



UNIVERSIDAD POPULAR AUTÓNOMA DEL ESTADO DE PUEBLA

DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES

FACULTAD DE MERCADOTECNIA
FACULTAD DE COMERCIO INTERNACIONAL

“PERCEPCIÓN DE LOS BENEFICIOS DE UNA UNIÓN ECONÓMICA REFLEJADOS EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO, CASO: MADRID, ESPAÑA”

TÉSIS

TÉSIS QUE PARA OBTENER EL GRADO DE:
LICENCIADO EN MERCADOTECNIA
PRESENTA:

Crystal Margarita Malpica González

TÉSIS QUE PARA OBTENER EL GRADO DE:
LICENCIADO EN COMERCIO INTERNACIONAL
PRESENTA:

Cristell Alejandra Pech Montejo

ASESOR DE TESIS:

MTRA. JUDITH CAVAZOS ARROYO

PUEBLA, PUE.

MAYO, 2005



UPAEP – Secretaría General

Dirección General de Apoyos Académicos

Dirección del Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación.

Biblioteca Central - **Karol Wojtyla**

Tesis Digitales Restricciones de uso:

DERECHOS RESERVADOS ©

PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de textos, imágenes, gráficas, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente de donde la obtuvo mencionando el autor o autores involucrados en el documento.

Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.



Puebla, Pue., a 04 de abril de 2005

Mtro. José Francisco Villarreal Reyna
Director del Departamento de
Ciencias Económicas y Sociales
Presente

Por medio de la presente, hago de su conocimiento mi total
Aprobación al Trabajo Recepcional titulado:

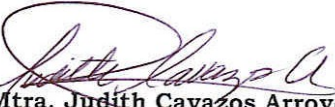
***"Percepción de los Beneficios de una Unión Económica reflejados en
las condiciones de Trabajo, Caso: Madrid, España"***

Que para obtener el título de las Licenciaturas de Mercadotecnia y
Comercio Internacional, presenta(n) el(los) alumno(s):

Crystal Margarita Malpica González	Matricula(s) 9100153
Cristell Alejandra Pech Montejo	8200154

El cual cumple con los requisitos establecidos por las autoridades de
la Facultad de Mercadotecnia y Comercio Internacional de la Universidad
Popular Autónoma del Estado de Puebla, para efecto de la realización de
su Examen Profesional.

Atentamente


Mtra. Judith Cavazos Arroyo
ASESOR

INDICE

INTRODUCCIÓN	7
ABSTRACT	8
I. PROPÓSITO Y ORGANIZACIÓN	
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	9
1.2 OBJETIVO GENERAL	10
1.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	10
1.4 JUSTIFICACIÓN	11
1.5 ALCANCES Y LIMITACIONES	12
1.6 RESULTADOS ESPERADOS	12
II. MARCO TEÓRICO	
2.1 INTEGRACIÓN ECONÓMICA	13
2.1.1 Antecedentes	13
2.1.2 ¿Qué es la Integración Económica?	15
2.1.3 Niveles de Integración Económica	16
2.1.3.1 Área de Libre Comercio	16
2.1.3.2 Unión Aduanera	16
2.1.3.3 Mercado Común	17
2.1.3.4 Unión Económica	18
2.1.3.5 Unión Política	18
2.1.4 Integración Económica Europea	19
2.1.4.1 Antecedentes de la Integración Económica en Europa	19
2.1.4.2 Organización Institucional de la Unión Europea	22
2.1.5 Beneficios de la Unión Económica Monetaria	26
2.1.5.1 Beneficios para los Ciudadanos de Estados Miembros de la Unión Europea	27
2.2 MERCADO LABORAL	27
2.2.1 ¿Qué es el Mercado Laboral?	27
2.2.2 ¿Qué son las condiciones de trabajo?	28
2.2.3 Mercado Laboral en la Unión Europea	29
2.2.4 Condiciones de Trabajo	29
2.2.4.1 Sustento Legal de las Condiciones de Trabajo en la Unión Europea	30
2.2.5 Libre Circulación de Personas en la Unión Europea	37
2.2.5.1 Fundamentos Históricos De La Libre Circulación De Personas En La UE	38
2.2.5.2 Sustento Legal de la Libre Circulación de Personas dentro de la UE	39
2.2.6 Movilidad De Trabajadores En La UE	40
2.3 ESPAÑA	42
2.3.1 Geografía. Clima y Condiciones de vida	42
2.3.2 Ficha Técnica y Características Generales del País	43
2.3.3 Del Mercado Laboral en España	45
2.3.4 Características del Mercado Laboral en España	47
2.3.4.1 Promoción de empleo	48
2.4 MADRID	48
2.4.1 Ficha Técnica y Características Generales	48
2.4.2 Mercado Laboral en Madrid	49
2.5 INVESTIGACIÓN DE MERCADOS	51
2.5.1 Tipos de estudio en la Investigación de Mercados Internacional (IDMI)	51
2.5.2 Los pasos de la Investigación de Mercados	52
2.5.2.1 Confiabilidad y Validez del Instrumento de Recolección de datos	53
2.5.2.2 Medición de equivalencia	54
2.5.2.3 Equivalencia de Constructo	56

III. INVESTIGACIÓN DE MERCADOS: PERCEPCIÓN DE LOS BENEFICIOS DE UNA UNIÓN ECONÓMICA EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE MADRID, ESPAÑA.

3.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	58
3.1.1 Objetivo General de la Investigación	58
3.1.2 Preguntas De Investigación	59
3.1.3 Hipótesis	60
3.1.4 Modelo Analítico	61
3.2 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	62
3.3 DISEÑO DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	62
3.3.1 Medición de la Equivalencia en el Instrumento de Recolección de Datos	64
3.3.2 Prueba Piloto	64
3.4 CÁLCULO DEL TAMAÑO DE LA MUESTRA	65
3.5 DISEÑO Y TIPO DE MUESTREO	66
3.6 PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS	67
3.7 COMPROBACIÓN DE LAS HIPÓTESIS	79

IV. CONCLUSIONES

82

V. REFERENCIAS

85

VI. ANEXOS

88

ANEXO 1 Estructura Institucional de la Unión Europea	89
ANEXO 2 Países Miembros de la OIT	90
ANEXO 3 Convenios Ratificados de España con la Organización Internacional del Trabajo	92
ANEXO 4 Tipos de Contratos en España	99
ANEXO 5 Promoción de Empleo	100
ANEXO 6 Extracto de Convenios Ratificados de España con la OIT	101
ANEXO 5 Legislación Española. Condiciones De Trabajo	107

