300.000	275.000	3	0,18
300.000 - 350.000	325.000	2	0,12
350.000 - 400.000	375.000	2	0,12
400.000 - 450.000	425.000	1	0,06
450.000 -500.000	475.000	3	0,18

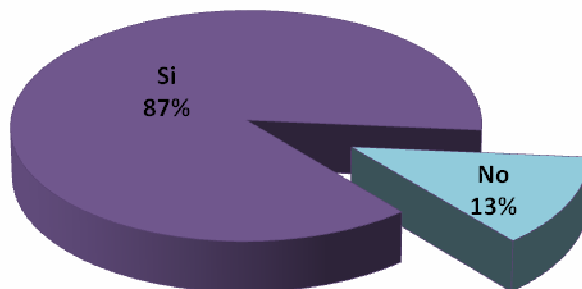


Fuente: Elaboración propia sindicatos encuestados

Se observa que el 23,5% de los sindicatos que desarrollan sus actividades en un sistema laboral flexible los trabajadores perciben una remuneración promedio entre 200.000 y 250.000 es el rango que más se repite, y las más bajas fluctúan entre 150.000 y 200.000.

8.- ¿Se han Obtenido nuevos beneficios?

	N°	%
Si	7	0,875
No	1	0,125

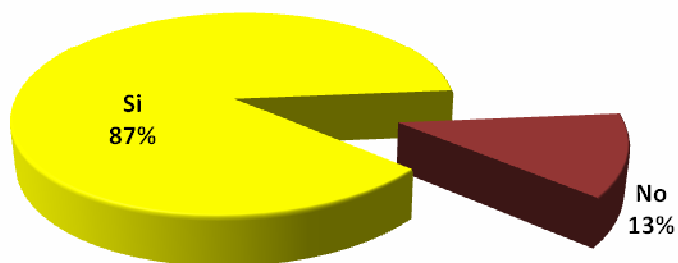


Fuente: Elaboración propia sindicatos encuestados

El 87% encuestado dice haber obtenido nuevos beneficios tales como; Bono Vacaciones, bono termino conflicto, bono producción, descuentos en tiendas comerciales, aumentos en las remuneraciones, ayuda en vivienda, seguros complementarios de salud, Becas de perfeccionamiento profesional, capacitaciones.

9.- La empresa, directamente o por medio de terceros, emplea jóvenes

	N°	%
Si	7	0,88
No	1	0,13

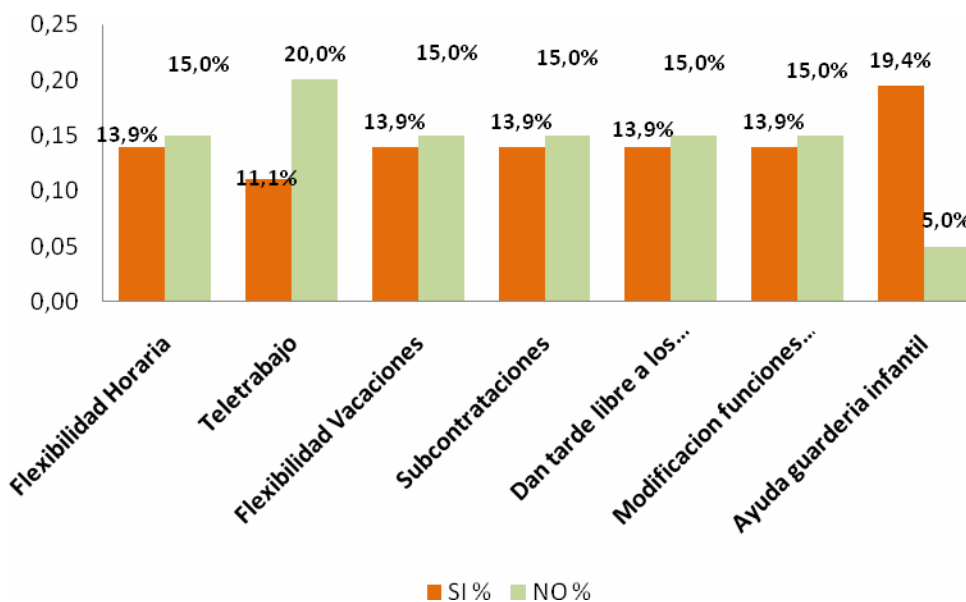


Fuente: Elaboración propia sindicatos encuestados

El 87% aplica la flexibilidad numérica contratando jóvenes y mujeres, para trabajos a tiempo parcial, turnos.

