**BENSUSAN**

**EL MODELO MEXICANO DE REGULACION LABORAL**

**Modelos de regulación laboral y tendencias al cambio: una perspectiva comparativa**

Los procesos de reestructuración económica, iniciados en los 80, mostraron diferentes capacidades de adaptación de los sistemas de relaciones industriales a las exigencias de los cambios en los mercados, tecnologías y formas de organización del trabajo, así como impactos sobre la situación de los sindicatos y los trabajadores.

El modelo alemán es el resultado de un arreglo político corporativo que puede ofrecer ventajas a países con fuertes tradiciones de organización colectiva de la fuerza de trabajo, así como de protección institucionalizada a la parte más débil. Este modelo de regulación dio a los trabajadores alemanes la posibilidad de una defensa efectiva de sus intereses por una vía colectiva durante los proceso de transformación productiva encaminados a aumentar la competitividad de la economía sin que se debilitara el movimiento sindical ni disminuyeran las condiciones de trabajo, resultado que se debió a la presencia de un sindicalismo fuerte organizado, una representación institucionalizada de los intereses de los trabajadores a distintos niveles y el carácter cooperativo del sistema de relaciones laborales.  
El análisis del modelo alemán puede cumplir un papel orientador de las alternativas posibles a los modelos vigentes, tanto de los “estatitas-proteccionistas” instaurados en México, Argentina y Brasil como de los mas “liberales y no cooperativos” adoptados en EEUU y Canadá

*El crecimiento de la productividad es mayor y los días perdidos por huelgas es menor donde los sindicatos y otras formas de representación de los trabajadores han sido reconocidos y participan en el proceso de toma de decisiones a distintos niveles.*

*Los modelos de regulación laboral se refieren a las características distintivas que tienen las instituciones en los distintos países.*

Los modelos pueden adoptar las siguientes características:

♦ **Estatistas o Liberales**:

Estatistas: Con participación del Estado en las relaciones capital-trabajo.

Liberales: Sin participación del Estado en las relaciones capital-trabajo.

♦ **Cooperativos o Confrontativos**:

Cooperativos: Participación de los trabajadores en forma institucionalizada en las decisiones estratégicas de la empresa y en la generación de políticas públicas.

Confrontativos: Los trabajadores no tienen participación en las decisiones estratégicas ni en la generación d políticas públicas. Genera grandes conflictos.

♦ **Corporativos o Pluralistas**:

Corporativos: El Estado favorece determinadas asociaciones a las que le reconoce y otorga derechos o privilegios (Ejemplo: Los sindicatos).

Pluralistas: No hay intervención estatal, sino una pluralidad de asociaciones en competencia.

♦ **Incluyentes o Excluyentes**:

Incluyentes: La mayoría de los trabajadores acceden a protecciones laborales legales.

Excluyentes: Sólo algunos de los sectores de los trabajadores tienen protecciones laborales.

En función de las características que pueden tomar, puede haber **3 posibles modelos** de regulación laboral:

-Modelo **Cooperativo-Incluyente**, como el modelo Alemán.

-Modelo **Liberal-Excluyente**, como el caso de EEUU y Canadá.

-Modelo **Corporativo-Estatista**, común en América del Sur (Argentina, Brasil y México).

**Modelos nacionales contrastantes y semejantes:**

**1) El modelo “incluyente – cooperativo”: la alternativa europea**Los factores que contribuyeron a defender los intereses de los trabajadores europeos durante los procesos de reestructuración sugiere que los logros se debieron a:  
- Presencia de organizaciones sindicales fuertes e independientes.  
- Participación institucionalizada de esas organizaciones de trabajadores y de las asociaciones de empleadores en arreglos tripartitos para la formulación de políticas públicas.  
- Alto nivel de condiciones de trabajo garantizadas a los trabajadores en el marco de un Estado de bienestar activo y fuerte negociación colectiva.  
- Derechos de información y consulta que involucren a los trabajadores en las decisiones de la empresa.

*Estas modalidades caracterizan en gran medido al modelo de regulación alemán.*

**ALEMANIA**

• La regulación del proceso organizativo y las estrategias de los actores laborales:

La constitución alemana asegura a todos los individuos la libertad positiva y negativa de asociación. Esto da lugar a un *sindicalismo de tipo voluntario.*

Su disposición a llevar a cabo luchas a nombre del conjunto del movimiento laboral lo distingue del sindicalismo hegemónico en los EEUU.