INDICE DE TABLAS Y GRÁFICAS

TABLAS

TABLA 1 Distribución de la población ocupada de 16 y más años por sexo según sector económico	50
--	----

CUADROS

CUADRO 1 Tipos de Estudios en Investigación de Mercados Internacional	51
CUADRO 2 Pasos de la Investigación de Mercados	52
CUADRO 3 Técnicas de recolección de datos	56
CUADRO 4 Modelo Analítico	61

GRAFICAS

GRAFICAS. IDENTIFICACIÓN DE LA PEA DE MADRID DE LA IDMI

GRAFICA 1 Porcentaje de la PEA de Madrid de acuerdo a género	67
GRAFICA 2 Porcentaje de las edades encuestadas	68

GRAFICAS. DE LA PERCEPCIÓN DE LA PEA DE MADRID

GRAFICA 3 ¿Que tan enterado está usted de los beneficios que aporta una Unión Económica a sus condiciones de trabajo?	69
GRAFICA 4 ¿El que España pertenezca a la Unión Económica Europea ha traído beneficios a las condiciones de trabajo en Madrid?	70
GRAFICA 5 ¿Está usted enterado que el gobierno actualmente diseña planes de empleo para incentivar las condiciones de trabajo?	71
GRAFICA 6 ¿Cree usted que estos planes han favorecido las condiciones de trabajo en España como parte de la Unión Europea?	72
GRAFICA 7 Partiendo del hecho que España pertenece a una Unión Económica, ¿Considera usted que el gobierno ha promovido adecuadamente la creación de empleos en los últimos tres años?	73
GRAFICA 8 ¿Cree usted que en los próximos 5 años mejorarán las condiciones de trabajo en España?	74
GRAFICA 9 De no ser así, ¿Considera usted que la solución para tener mejores condiciones de trabajo sea buscar empleo en otros países de la Unión Europea?	75
GRAFICA 10 Sus oportunidades de empleo se ven disminuidas por el libre flujo de personas caracterizado en la Unión Europea?	76
GRAFICA 11 ¿Qué aspecto le gustaría mejorar en sus condiciones de trabajo?	77
GRAFICA 12 ¿Cuál es el factor o factores que más impactan en la situación actual del empleo en España?	78

Agradecimiento

Mamá:

Eres en mi vida un modelo de amor, constancia y trabajo; gracias por todas tus palabras y por alentarme cada día a dar más de mí, gracias por existir, confiar en mí, fortalecer mi espíritu, compartir mis sueños y apoyarlos incondicionalmente.

Papá:

Eres para mí un modelo de superación y ambición, gracias por creer en mí, apoyarme, respetar mis decisiones, por todos tus sacrificios y por ese hermoso cariño que existe entre nosotros que va más allá de las palabras.

Paco:

Eres un ejemplo en mí de tenacidad, admiro tu ímpetu, coraje y pasión, gracias por compartir tus sueños conmigo, por estar al pendiente de mí, por querernos a todos, te quiero y confío en ti.

Migue, eres la ternura de mi vida, gracias por ser como eres, por tus ocurrencias, por quererme, por compartir conmigo, gracias por tu hermosa risa que me recuerda cuanto te quiero y que me hace querer ser mejor.

A mi abuelita Margarita y a mi Abuelito Luis, los amo y los recuerdo, gracias por cuidarme desde el cielo.

Gracias a mi abuelita Teodora, mis tías: Blanca, Angélica, Letty y Silvia y a mi prima Marce, porque desde que era niña me hicieron sentir especial y muy capaz.

A ti Ale, mi socia y mejor amiga, gracias de todo corazón por cruzarte en mi vida, por todas las historias que nos unen, por compartir este hermoso sueño conmigo y por todo lo que nos falta por vivir... estoy segura que nos irá bien, es una promesa.

A mis amigas, Ale, Marieta, Betty, Jackie, Xeru, Denisse, Patty, por compartir conmigo un momento en sus vidas, por todas las sonrisas. Sé que pasarán muchos años y existirá algo especial entre nosotras.

A Judith Cavazos, gracias por creer en nosotras y en esta tesis, admiro la entrega y pasión que pones a tu trabajo todos los días, gracias por reconocer en mí potencial y exigirme para desarrollarlo.

A mis maestros, amigos y compañeros que aunque no ponga su nombre, a través de los años han hecho la diferencia en mí, con su forma de enseñar, sus puntos de vista o sólo por existir.

A Dios, por todas sus bendiciones y porque me dio todo para ser feliz.

Crystal Margarita Malpica González.

Agradecimientos

A Dios porque ésta tesis forma parte de mi vida y significa el comienzo de nuevos horizontes y grandes metas, por esto y más, le dedico éste y cada uno de mis sueños...

A mi Mamá... Gracias... por ser mi mas grande ejemplo, por tu amor incondicional y por creer en mí, por darme alas... y por enseñarme que no hay limites, que lo que me proponga lo puedo lograr y que solo depende de mi. TE AMO y TE ADMIRO...

Perla y Pepe... Por ser unos hermanos maravillosos, que siempre me apoyan y tienen fé en mí, los adoro...Gracias!

A mi Abuelita Sofía y a mis tíos Any, Carlos y Mary...quienes me han visto crecer y a quienes debo mucho de lo que soy ahora...gracias por apoyarme en cada proyecto de mi vida...y por estar conmigo siempre... Los quiero Mucho!

Gracias a mis Amigas...Mis grandes amigas!!.... Crys, Marieta, Paty, Ivy ... Por tantos momentos que hemos compartido juntas, por su apoyo, su cariño y su confianza, por soñar junto conmigo y por luchar cada día en hacer de esos sueños una maravillosa realidad...Las quiero mucho niñas!

A nuestra asesora, Judith Cavazos, mil GRACIAS por su disposición permanente e incondicional en aclarar nuestras dudas, por sus valiosas sugerencias durante la redacción de la Tesis y por todo su apoyo, por su amistad.

Un agradecimiento especial al DR. Chris Voigt por su gentil colaboración en esta investigación y por compartir con nosotros su experiencia y conocimientos, siempre con una sonrisa...

A mis MAESTROS que durante toda mi carrera me apoyaron con su orientación y estímulo para seguir creciendo intelectualmente y como ser humano, Muchas Gracias!.