10.- ¿Qué medidas de flexibilidad laboral ha adoptado la empresa estos últimos años?

	SI		NO	
	N°	%	N°	%
Flexibilidad Horaria	5	0,14	3	0,15
Teletrabajo	4	0,11	4	0,2
Flexibilidad Vacaciones	5	0,14	3	0,15
Subcontrataciones	5	0,14	3	0,15
Dan tarde libre a los trabajadores o tarde deportiva	5	0,14	3	0,15
Modificación funciones laborales	5	0,14	3	0,15
Ayuda guardería infantil	7	0,19	1	0,05



Fuente: Elaboración propia sindicatos encuestados

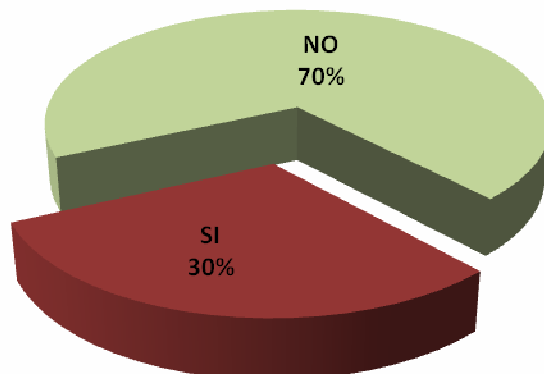
Un 14% de los sindicatos en las ultimas negociaciones ha logrado obtener flexibilidad horaria este es un medio a través del cual se reduce el pago de horas. Extraordinarias se crean, trabajos por turnos, trabajos nocturnos y de fines de semana.

Otro modo de empleo flexible es el teletrabajo, se observa en el gráfico que un 11% dice que las empresas a las cuales pertenecen hacen uso de este método

Un 14% dice que las empresas hacen uso de la Subcontratación como una forma de empleo flexible

11.- ¿Tiene la empresa pactada indemnización por años de servicio a todo evento?

	N°	%
SI	3	0,3
NO	7	0,7

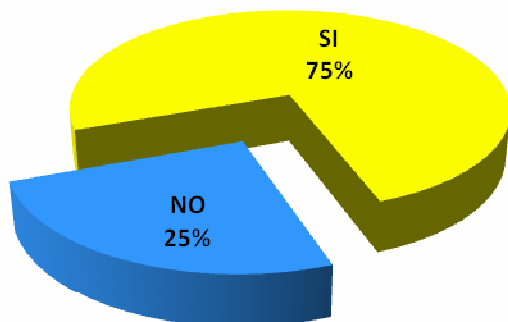


Fuente: Elaboración propia sindicatos encuestados

Un 70% de los sindicatos dice tener pacto por indemnización por años de servicio a todo evento.

12.- La flexibilidad es significado de desprotección para los trabajadores

	N°	%
SI	6	0,75
NO	2	0,25



Fuente: Elaboración propia sindicatos encuestados

El 80 % ha contestado que la flexibilidad si es una desprotección, ya que esta forma de contrato impide que los nuevos trabajadores no reciban algunos beneficios que los antiguos en la empresa lo poseen; esta situación pone en desventaja a los antiguos ya que pueden perder estos beneficios en cualquier momento. Bajos sueldos, discriminación para una misma función y diferencia de rentas y beneficios.

Conclusiones

A lo largo del presente trabajo, se ha tratado de realizar una investigación lo más comprensible posible del problema planteado “Rol de las Organizaciones Sindicales en la Flexibilidad Laboral”.

CONCEPTO DE FLEXIBILIDAD LABORAL

El tema de la flexibilidad laboral definitivamente no es fácil de tratar, ya que al referirse a los cambios en la modalidad de realizar trabajos siempre existirá un actor en el mercado laboral perjudicado; trabajadores o empresarios.

Como se puede apreciar al tratar de dar una definición sobre el término de la flexibilidad laboral que sea entendible para ambos sectores empresarios y trabajadores. De acuerdo a los objetivos planteados ha resultado difícil, ya que este término dependerá fundamentalmente de la visión que quieran dar y su ámbito de aplicación, ya sea por parte de los trabajadores o empresarios.