Las empresas alemanas están obligadas por la ley a afiliarse a la cámara industrial o comercial que les corresponde en su región o localidad.

El sistema de relaciones industriales, de tipo cooperativo, es el resultado de diversas reglas que llevan a que las organizaciones sindicales y empresariales sean consultadas o participen en la esfera gubernamental, sin que se establezcan relaciones de control o subordinación de ningún tipo.

• La representación en la empresa: un instrumento esencial en situaciones críticas:

La libre administración de la empresa, solo se comparte con los comités de planta o empresa. Los empresarios aceptaron y se estableció por ley el derecho de los trabajadores a tener una representación minoritaria en la dirección y supervisión de las empresas.

Reconocieron ventajas:

El sistema de representación es **dual** *(doble representación de los trabajadores)*, dado que los comités de empresa o consejos, funcionan al margen de los sindicatos. Los comités son órganos destinados a mejorar el flujo de información entre la gerencia y el comité de planta que ocasionalmente opina sobre las decisiones económicas de las empresas.

Los comités están obligados a buscar “la prosperidad de la empresa”, tienen el derecho a ser informados, a opinar, a dar consejos y a tomar decisiones a veces. Mientras más importante sea la decisión para la economía menos influencia tendrá el comité.

El tamaño de los comités varía según el número de trabajadores y empleados. En las empresas pequeñas los comités son más débiles.

La principal diferencia entre los comités de empresa y los sindicatos es que los primeros se ocupan de decidir las condiciones laborales que rigen internamente en las empresas, mientras los segundos fijan reglas de contenido mas general para toda la industria.

• Estructura y características de las negociaciones colectivas:

Hay dos tipos de convenios colectivos: lo que se negocian para la industria entre sindicatos de trabajadores y organizaciones empresariales y los que se aplican a una empresa determinada. Los acuerdos salariales son anuales, mientras que los acuerdos marco (vacaciones, jornada, etc.) duran varios años.

Es importante destacar que el sector empresarial apoya la negociación centralizada, argumentando que una de sus principales ventajas es la de mantener la paz laboral, mientras los contratos están vigentes.

En general los sindicatos aceptan que los aumentos salariales deben vincularse a los incrementos de la productividad y que el avance tecnológico es necesario, a la vez que las empresas comparten la convicción que debe darse empleo a los trabajadores calificados en situaciones críticas lo que da una idea de consenso.

La negociación colectiva está fuertemente regulada y se prohíben las huelgas y los paros durante su vigencia, salvo en circunstancias excepcionales.

Todo esto es el resultado de un arreglo institucional que fomenta la cooperación.

• Participación de los contratos en los procesos productivos:

Existe consenso entre los principales actores del país en que la estrategia competitiva debe ser por la “vía alta”.

Los empresarios están en lo general dispuestos a avanzar por la vía de la cooperación.

• Participación de las organizaciones sindicales en el diseño de políticas públicas a escala local, nacional y regional:

Los sindicatos juegan un papel fundamental en asuntos como educación y capacitación laboral, colocación del trabajo, seguro de desempleo, seguros de enfermedad e incapacidad, así como en el sistema de pensiones y jubilación.

• Derecho de huelga y solución de disputas laborales:

El derecho de huelga no está contemplado en ley pero está garantizado por la jurisprudencia proveniente de los tribunales laborales, la huelga debe ser el ultimo remedio para resolver un conflicto; solo los sindicatos pueden realizarla, no se pueden utilizar durante la vigencia de los contratos colectivos y se prohíben las huelgas de los funcionarios públicos.

El modelo alemán se caracteriza por tener instrumentos institucionales eficaces para la resolución de los conflictos laborales antes de que se agraven. Su rasgo distintivo es que funcionan con independencia del Estado.

• Estándares laborales básicos y flexibilidad negociadora:

Las condiciones de la mayor parte de los trabajadores están determinadas en Alemania por las negociaciones colectivas. Los mínimos legales de protección son muy superiores a los de EEUU, pero en el terreno de la negociación colectiva la injerencia sindical en la organización del trabajo es menor en Alemania que en EEUU, lo que ha permitido márgenes más amplios de flexibilidad interna.