A todas aquellas personas que de una u otra forma, colaboraron en la realización de esta investigación, hago extensivo mi más sincero agradecimiento.

Con todo mi cariño y Profundo Respeto...Siempre.

Alejandra Pech Montejo.

“Lo que hoy es utópico mañana es real, la utopía es lo que ha conducido a que seamos posibles” Jerome Bruner.

INTRODUCCIÓN

En 1849, Víctor Hugo pronunció un discurso que ha pasado a la historia como el precursor de una cierta idea de Europa, dijo: “Llegará el día en que los mercados, abiertos al intercambio, y las mentes abiertas a las ideas, serán el único campo de batalla”. En 1945, después de la segunda guerra mundial, tras una Europa devastada, los líderes nacionales de este continente en ruinas apostaron por las ideas de Víctor Hugo. La historia de estas cinco últimas décadas es la crónica de un éxito, ya que Europa ha conseguido afirmar un sistema político basado en los principios de libertad y tolerancia; permitiendo en general, el logro de elevados estándares de bienestar material y progreso social para sus ciudadanos.

Una parte importante del fortalecimiento de la Unión Europea, depende de la percepción de los beneficios que se generan en cada uno de los 25 países que la integran. Así mismo, uno de los compromisos para todos los países miembros, además del fortalecimiento de sus economías ha sido, el ofrecimiento de una política de empleo, debido a las crecientes expectativas experimentadas por los ciudadanos de la Unión.

España, al comienzo de este siglo, se encuentra entre los países más desarrollados del mundo, gozando de un gran protagonismo en el ámbito internacional, tanto en la esfera política como en la económica. El que España pertenezca a la Unión Europea, sin lugar a dudas, ha traído beneficios en común a los demás países miembros y en el caso de España, éstos se han visto materializados en diversos sectores del país, como infraestructura, telecomunicaciones e inversión, entre otros, todo esto, guiado por el gobierno español. El comportamiento de la economía española es resultado de las reformas legislativas y de la gran inversión realizada por las empresas nacionales e internacionales, para garantizar su competitividad y desarrollar lazos exteriores.

Siendo el fenómeno europeo uno de los principales acontecimientos de nuestro tiempo, uno de los intereses de esta investigación, es hacer un análisis que vaya más allá de las cifras reveladas por las autoridades, es decir, mostrar a través del contacto directo con los ciudadanos el grado de percepción que estos tienen de los beneficios tantas veces mencionados por sus dirigentes, en uno de los aspectos más importantes en los que ellos están inmersos, sus condiciones de trabajo.

ABSTRACT

The fact that Spain belongs to the European Union, has brought benefits jointly to other member countries and in the case of Spain, these have met materialized in diverse sectors of the country, as infrastructure, telecommunications and investment, among others, all that, guided by the Spanish government. The behavior of the Spanish economy is a result of the legislative reforms and the great investment done by the domestic and international enterprises, to guarantee competitiveness and to develop strong relations abroad. Since the European Union is an important event of our time, the main interests of this investigation, is to engage in an analysis that goes beyond the numbers revealed by the authorities and governments, that means, to show the perception that citizens have of the benefits mentioned in many times by leaders in the European Union, in one of the most important aspects in which they are immersed, that is their working conditions.

CAPITULO I

PROPÓSITO Y ORGANIZACION

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La Integración económica ha sido una consecuencia de la globalización, ya que desde años atrás, las naciones alrededor del mundo han buscado unificarse unas con otras, aprovechando ciertas características comunes como: región geográfica, sistemas políticos e ideológicos similares, entre otros. Todo esto, con el fin de conseguir beneficios que les permitan tener un crecimiento no solo en su economía, al facilitar el intercambio comercial de bienes y servicios, sino también favorecer el nivel de vida de la sociedad. La Unión Europea es un ejemplo del Nivel de Integración más avanzado que existe a nivel mundial, ya que el hecho de haberse convertido en una Unión Económica ha propiciado que muchas otras naciones hayan volteado sus ojos a este mercado, no solo desde el punto de vista del Comercio Internacional sino también de la Mercadotecnia.

La importancia de los Negocios y la Mercadotecnia Internacional dentro de esta investigación, radica en el contacto directo con el ambiente cultural, laboral y de negocios de otro país, Madrid, España, lo que nos permitirá conocer los factores que han intervenido en las condiciones de trabajo que actualmente prevalecen en el mismo.

1.2 OBJETIVO GENERAL

Conocer la percepción de los beneficios de una Unión Económica reflejados en las condiciones de trabajo del mercado a estudiar. En esta investigación se define que el mercado a estudiar es la Población Económicamente Activa (PEA) de nivel socioeconómico medio, medio alto, con un rango de edad de 25 a 30 años de la Ciudad de Madrid.

1.3 OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Conocer si la PEA de Madrid esta enterada de los beneficios que la Unión Europea trae a sus condiciones de Trabajo
2. Conocer si la PEA de Madrid identifica en sus condiciones de trabajo los beneficios de pertenecer a la Unión Europea.
3. Identificar en que grado la PEA de Madrid reconoce la existencia de los planes anuales implementados por el gobierno para mejorar el empleo y en consecuencia, las condiciones de trabajo.
4. Identificar si la PEA de Madrid, considera que el gobierno español ha promovido de manera efectiva la creación de empleos en los últimos 3 años.
5. Identificar si la PEA de Madrid considera que habrá una mejora en las condiciones de Trabajo en España en los próximos 5 años.
6. Identificar si la PEA de Madrid considera como una alternativa hacer uso de su derecho de libre circulación dentro de la Unión Europea, si observa que sus condiciones de trabajo no mejoran en España.
7. Identificar en que grado la PEA de Madrid percibe que sus oportunidades de empleo se ven disminuidas debido a la Libre circulación de personas dentro de la Unión Europea.
8. Identificar los aspectos que le gustaría mejorar de sus condiciones de trabajo a la PEA de Madrid.
9. Identificar los factores que más afectan que más impactan en la situación actual del empleo en España.

1.4 JUSTIFICACIÓN

El creciente proceso de globalización, lleva implícito, el avance en los niveles de integración económica entre los países, en los que el libre flujo de personas, bienes y servicios dan como resultado la búsqueda de nuevas oportunidades laborales en el exterior.

El Comercio Internacional abarca diversos temas de estudio que involucran no solo el intercambio comercial, sino también aspectos sociales, políticos y culturales en el entorno Internacional, esta investigación de mercados nos lleva a conocer la percepción de los beneficios de una Unión Económica reflejados en las condiciones de trabajo del mercado a estudiar es decir la PEA de Madrid España.