Se debe dejar claro que la flexibilidad laboral en Chile no es una ley, ni una norma, la flexibilización son las distintas formas de empleo y que se dan en las diferentes ramas de la actividad económica. La flexibilidad laboral consiste en adecuación de la mano de obra o servicio que los empresarios quieran ofrecer. La teoría habla que la flexibilidad laboral viene a aumentar el empleo, mejorar las condiciones de vida de los trabajadores, aumentar la productividad, y así mejorar por ende la economía del país, pero todo indica que se ven más beneficios para estos últimos, pero si se pueden mencionar algunos de los pocos beneficios que han obtenido los trabajadores :

- ✓ Tener una mayor movilidad y horarios los cuales pueden adecuarse con la finalidad de tener más actividades familiares o recreativas.
- ✓ Pueden obtener una mayor participación en el mercado laboral las mujeres y jóvenes, ya que permiten ser contratados por jornadas menores y adecuación a sus salarios.

Se puede mencionar las maneras de Introducir la Flexibilidad Laboral son: mediante la legislación, de los empleadores, la negociación colectiva, contratos de trabajo individual o una combinación de estos.

ANALISIS COMPARATIVO

Dentro de las formas de flexibilidad chile logrado flexibilizar la jornada laboral de 48 a 45 horas, tratando de equipararse a España y Francia , en cambio Argentina, Colombia y Perú no han hecho cambios en su jornada laboral aun mantienen las 48 horas semanales.

De acuerdo a lo estudiado en la documentación para sustentar el presente trabajo en algunos países de América latina aun no han podido reducir sus niveles de pobreza y desempleo, la causa se ubica sobre todo en la rigidez del mercado laboral, factor que ha impedido que el crecimiento económico inducido por las reformas se traduzca en una mayor creación de puestos de trabajo en el sector formal.

Las formas de flexibilidad laboral aplicadas en América latina han implicado no solo cambios en las leyes laborales, sino también la transformación en las contrataciones colectivas y la ruptura o debilitamiento de los pactos corporativos entre sindicatos, empresas y estado.

En el caso de Sobretiempo chile cancela estas horas fuera de la jornada laboral previa autorización y pacto firmado, en Argentina, Colombia y Perú también cancelan con un sobrecargo, en cambio en Europa algunos países compensan las horas trabajadas como es el caso de España.

En general con el tiempo, los sindicatos (y los trabajadores) suelen apoyar la flexibilidad en la organización del trabajo en especial si tienen como finalidad aumentar la productividad y la competitividad de la empresa pero si se muestran prudentes a la hora de adoptar nuevas formas de flexibilidad. La negociación colectiva suele ser útil para flexibilizar el mercado laboral, si puede funcionar como medio eficaz para la reglamentación laboral, de esta manera interactúan los representantes de los trabajadores y los empresarios, así logran llegar a un consenso a la hora de establecer medidas flexibilizadoras.

EFFECTOS DE LA FLEXIBILIDAD EN LOS SINDICATOS

Los efectos detectados a través de las encuestas desarrolladas son las siguientes:

- ✓ La mayoría de los sindicatos dice que la flexibilidad laboral es una desprotección para los trabajadores. En la mayoría de los casos la flexibilidad significa menos seguridad del empleo, menos seguridad de ingresos y un ajuste continuo a condiciones laborales nuevas y a menudo incómodas para los trabajadores.
- ✓ Los trabajadores con objetivo de obtener rentas superiores, asumen cargas de trabajo que redundan en problemas de sobrecarga física y mental, la aparición de enfermedades y un nivel de estrés no manejable por el trabajador.
- ✓ Se puede mencionar que gracias a la flexibilidad horaria, en algunos casos muchos de los trabajadores pueden pasar más tiempo con la familia y en actividades recreativas.
- ✓ El empleo Flexible permite a muchos jóvenes y mujeres, desempeñarse en el mercado laboral, ya que este es un método muy utilizado últimamente por los empleadores, contratar personal por trabajos temporales, a jornada parcial o turnos. De acuerdo a las necesidades de los empresarios.

Como conclusión final creo que es muy importante abrir las escuelas sindicales, ya que muchos trabajadores están insertos en el tema de sindicatos, pero no poseen los conocimientos o bien no los transmiten al resto de los trabajadores, con estas escuelas pueden concurrir muchos trabajadores e interiorizarse en los temas laborales y así dar una opinión más fundada respecto a nuestra normativa y no dejarse llevar por lo que dicen los demás, el mismo caso de la flexibilidad todos dicen que es un desmedro para ellos, una vulneración a sus derechos, si

bien es cierto que beneficia mas a los empleadores que a los trabajadores , Pero este tema es porque nuestra normativa laboral era mas rígida y al existir crisis económica los empresarios optan primeramente por reducir personal y el gobierno aplica la flexibilidad laboral a través de nuestra normativa como ya lo hemos visto a lo largo de este trabajo, pero podemos hacer vista gorda , ya que también tienen beneficios para los trabajadores no quedan desprotegidos totalmente. Esto es lo que los trabajadores no comprenden.