**2) El modelo “liberal – no cooperativo”: Canadá y Estados Unidos**Los modelos liberales se sustentan en el principio de la igualdad de trabajo y el capital, situación que les permite concurrir de manera libre y voluntaria a la formación de una relación o contrato, en las condiciones fijadas por el mercado y con la menor intervención posible del Estado. Estas han sido las características del modelo estadounidense.   
Sin embargo, la forma en que se regularon los derechos colectivos dio lugar a la emergencia de rasgos no cooperativos o confrontacionistas en ese modelo, porque se convirtió en una lucha entre poderes desiguales por convencer a los trabajadores de las ventajas y desventajas de las dos opciones abiertas por el mismo: la vía individual y la colectiva.   
Aunque EEUU y Canadá comparten un régimen común, tienen diferencias, y responden a la presencia de distintas regulaciones, a diferencias laborales y en los sistemas políticos en los que operan.  
Mientras la legislación estadounidense promueve un sindicalismo débil y una regulación flexible, la canadiense permite el fortalecimiento del sindicalismo y una mejor protección de los derechos individuales. Ninguno de los dos ofrece posibilidades institucionales para favorecer la cooperación.

**EE.UU**

EEUU ha contribuido a definir dos rasgos de su economía:   
- Una alta flexibilidad del mercado de trabajo.  
- El énfasis en un horizonte de corto plazo en la toma de decisiones, y un débil compromiso con la equidad económica.   
Estos rasgos se corresponden con el modelo de regulación laboral, tanto en lo que se refiere al bajo nivel de las reglas de contratación y condiciones de trabajo como a las modalidades de los derechos colectivos, que generan un predominio de las relaciones laborales individuales, baja sindicalización, negociaciones descentralizadas. Esto a su vez no favorece la cooperación ni la confianza entre los actores.   
EEUU tiene un desempeño adecuado en la generación de empleos, pero no en su remuneración; tiene un buen desempeño en flexibilidad y movilidad, pero no en seguridad en el trabajo ni en la representación de los trabajadores.   
• Derechos colectivos y estrategias de los actores:

Algunos empresarios se limitaron a favorecer a los sindicatos afines, la mayoría se oriento a evitar a toda costa su presencia utilizando todo tipo de maniobras para convencer a los trabajadores de que no se sindicalizaran.

Cuando las estrategias destinadas a evitar la sindicalización fracasaron, los empresarios, obligados a negociar con los sindicatos, se preocuparon por evitar la pérdida de prerrogativas en el manejo de las empresas, estableciendo clausulas que les permitieran decidir unilateralmente sobre todo aquello que no estuviera negociado en los contratos colectivos.

Ante la ausencia de sindicatos, los empleadores estadounidenses pueden manejar con toda libertad las relaciones con sus trabajadores.

Aunque están prohibidas por la ley las conductas patronales anti sindicales, las garantías no son suficientes.

• La negociación colectiva descentralizada:

No hay reglas relativas a la duración de los contratos ni existen mecanismos orientados a obligar a las partes a llegar a un acuerdo. Tampoco el gobierno tiene autoridad para forzarlos en tanto los procedimientos de mediación, conciliación o arbitraje son voluntarios.

Puesto que la duración de los contratos colectivos no esta determinada, las negociaciones pueden efectuarse al termino de su vigencia o cuando una de las partes desee ponerles fin. Tanto los trabajadores como empleadores tienen derecho de adoptar medidas tendientes a ejercer presión sobre su contraparte durante las negociaciones.

• El derecho de huelga como libertad individual:

Legalmente se garantiza el derecho de huelga de los trabajadores, pero tambien el derecho de los empleadores de no suspender las labores y continuarlas con los supervisores, los trabajadores que no la respaldaron o con trabajadores de reemplazo. Se trata de una regulación liberal. El derecho del empleador a utilizar trabajadores de remplazo, anula el efecto principal de esta medida de fuerza.

Una consecuencia de estas restricciones es que los empleadores no tienen suficientes incentivos para preferir la cooperación de los sindicatos en lugar de la confrontación.

• Estándares laborales básicos: flexibilidad y dualizacion:

El bajo perfil de la regulación de los derechos individuales es uno de los indicadores acerca del carácter liberal y flexible del modelo estadounidense. Solo una minoría proporción de la fuerza de trabajo tiene alguna protección en su estabilidad laboral y condiciones de empleo mientras la mayoría está expuesta a las decisiones y cambios unilaterales.