Por otra parte, el marketing busca a través de una investigación de mercados entender los factores que están influenciando a una sociedad y el como esta percibe el grado de competencia que implica esta integración. Un mercadólogo exitoso debe tener una conciencia global con un patrón de referencia que vaya más allá de un solo país o región, ya que a medida que los mercados se expanden, los segmentos de mercado evolucionan y el entendimiento de los diferentes contextos culturales en básico.

En manera conjunta, el comercio internacional y la mercadotecnia son un complemento en sus áreas y la riqueza de esta investigación deriva en el análisis de las condiciones de trabajo en el mercado laboral, reconociendo los beneficios y problemáticas que esta integración ha traído a esta sociedad.

1.5 ALCANCES Y LIMITACIONES

Los alcances de ésta investigación, serán llegar a analizar las condiciones de trabajo que se tienen actualmente en Madrid a través de la recolección de fuentes primarias, con el fin de tener un contacto directo con el mercado laboral, que nos permita conocer la percepción del mismo, sobre la situación actual del empleo como resultado de un nivel de integración tan importante y avanzado como el que se vive en la Unión Europea. Nuestras limitaciones se medirán en función del tiempo para recolectar datos provenientes de fuentes primarias, y en la disponibilidad de las personas para contestar las encuestas, ya que esto será determinante en el resultado de éste trabajo.

1.6 RESULTADOS ESPERADOS

Los resultados esperados en ésta investigación son conocer si han mejorado o no las condiciones de trabajo de la sociedad madrileña. Así como el reconocimiento del grado de aceptación del sector laboral a esta integración, desde el punto de vista del cambio en las condiciones de trabajo; todo esto teniendo como base que el campo de los negocios internacionales, tiene como finalidad encontrar el porqué las compañías y los países invierten directamente en otras naciones, analizando las características del contexto social, cultural, político y económico a nivel regional, nacional e internacional ya que las costumbres y tradiciones culturales que son elementos relevantes en las negociaciones, así como también conocer cuáles son los factores que influyen en la competencia a nivel local e internacional.

CAPITULO II

2.1 INTEGRACIÓN ECONOMICA

2.1.1 Antecedentes

Los antecedentes históricos más claros de los procesos de integración económica son aquellos que se remontan a la creación de las naciones capitalistas desarrolladas y que al paso del tiempo establecieron una ideología proteccionista hacia su mercado, es decir, un mercado interior protegido frente al exterior por un poderoso y fuerte estado. En el que de cualquier forma al interior existía una presión por las clases capitalistas hacia los no capitalistas, como en el caso de la etapa feudal en Europa o la esclavista en Estados Unidos.

Debe recordarse que estas presiones no siempre fueron aceptadas y trajeron como consecuencia varias revoluciones, como por ejemplo: la inglesa, entre 1640 y 1660; la francesa, iniciada en 1789; la alemana en 1848, la italiana, que dura hasta 1871; o la revolución norteamericana, desde la guerra de independencia iniciada en 1775. Todos estos hechos, fueron parte de la resistencia al capitalismo. Pero en todos los casos la conclusión de los procesos de lucha fue siempre la misma: la constitución de Estados fuertes y consolidados. El objetivo principal de los Estados, era servir de base para la libertad política y el desarrollo del capitalismo, por lo que se debían abolir todas las trabas para el libre movimiento de las fuerzas del mercado en ese entonces, sobretodo la libre movilidad de las mercancías y la libre movilidad de capitales. Al observar esto la única limitante para que esta economía tuviera un pleno desarrollo era la presencia de otro Estado-nación, de ahí el surgimiento de conflictos internacionales (Vidal, 2001, Párr. 3-5).

Una exigencia de los Estados-nación era la de que en su interior sus mercados locales fueran iguales en el aspecto: fiscal, mercantil, financiero, en el establecimiento de unidades de peso y medidas y la más importante el uso de una unidad monetaria.

Al establecer una moneda única, se debía retirar de circulación las distintas monedas existentes antes de la integración del mercado y del Estado, que estaba conformado por los diversos territorios unidos (Castell, 2001, Párr.3).

Según Novy (2003, Párr. 2) “Las instituciones nacidas tras los acuerdos de Bretton Woods, en particular el Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial, fueron los cimientos a nivel mundial para la creación de auténticas instituciones de regulación internacional”. Las intervenciones de las instituciones internacionales, por ejemplo, en la reconstrucción de Europa después de la guerra, en la creación de un sistema monetario internacional estable y su modificación cuando éste entra en crisis, entre otros, son ejemplos de esta intervención política y económica a nivel mundial, a pesar del, papel dominante de Estados Unidos dentro de estas dos instituciones.

Por otro lado, también ha sido significativo el papel de las diversas Rondas del GATT ya que su misión era mucho más concreta que la del FMI o el BM, donde se trataba de crear el marco referencia para el libre mercado a nivel mundial, y es por esto que se confrontaban, por un lado, los intereses de cada Estado ya que buscaban la protección de su mercado interno y, por otro, los de las grandes empresas, quienes necesitaban de la apertura de fronteras para el desarrollo del comercio mundial. Pero las instituciones que en el terreno económico significan el mayor avance del comercio internacional, son las que se derivan de los diversos procesos de integración. El más antiguo y el más avanzado es sin duda el de la Unión Europea (UE).

De acuerdo con Aguilar (2001, Párr. 3) “Las diversas etapas de la construcción europea, que van desde la Comunidad Económica Europea (CEE) de seis países, Bélgica, Francia, Italia, Luxemburgo, Países Bajos y República Federal de Alemania., la EURATOM y la CECA (Comunidad Europea del Carbón y el Acero), conformada por Bélgica, Alemania, Francia, Italia, Luxemburgo y los Países Bajos, hasta la actual UE, siguiendo con la Comunidad Europea y, por último, los 25 países que la conforman, representan el mayor esfuerzo de unificación económica, ya que este proceso de integración, que involucra la abolición de fronteras, de igualdades legislativas y, en general, de todo aquello que se oponga al libre funcionamiento del mercado”.

Es de notarse que a pesar de las complicaciones que surgen para lograr un nivel de integración económica, el resultado final en los casos anteriores de integración, fue la constitución de Estados fuertes, con una legislación única en su territorio en materia económica, con igualdad de unidades de peso y medidas, sin trabas internas al movimiento de mercancías y de capitales, incluso, de personas y, sobre todo, con unidad monetaria y política económica única, es decir, los objetivos que ha logrado hoy el nivel de integración más avanzado que es la Unión Europea.