Bibliografía

Codigo del Trabajo [Libro]. - 2006.

Code du Travail (Código laboral de Francia)

<http://www.dt.gob.cl/estudios/nomlab.doc> [En línea]. - 3 de Septiembre de 2007.

Noguer Hector Humeres Derecho del trabajo y de la seguridad social [Libro]. - Santiago- Chile : Juridica de Chile, 2005. - Vol. II.

Sindicales Organizaciones Manual Operativo Laboral [Libro]. - Santiago- Chile : Ediciones Tributarias y Laborales Aplicadas S.A., 2005. - Vol. 36.

Flexibilidad Laboral [Libro] / aut. Bucarey Morales Karina Alejandra. - 1999.

Flexibilidad Laboral en España [Libro] / aut. Rivero Lamas, Juan. - Zaragoza : Universidad Saragoza, Facultad Derecho Instituto Relaciones Laborales, 1993.

Metodologia de la Investigacion para Administracion y Economía [Libro] / aut. Bernal César Augusto. - Santa Fe de Bogota D.C : Pearson Educacion de Colombia Ltda, 2000.

Nuevas Formas de contratacion en nuestra legislacion laboral, nuevas disposiciones de la ultima reforma [Libro] / aut. Nuñez Videla Roberto. - Santiago-Chile : [s.n.], 2004.

La Flexibilidad en el contrato individual de trabajo en nuestra legislacion [Libro] / aut. Paredes Aro Mauricio. - Santiago- Chile : [s.n.], 2005.

Flexibilidad Laboral como estrategia de crecimiento empresarial. sobre la vida Humana [Libro] / aut. Cecilia Muñoz Bernal Catalina Melo Montenegro. - Santiago, Chile : Tesis: Universidad de Chile, 2006.

Negociar la Flexibilidad: Funcion de los interlocutores sociales y el estado [Libro] / aut. Ozaki Director de la publicacion: Muneto. - Ginebra : Oficina Internacional del Trabajo, 2000. - Vol. I.

Flexibilidad Flexibilidad en el Mercado Laboral; Origenes y Conceptos [Publicación periódica] / aut. Ramirez Paulina Chavez. - Mexico : Benemerita Universidad Autonoma de Puebla, 2001. - 17 : Vol. VI.

Apuntes Derecho del Trabajo [Informe] / aut. Figueroa Hugo Silva. - Valparaiso : [s.n.], 2007.

El Despido en Chile en el Actual Codigo del Trabajo [Informe] / aut. Figueroa Hugo Silva. - Valparaiso : [s.n.], 2006.

relaciones colectivas de trabajo [Libro].

Estatuto de los Trabajadores [Libro] / aut. Gonzalez Manuel Alonso Olea - German Barreiro. - España : Civitas, S.A..

La flexibilidad Laboral en Europa [Libro] / aut. Boyer Robert. - Madrid : Ministerio de trabajo y seguridad social, 1986.

La libertad sindical y la representacion de los trabajadores de la empresa. [Libro] / aut. Juan Jimenez Garcia Julio Vega Lopez. - España : Universidad de las palmas de gran canaria, 2004.

La Negociacion colectiva y el conflicto colectivo laboral [Libro] / aut. Juan Jimenez Garcia Julio Vega Lopez. - España : Universidad de las palmas de gran canaria, 2005.

Trabajo a tiempo parcial y flexibilidad laboral [Publicación periódica] / aut. Rojo Eduardo Caamaño. - Santiago : revista laboral chilena, 2007. - agosto 2007.

El comite de libertad sindical: impacto desde su creacion [Libro] / aut. Eric Gravel Isabelle Duplessis, Bernard Gernigon. - Ginebra : Oficina internacional del trabajo, 2001.

la tercera [En línea] / aut. Jimeno Pamela. - Trabajo se abre la flexibilidad laboral en proyecto de negociacion colectiva, 25 de 8 de 2008. - 7 de 10 de 2008. - www.latercera.cl.

Ministerio del trabajo e inmigración de España /www.mtas.es

La regulación de la jornada de trabajo en el Estatuto de los Trabajadores [Publicación periódica] / aut. Orihuel Francisco Perez de los Cobos y B. Erick Monreal. - [s.l.] : Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales.