La relación de trabajo puede darse por terminada en cualquier momento por cualquiera de las partes “por buenas razones, por injustificadas razones o sin justificación”.

Las condiciones de trabajo se fijan por lo regular en los contratos colectivos e individuales de trabajo.

Sin embargo, las regulaciones mínimas contenidas en la legislación estadounidense son muy limitadas, por lo que se produce una marcada diferenciación entre quienes están protegidos por los contratos colectivos y quienes están fuera de éstos.

Los problemas del modelo estadounidense radican en el hecho de que, al dejar en manos de los empleadores la facultad de determinar las condiciones de trabajo y desalentar la sindicalización, no fomenta la cooperación entre los actores sino mas la confrontación y la exclusión.

**CANADÁ**

A pesar de tener un origen institucional común, el desarrollo histórico de cada uno tendió a distanciarlos.

En Canadá, al igual que en los EEUU, la mayoría de los trabajadores no puede influir en la determinación de sus condiciones de trabajo.

•Derechos colectivos y estrategia de los actores:

La principal diferencia radica en el papel que se otorga a la intervención gubernamental.

Entre las prerrogativas sindicales se encuentra la de solicitar al empleador la deducción de las cuotas sindicales de los salarios. Quedan obligados a pagarlas todos los trabajadores que se benefician de la contratación colectiva, estén o no sindicalizados. Ningún sindicato tiene derecho de pedir al empleador que separe a un trabajador por no afiliarse o renunciar al mismo lo que garantiza la libertad de asociación negativa y el carácter voluntario.

Al igual que en EEUU, los patrones están obligados a negociar de buena fe con los sindicatos.

En Canadá los acuerdos colectivos cubren a más del doble del alcance en EEUU y muestra la mayor fortaleza del sindicalismo canadiense frente a aquel.

En materia de derecho de huelga los trabajadores canadienses tienen mayor protección que los estadounidenses, aunque su ejercicio esta mas reglamentado. Las huelgas son legales cuando los trabajadores buscan la negociación de un contrato colectivo o su revisión, pero no pueden estallarse durante su vigencia. Los conflictos que surjan entonces deberán ser sometidos al arbitraje.

La legislación, la jurisprudencia y las prácticas canadienses prohíben los remplazos permanentes de los huelguistas, lo que marca una diferencia importante con la legislación estadounidense.

• Estándares laborales básicos:

Aunque también en Canadá los patrones pueden despedir a los trabajadores cuando crean necesario para la empresa, existen ciertas exigencias que los protegen como la obligación de notificar previamente al trabajador con un tiempo razonable. Un despido es ilegal si viola los derechos humanos del trabajador, si es causa de embarazo, por participar en actividades sindicales, etc.

• Limitaciones del modelo canadiense: la ausencia de representación de los trabajadores en la empresa:

No existen tampoco suficientes incentivos para la cooperación. Tampoco en Canadá los empresarios están convencidos de que un sistema cooperativo contribuirá a aumentar la competitividad y mas lo considerarían un obstáculo.