Sin embargo, es de notarse que no sólo Europa ha dirigido un esfuerzo integrador, ya que EE.UU. sigue el mismo camino observándose en ejemplos como: la fundación del Tratado de Libre Comercio de Norteamérica (TLCAN) es precisamente la expresión de esta necesidad”. También existen otros procesos de integración importantes como el de MERCOSUR, e incluso, la situación actual que atraviesan el Pacto Andino y los procesos de integración de América Central y el Caribe, así como también el esfuerzo hacia la integración hemisférica bajo la fórmula del ALCA, son expresión de éste fenómeno (Novy, 2003, Párr. 3).

2.1.2 ¿Qué es la Integración Económica?

Según Coll (2001, Párr.1) “Los argumentos desarrollados por Adam Smith y por David Ricardo para mostrar las ventajas que reporta el comercio entre naciones son igualmente válidos cuando se trata de ponderar las virtudes de la integración económica. Cualquier acuerdo internacional que favorezca la especialización y el intercambio estará aumentando la eficiencia en la asignación de los recursos y la productividad de los factores”.

La integración económica es un proceso de liberación arancelario entre los países que integran una región, y favorece el intercambio comercial entre éstos, logrando que operen como un bloque comercial.

El proceso de integración se puede dar con diferentes niveles de intensidad. Generalmente se empieza con una Zona de Libre Comercio, para avanzar a un Mercado Común, se puede intensificar las relaciones hasta llegar a una Unión Monetaria o una Unión Política.

2.1.3 Niveles de Integración Económica

La siguiente explicación acerca de los niveles de Integración económica esta basada principalmente en el texto de Gual (1997, p.69). La relación entre países y la integración económica existente entre estos puede variar en función de barreras que pueden afectar a los flujos de bienes y servicios, así como a los flujos de factores productivos (capital, trabajo y tecnología).

2.1.3.1 Área de Libre Comercio

Un primer nivel de integración es la **zona de libre cambio** o también llamada **Área de Libre Comercio**. En esta zona se permite un intercambio de bienes sin someterlos a impuestos o tasas fronterizas (aranceles) u otro tipo de restricciones al tráfico comercial. El Área de Libre Comercio, está formada por países que deciden eliminar las barreras al comercio entre ellos, pero manteniendo cada uno sus propios aranceles diferentes frente a terceros, el problema al que a veces se llega en éste nivel de integración es mantener controles fronterizos para los productos que procedan de países pertenecientes al Área de Libre Comercio pero que hayan sido producidos total o parcialmente en el exterior.

2.1.3.2 Unión Aduanera

El segundo nivel es la **Unión Aduanera**. En la que a diferencia de la anterior se establece un arancel exterior común y la conducción de una política comercial unificada. Se define en el Puerto de Negocios de Santa Fe, como: “el sistema por el cual se clasifican e identifican las mercancías. Cada una de estas mercancías identificadas tiene adjudicado un valor, expresado en porcentaje, llamado Arancel que es el impuesto que pagará cada

mercancía al ingresar a la región por cualquiera de sus Estados miembros” (Puerto de Negocios, Santa Fé, Arg., 2000, Párr. 2).

La unión aduanera requiere de mayores esfuerzos de negociación y acuerdo interno ya que cada país perteneciente a la unión verá modificada su estructura productiva en mayor o menor grado como consecuencia de decisiones comunes. Los controles fronterizos desaparecen para los productos pero permanecen las barreras que impiden la circulación de los factores.

2.1.3.3 Mercado Común

Mercado Común. : Éste tipo de integración busca la libre circulación de bienes, servicios, capitales y personas. Según la Comunidad Andina “Con su conformación, el Mercado Común, busca consolidar un solo mercado interior, que constituya un único territorio económico, capaz de multiplicar las oportunidades comerciales, de inversión y empleo, para empresarios y trabajadores andinos y de terceros países y garantizar una mejor inserción en la economía mundial” (Sría. De la Comunidad Andina, 2001, Párr. 1).

Para Gual (1997), el mercado Común se subdivide en tres niveles más lo cuales son:

- Mercado único de bienes y servicio.
- Mercado único de bienes, servicios y capitales.
- Mercado único de bienes, servicios, capitales y trabajo.

El objetivo del Mercado de bienes y servicios es el de eliminar los impedimentos al comercio entre fronteras a través de la supresión de barreras no arancelarias como las cuotas, restricciones voluntarias a la exportación, barreras técnicas, certificación y estandarización de productos y administrativas, tramites aduaneros y fiscales. Al mercado único de bienes, servicios, se le adhiere la libre circulación de capitales, la cual es necesaria para la libre oferta de servicios financieros y tiene implicaciones considerables en el ámbito de las políticas macroeconómicas.

Finalmente al mercado único de bienes, servicios y capitales, permite también la libre circulación de trabajadores que armoniza la política social de los países que la integran, puesto que sin haber dicha armonización los niveles de inmigración pueden verse incrementados, ya que al haber restricciones laborales en un país las personas emigran en busca de nuevas oportunidades de trabajo, que dentro del mercado común se hacen posibles ya que no hay barreras para el libre flujo de personas (ibídem, Párr. 3).

2.1.3.4 Unión Económica

Unión Económica: ésta consiste en la coordinación de políticas económicas iguales para los países miembros de la región así como en la definición de objetivos para llevarlas a cabo, según el Plan Nacional de Transición al euro “La Unión Económica Implica un grado más avanzado en la armonización de las políticas fiscales y monetarias. Se produce aquí una mayor cesión de soberanía ya que, al dotarse de un sistema monetario único, cada país se somete a una disciplina monetaria para mantener los tipos de cambio dentro de los márgenes autorizados” (Plan Nacional de Transición al euro, 1997, Párr.2).

2.1.3.5 Unión Política

Unión Política: éste es el nivel máximo de integración económica en donde hay una sincronización de las políticas en los países miembros, así como también aparecen, a nivel supranacional, una política internacional y de defensa, por lo tanto se requiere igualar las leyes en los temas importantes para todos, crear un parlamento regional, asegurar el libre tránsito de las personas entre los países miembros y por ende que desaparezcan las aduanas internas, es decir:

Según Coll (2001, Párr.5) “Implica la aparición de una autoridad supranacional que adoptará las decisiones de política fiscal y monetaria, por lo tanto, cualquier decisión particular dirigida al fomento de una rama productiva o a la corrección de un desequilibrio regional deberá ser autorizada por dicha autoridad”.

2.1.4 Integración Económica Europea

2.1.4.1 Antecedentes de la Integración Económica en Europa

La siguiente explicación acerca de los antecedentes de la Integración Económica Europea esta basada principalmente en el texto de Poul (1997, p.11).

Europa por principio de cuentas es un continente el cual geográficamente no esta bien dividido, ya que los límites que lo separan de Asia son arbitrarios. Los elementos fundamentales de Europa son la tradición griega, el genio romano, la religión romana y el impulso de los pueblos bárbaros. Siendo Europa un mosaico cultural, existe una yuxtaposición de pensamientos, por una parte se observa la pluralidad y diversidad que forma parte del europeo y por otro lado se encuentra un anhelo de unidad en su misma esencia.

A partir de 1945 se observan diversas estrategias de unificación europea. La primera como un intento de unión paneuropeos, la cual fue un conjunto de países del continente Occidente y de Oriente. Esta estrategia pronto fracaso a causa de la implantación del “telón de acero”¹ y la guerra fría entre el oriente comunista y el occidente capitalista. Algunos aspectos positivos del enfoque paneuropeo fueron:

- La creación de la Comisión Económica Europea en 1947.
- Firma del tratado de Bruselas en 1948 entre Gran Bretaña, Francia, Bélgica, Países Bajos y Luxemburgo frente a la desconfianza de la Unión soviética.
- Constitución de la OTAN (Organización del Tratado Atlántico Norte) en 1948, que comprendía, además de los cinco países del Tratado de Bruselas, a Estados Unidos, Canadá, Dinamarca, Noruega, Portugal, Islandia e Italia.

¹Telón de acero, se refiere a la división hermética que se estaba produciendo en el frente de contacto entre las tropas occidentales y las soviéticas. El 5 de marzo de 1946 en el Westminster College de Fulton, Missouri; Churchill político británico afirmó: "Desde Stettin, en el Báltico, a Trieste, en el Adriático, ha caído sobre el continente un telón de acero", este discurso produjo una conmoción política, la cual es considerada como uno de los momentos clave en el desencadenamiento de la guerra fría como respuesta inmediata de Stalin. (Historia siglo 20, 2004, parr.1)

La segunda estrategia fue cooperación estrictamente intergubernamental, con la creación de la Organización europea de Cooperación Económica (OECE), en 1948, y del Consejo de Europa en 1949, los cuales ofrecían una simple cooperación entre estados soberanos, sin que estuviera presente ningún elemento de carácter supranacional.

La tercera estrategia fue federal, y consistía simplemente en defender la creación de unos Estados de Europa, por encima de los estados de la nación, los cuales eran culpados por los federalistas como los culpables de las llamadas guerras antes sucedidas.

La cuarta estrategia fue comunitaria, el cual era gradual y funcionalista a corto plazo, sin fijar fechas concretas en las que concertarían sus objetivos. En esta estrategia la solidaridad política se espera se visualice naturalmente intereses materiales y comerciales.

La primera realización concreta de la estrategia comunitaria se observó el 18 de abril de 1951, cuando se firmó el Tratado de París, el cual es el origen de la Comunidad Europea del Carbón y del Acero (CECA), integrada por: Bélgica, Alemania Occidental, Luxemburgo, Francia, Italia y los Países Bajos (Sánchez-Gijón, 1975).

Gracias a la propuesta del Ministro de Asuntos Exteriores francés Robert Schuman quien dijo: “La paz mundial sólo puede salvaguardarse mediante esfuerzos creadores proporcionados a los peligros que la amenazan. Con la puesta en común de las producciones de base y la creación de una Alta Autoridad en la cual se basen las decisiones y vinculen a Francia, Alemania y los países que se adhieran a ella, esta propuesta establecerá los cimientos concretos de una federación europea indispensable para el mantenimiento de la paz” (Fadé, 2004, Párr. 4).

La toma de decisiones estaba a cargo de un órgano independiente y supranacional llamado "Alta Autoridad", cuyo primer presidente fue Jean Monnet. En esta época surge la idea de crear un ejército europeo y en 1952 los seis países firmaron el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea de Defensa (CED), pero a falta de una política exterior común se elaboró un segundo

proyecto en la que se pretendía conformar una Comunidad Política Europea, pero esta idea fue abandonada cuando la Asamblea Nacional Francesa se negó a ratificar el Tratado CED.

Años después y gracias al éxito de la CECA, los seis países integrantes decidieron avanzar e integrar otros sectores de sus economías. En 1957, se firmaron los Tratados de Roma por los que se crearon la Comunidad Europea de la Energía Atómica (Euratom) y la Comunidad Económica Europea (CEE). La Comunidad Económica Europea, era la más importante de las tres comunidades europeas –CECA, CEE Y EURATOM- ya que abarcaba:

El establecimiento de una unión aduanera entre los Estados miembros. El establecimiento de barreras no arancelarias, que garantizaran la libre circulación de mercancías, servicios, personas y capitales. Además de las correspondientes ayudas estatales, compras públicas, obstáculos administrativos y técnicos, cárteles y concentraciones de empresas. Además de la coordinación, armonización y unificación de políticas comunes como la agrícola, de transporte y comercial.

En 1967 se fusionaron las instituciones de las tres Comunidades Europeas. A partir de entonces sólo existió una única Comisión y un único Consejo de Ministros, así como el Parlamento Europeo. Con la pretensión de eliminar las barreras comerciales entre ellos y crear un "mercado común".

En 1979, se celebraron las primeras elecciones directas para el Parlamento Europeo y esto permitió a los ciudadanos de los Estados miembros votar por su candidato favorito.

En 1992 el Tratado de Maastricht introdujo nuevas formas de cooperación entre los gobiernos de los Estados miembros, por ejemplo en defensa y en justicia e interior. Al añadir esta cooperación intergubernamental al sistema "comunitario" existente, el Tratado de Maastricht creó la Unión Europea (UE).

Todos los países que deciden democráticamente adherirse a la Unión Europea adoptan los valores de paz que son la piedra angular de la construcción comunitaria. Estos valores se hacen realidad a través del desarrollo económico y social y del equilibrio medioambiental y regional, únicos mecanismos capaces de garantizar un nivel de calidad de vida equitativo para todos los ciudadanos.