**3) El modelo “corporativo – estatista”: de la protección a la exclusión (Mexico, Brasil Y Argentina)**Establecen un fuerte control del proceso organizativo y reivindicativo a cambio de reconocimiento de reglas protectores de los intereses de los trabajadores.  
En los tres países el Estado asume un papel central en los sistemas de relaciones laborales (con mayores facultades de intervención en Brasil que en los otros dos) actuando como árbitro final en los conflictos laborales, estableciendo una regulación de las condiciones de trabajo y otorgando el monopolio de la representación de las organizaciones sindicales. Las diferencias del sindicalismo en los tres países: voluntaria en Brasil y Argentina y obligatoria en México.  
Los mercados laborales reflejaron en las dos últimas décadas un alto grado de flexibilidad y una gran compatibilidad con las estrategias empresariales de bajos costos laborales y la creciente exclusión de los trabajadores de los beneficios del desarrollo. Los retrocesos más fuertes se dieron en México.  
Aunque las diferencias son más numerosas al comparar los modelos de regulación de México, Argentina y Brasil con los de EEUU y Canadá, un rasgo común a todos era la ausencia de formas institucionalizadas de participación de los trabajadores en la gestión del cambio tecnológico y organizativo de las empresas.   
**BRASIL**Los déficits del modelo brasileño se presentan en tres ámbitos:  
**1)** El sistema de negociación colectiva no ha podido institucionalizarse como opción reguladora de las condiciones de trabajo más allá del ámbito de la empresa.  
**2)** El establecimiento de relaciones verdaderamente democráticas y cooperativas exigiría una menor intervención de la justicia del trabajo. Ello ha llevado a sostener que el modelo actual se caracteriza por “el autoritarismo patronal, la unilateralidad de las decisiones, la desconfianza mutua, etc.”  
**3)** Alienta estrategias atentatorias de una vía de alta productividad y altos salarios, en tanto que los trabajadores menos calificados y sin oportunidades de promoción tienen altas tasas de rotación.   
• Los derechos colectivos y estrategias de los actores:  
La legislación laboral de Brasil establece una estructura sindical paralela para los trabajadores y los patrones, determinando para ambos el sistema de sindicato único para una categoría profesional o una misma actividad económica, ambos sobre una base territorial determinada.   
Durante el régimen militar, aumentaron las restricciones para el ejercicio del derecho de huelga y la negociación colectiva, que debilitaron la capacidad de acción colectiva.  
La intensa movilización social en Brasil a mediados de los 70’, después de una incipiente apertura política provoco cambios que fueron debilitando el intervencionismo estatal y fortaleciendo la negociación colectiva en la empresa, en medio de un clima de intensa confrontación obrero-patronal y de la emergencia del “nuevo sindicalismo”. Las reformas más importantes fueron:  
1) La prohibición de la injerencia gubernamental en la vida organizativa  
2) La garantía constitucional del derecho de huelga  
3) El derecho de formar libremente confederaciones y federaciones  
4) La creación de consejos de trabajadores electos en las empresas de más de 200 trabajadores   
También se redujeron las restricciones al derecho de huelga a cambio de que en los sectores esenciales se prestaran mínimos servicios a la comunidad. Los patrones no pueden remplazar a los huelguistas, ni existe una duración máxima para la suspensión de labores, los trabajadores no tienen derecho al pago de salarios caídos y pueden volver al trabajo, renunciando al sindicato.   
La negociación colectiva puede asumir dos formas: el convenio coelctivo de trabajo, firmado entre el sindicato y el empleador , y , el acuerdo colectivo de trabajo, negociado entre una o varias empresas.  
• Altos estándares y flexibilidad laboral:  
El régimen de contratación establece la coexistencia de contratos individuales y contratos colectivos. Los primeros son obligatorios y si no se acuerdan incorporando las condiciones de trabajo, los trabajadores no estarían protegidos por los contratos colectivos, lo que marca una diferencia con las regulaciones de México y Argentina. En los tres casos, los contratos individuales no pueden contener condiciones inferiores a los mínimos establecidos en la ley o en la contratación colectiva.   
Diversos rasgos de la regulación han dado lugar a relaciones laborales flexibles, de corto tiempo, basadas en la ausencia de cooperación y la unilateralidad patronal en la toma de decisiones.  
La legislación laboral brasileña ha permitido un alto grado de flexibilidad en el mercado de trabajo como resultado de lo siguiente:  
**1)** La mayoría de las prestaciones están calculadas como proporción del salario, por lo que la flexibilidad salarial influye sobre la flexibilidad del costo no salarial del trabajo.  
**2)** Las relaciones de empleo son flexibles por los bajos costos de despido.  
**3)** Se incentiva a las relaciones de corto plazo ya que los trabajadores reciben beneficios al terminarse la relación de trabajo además de disfrutar del seguro de desempleo. Para los patrones resulta fácil optar por el despido de los trabajadores ya que desalienta las inversiones en capacitación y otras.   
**4)** El seguro de desempleo crea incentivos para la proliferación de las relaciones de trabajo, informales, por la falta de mecanismos de fiscalización eficientes.   
**5)** La ausencia de regulaciones laborales en materia de productividad, capacitación deja un marcan amplio para la discrecionalidad patronal.  
• La justicia laboral:  
el componente central del modelo brasileño es el sistema de justicia del trabajo, estructurado en tres instancias formadas por jueces, que representan a los trabajadores y los empleadores y son escogidos por el gobierno. La primera instancia resuelve los conflictos individuales, mientras los colectivos quedan a cargo de una segunda instancia con posibilidad de apelación a la tercera instancia.   
• Experiencias de concertación laboral: vías inestables de la cooperación:  
Los años 80´se planteo la adopción de un pacto social entre el Estado y los actores laborales, con la intención de fortalecer el cambio. Sin embargo, la falta de representatividad de las organizaciones de trabajadores y empleadores creaba obstáculos para impulsar la concertación social. Existía un alto grado de confrontación de las partes. Fue recién en los 90’ cuando a partir de la renovación de los sindicatos y organizaciones empresariales, surgieron algunas experiencias de negociación.   
Uno de los acercamientos más relevantes tuvo lugar cuando por iniciativa gubernamental se crearon diversas instancias sectoriales tripartitas.   
Un elemento que marca diferencia entre la imposición tradicional y la negociación es la presencia de sindicatos fuertes y con capacidad de movilización, lo que resulta decisivo para convencer a la contraparte patronal de las ventajas de la cooperación frente a la confrontación.