El Tratado de la Unión Europea supone una etapa más (sin duda de gran importancia) en el proceso de creciente integración comunitaria. Pero no es la última, ya que en él se fechó para 1996 la celebración de la Conferencia Intergubernamental que tendría por objeto contemplar ciertos aspectos del mismo.

El programa que el Tratado de la Unión Europea fija para los Estados miembros es ambicioso, ya que pretende (Europa, 2004, Párr.3):

- La culminación del gran espacio económico sin fronteras con la introducción de la moneda única consustancial a una Unión Económica y Monetaria.
- El establecimiento de las bases de la Unión Política mediante:
- Una mayor democracia (atribución de mayores poderes al Parlamento Europeo), una mayor eficacia (agilizar el juego institucional y hacerlo más vinculante), una mayor solidaridad interna (reforzamiento de la cohesión económica y social), una mayor solidaridad exterior (una Política Exterior y de Seguridad Común) y por último un mayor equilibrio (ciudadanía de la unión y nuevas políticas).

2.1.4.2 Organización Institucional Europea

Para un mejor entendimiento de la Estructura Institucional de la Unión Europea, véase el Anexo 1, en el cuál se describen los niveles jerárquicos de la misma. A continuación se presenta una explicación de las principales Instituciones de la Unión Europea, éste texto se basa en la Investigación publicada por la Universidad Española de Burgos (2004):

Parlamento Europeo

El Parlamento Europeo es elegido por sufragio universal directo por los ciudadanos de los estados miembros desde 1979. Sus principales competencias son las de: Rendir cuentas de sus actividades al Parlamento, justificar su actuación en los debates públicos, Presentar anualmente un informe sobre la actividad de las comunidades europeas. Así mismo tiene dos funciones, una función normativa, al ser consultada por el Consejo en asuntos especiales, y una función presupuestaria, al aprobar el presupuesto con el Consejo, pudiendo realizar modificaciones. Universidad Española de Burgos (2004)

Consejo Europeo

Dentro de las Instituciones de la Unión Europea existen el Consejo de Ministros y el Consejo Europeo. En primera instancia el Consejo de Ministros está formado por representantes de los estados miembros que pueden ser ministros o secretarios de Estado. Es el órgano legislativo superior y es el encargado de adoptar las decisiones políticas más importantes. Es el máximo órgano político de la U.E., ya que coordina la política, la economía y la marcha de la integración. Sus funciones son: Llevar a cabo el derecho a la libre circulación de personas, capital, servicios y mercancías, definir las políticas comunitarias y fijar el presupuesto de la Comunidad Europea. (Ibídem, 2004)

Por otro lado el Consejo Europeo es el órgano formado por los jefes de Estado y de Gobierno de la Unión, así como el presidente de la Comisión Europea, los ministros de asuntos exteriores correspondientes y un miembro de la Comisión. Desde 1986 su presidencia se renueva una vez al semestre y sus reuniones se celebran como mínimo dos veces al año, salvo que ocurra una crisis. La principal función del Consejo Europeo es impulsar a la Comunidad y fijar nuevos objetivos para la Unión Europea. (Ibídem, 2004)

Comisión Europea

La Comisión vigila el cumplimiento del Tratado de la Unión Europea. Está compuesta por comisarios nombrados a propuesta de los estados miembros. Estos comisarios desempeñan su función independientemente de los intereses de sus respectivos países. Sus funciones son las siguientes: Ejecutar el presupuesto, ser intermediario entre los Estados miembros, ejercer sus funciones bajo la dirección política de su presidente. (Ibídem, 2004)

Tribunal de Justicia

Su misión es garantizar la aplicación de los tratados y las normas promulgadas por el Consejo y la Comisión. Su autoridad se reforzó al tener la facultad de imponer multas a un estado miembro que no acate los Tratados. (Ibídem, 2004)

Tribunal de Cuentas

Controla el sistema financiero de la U.E., los ingresos y los gastos comunitarios. También investiga sobre las operaciones que los estados miembros efectúen por cuenta de la U.E. Así mismo éste Tribunal tiene facultad de acceder a la información que posee el banco Europeo de Inversiones y el Banco Central Europeo. (Ibídem, 2004)

Comité Económico y Social

Es un comité consultivo y sus miembros son nombrados por el Consejo, por un período de 4 años y renovable a propuesta de los estados miembros. Los ámbitos que se consultan en esta institución son principalmente: Cooperación transfronteriza, Empleo, Salud pública, Medio ambiente, Formación profesional y Transporte. (Ibídem, 2004)

Instituciones monetarias y financieras de la U.E.

Instituto Monetario Europeo

Se crea el 1 de Enero de 1994, sus miembros son los bancos centrales de los estados miembros y su misión es contribuir al establecimiento de las condiciones necesarias para el fortalecimiento de las políticas monetarias que garanticen la estabilidad de precios. (Ibídem, 2004)

Sistema Europeo de Bancos Centrales (SEBC)

Es la institución monetaria suprema de la Unión Económica Monetaria desde 1999 y está Compuesta por el Banco Central Europeo y los bancos centrales de los estados miembros y su objetivo será mantener la estabilidad de precios. Entre sus Funciones están: Definir y ejecutar la política monetaria de la U.E., Realizar operaciones de cambio de divisas y administrar las reservas oficiales de divisas de los estados miembros. (Ibídem, 2004)

Banco Central Europeo (B.C.E.)

Constituido en 1999. Formula la política monetaria de la U.E., fijando los tipos de interés y Garantiza y Contribuye a la aplicación de políticas financieras. Autoriza la emisión de billetes de bancos de la U.E. Sin embargo la emisión de moneda metálica podrán realizarla los estados miembros, previa aprobación por el B.C.E. del volumen de la emisión. (Ibídem, 2004)

Banco Europeo de Inversión y Fondo Europeo de Inversiones

Financia inversiones para el desarrollo de la U.E. (infraestructura de transporte y telecomunicaciones, Protección del Medio Ambiente, etc.).El banco también concede préstamos a todos los sectores de la economía sin perseguir fines lucrativos y su principal objetivo es contribuir al desarrollo de las regiones con menos posibilidades económicas de la U.E. Así mismo el Fondo Europeo de Inversiones, apoya al desarrollo en los sectores de infraestructuras de transporte, telecomunicaciones y energía, así como al desarrollo de las pequeñas y medianas empresas. (Ibídem, 2004).