**ARGENTINA**El surgimiento del modelo de regulación laboral argentino, de corte corporativo estatista, está vinculado al nacimiento y consolidación del gobierno peronista en los 40’.  
Aunque el sindicalismo estuvo controlado por el gobierno, al igual que en Brasil no existe afiliación obligatoria. Sin embargo, los beneficios de la agremiación han incentivado la sindicalización de los trabajadores.  
Durante las dictaduras se establecieron restricciones al crecimiento de los salarios y se intervino de manera directa en el control de los sindicatos, a la par que se limito el ejercicio de los derechos colectivos.  
La legislación laboral argentina sufrió importantes reformas flexibilizadoras.   
Sin embargo siendo uno de los países que llevo al extremo su estrategia flexibilizadora de las relaciones laborales para promover la creación de empleos y la inversión, tiene una de las tasas de desempleo más altas y atraviesa por una de las etapas más recesivas.  
Las diversas posiciones de los sindicatos frente a la reforma laboral flexibilizadora adoptada durante el gobierno peronista provocaron división sindical.  
• Los derechos colectivos y estrategias de los actores:  
El modelo argentino impone un régimen de sindicato único centralizado y con capacidad de negociación colectiva a nivel de rama sustentada en el previo reconocimiento gubernamental de la personería gremial.  
Las reformas de 1988 establecieron tres tipos organizativos:  
**1)** Sindicatos de una misma actividad o afines;   
**2)** Sindicatos de oficio, categoría o profesión   
**3)** Sindicatos de empresa.  
La personería gremial se otorga a la organización más representativa, de acuerdo con el mayor número de afiliados cotizantes en relación con la cantidad promedio de los trabajadores que se intenta representar.   
La importancia de obtener la personería gremial se puede mostrar a la luz de las facultades que implica: defender los intereses individuales y colectivos de los trabajadores; intervenir en la negociación colectiva; administras obras sociales propias, etc.   
Aunque tanto los sindicatos inscritos como los de personería gremial tienen derecho a ejercer la huelga, para ser legal ésta debe estar precedida de un procedimiento de conciliación obligatoria.  
La dirigencia sindical se ve obligada a mantener vínculos estrechos con el gobierno, lo que favorece los nexos políticos entre éste y los sindicatos propios de un modelo corporativo – estatista.   
• La negociación colectiva:  
Entre las atribuciones de los sindicatos con personería gremial resaltan las que se relacionan con la negociación colectiva.   
Los órganos de participación en la empresa previstos por ley son las comisiones paritarias.   
• Estándares laborales y flexibilidad: la dualizacion como alternativa:  
Diversos decretos y reformas legales han aumentado la flexibilidad en sus diversas dimensiones.  
Se establecieron diferencias marcadas entre los asalariados y quienes trabajan en el creciente sector informal.  
• La evolución de las relaciones laborales en las empresas privatizadas:  
Este modelo tradicionalmente incluyente y con una fuerte participación de los sindicatos en las políticas de recursos humanos y en la gestión interna de las empresas ha *evolucionado hacia la exclusión y la unilateralidad.*   
Los sindicatos, obligados a sostener estrategias defensivas, se ven además afectados por la caída de la sindicalización y la descentralización de las negociaciones. Se observa una disminución de los beneficios y del salario indirecto, la proliferación de formas precarias de contratación, la ruptura de los escalafones por antigüedad y su remplazo por la calificación, jornadas laborales flexibles y recorte de horas extras, etc.