2.1.5 Beneficios de la Unión Económica Monetaria

Según el artículo publicado por el Grupo Santander Central Hispano, sobre “Objetivos y ventajas de la Unión Económica y Monetaria” (2004), el principal objetivo de una Unión Económica Monetaria es establecer una moneda única, el Euro, que es la moneda utilizada en los Estados miembros que forman parte del proyecto de integración Europea. De igual manera, la Unión Económica Monetaria involucra la libre movilidad de personas, capitales y productos y su objetivo final es la coordinación de las políticas económicas de los Estados miembros.

Los principales beneficios que obtienen los Estados miembros de la Unión Económica y Monetaria son:

- La simplificación de las operaciones dentro de la UEM, al existir una moneda única, logrando con esto una estabilidad de precios y control de la inflación.
- El entorno económico en la Unión Europea es de mayor crecimiento y estabilidad, lo que está genera un mayor volumen de inversión y permite la creación de más empleo.
- Hay un aumento de la inversión y del comercio por la ampliación del mercado interior de hasta 370 millones de consumidores, eliminación de barreras de entrada a otros mercados de la Unión Económica Monetaria.
- Apoyo por parte del Fondo Social Europeo, el cuál va dirigido a prevenir y combatir el desempleo y desarrollar los recursos humanos y la integración social en el mercado laboral para promover un alto nivel de empleo, igualdad entre hombres y mujeres, desarrollo sostenible y cohesión económica y social. Las ayudas financieras del FSE consisten, principalmente:
 - o Asistencia a la educación y formación profesional.
 - o Ayudas al empleo y al autoempleo.
 - o Formación universitaria de postgrado en los ámbitos de investigación, desarrollo tecnológico y científico.
 - o Desarrollo de nuevas formas de empleo
 - o Desarrollo de iniciativas para combatir la discriminación y desigualdades en relación con el mercado de trabajo. (Ibídem 2004).

2.1.5.1 Beneficios para los Ciudadanos de Estados Miembros de la Unión Europea

Otro aspecto mencionado en el artículo publicado por el Grupo Santander Central Hispano, sobre “Objetivos y ventajas de la Unión Económica y Monetaria” (2004), es que los ciudadanos de otros Estados Miembros de la Unión Europea, no están sujetos a los requisitos aplicados generalmente a los extranjeros para obtener un permiso de trabajo por cuenta propia o ajena, ya que la normativa de la Unión Europea sobre libre circulación de trabajadores les da derecho a acceder a cualquier actividad en las mismas condiciones que los nacionales. Los ciudadanos de la Unión Europea deben solicitar una Tarjeta de Residente europeo en el país donde vayan a vivir o trabajar.

En el caso de España existen dos tipos de tarjetas de residentes, dependiendo de la duración de la residencia:

- De tres meses a 1 año: Tarjeta temporal de residencia, de vigencia limitada a la duración de la misma.
- Período superior a un año: Tarjeta de residencia con cinco años de vigencia y renovable automáticamente. Si el período de residencia es inferior a 3 meses, el interesado sólo necesita su identificación o pasaporte.

2.2 MERCADO LABORAL

2.2.1. ¿Qué es el mercado laboral?

Para describir el mercado laboral es importante dar varias definiciones las cuales están basadas en Case y Fair (1997).

“El mercado de trabajo, es el mercado de insumos o factores donde las familias ofrecen trabajo, a cambio de salario, a las empresas que demandan trabajo” (Ibídem, p.73).

Empresa. “Organización que transforma recursos (insumos) en productos o servicios. Las empresas son las unidades productoras primarias en la economía de mercado” (Ibídem, p.74).

Familias. “Unidades consumidoras en una economía” (Ibídem, p.74).

La siguiente explicación acerca del mercado de trabajo esta basado en el texto de Argandeña (1997, p.14). Al mercado de trabajo acuden las familias y/o individuos como oferentes de empleo, y las empresas como demandantes del mismo. Cabe señalar que tanto los empresarios como los trabajadores acuden a este mercado y se relacionan a través de sindicatos y de asociaciones patronales.

El estado en este caso interviene en esta relación laboral debido a la importancia del “producto” que se “compra” y “vende” en este mercado. El mercado de trabajo esta presente en la vida del individuo, en diversos aspectos como: salud, educación y en la misma vida familiar. El acceso a este mercado tiene lugar mediante los procesos de búsqueda, selección y contratación. El factor que condiciona el futuro económico de cada persona y su familia es el salario, así como el puesto de trabajo, ya que en su conjunto influyen en el lugar de residencia, los hábitos cotidianos, la salud, el desarrollo de nuevas familias, etc. (Ibídem, 1997).

Dentro del mercado de trabajo, los individuos pasan por distintos procesos de movilidad como pueden ser: cambios de trabajo, despidos, recontrataciones, ascensos y al final, un despido o una jubilación. El contrato de trabajo para una persona tiene suma importancia ya que sobre el se basan sus expectativas de vida, de ahí que las reformas laborales que sólo se fijen durante este proceso definirán la forma de vida de cada individuo.

2.2.2 ¿Qué son las condiciones de trabajo?

En general, se entiende por condiciones de trabajo como las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo. Por lo que se observa en la explicación anterior, la vida de los trabajadores y su salud están relacionados con la jornada de trabajo, con los días de descanso, vacaciones y todos los aspectos relativos a la salubridad e higiene de los lugares físicos en los que se realiza el trabajo. Además de esto debe de considerarse que las prestaciones percibidos por cada trabajador en su trabajo esta relacionado con el salario, sus normas protectoras y la participación en las utilidades del mismo (Soto, 1999, párr.4).

2.2.3 Mercado Laboral En La Unión Europea

La Unión Europea (UE) comienza en el año 1957 con la firma del Tratado de Roma, y desde ese momento ya se preveía una libre circulación de los trabajadores. En los primeros años de su existencia, gran parte de la cooperación entre los países de la UE se refería al comercio y la economía. En la actualidad la UE también trata otros muchos temas correspondientes a la vida cotidiana, tales como los derechos de los ciudadanos, la garantía de la libertad, la seguridad y la justicia, la creación de puestos de trabajo, el desarrollo regional y la protección del medio ambiente en beneficio de todos (Fauntine, 2003, Párr.2).

Inicialmente, la Unión Europea estaba compuesta por seis países: Bélgica, La República Federal de Alemania, Francia, Italia, Luxemburgo y los Países Bajos. En 1973 se adhirieron Dinamarca, Irlanda y el Reino Unido; en 1981 se adhirió Grecia; en 1986 se adhirieron España y Portugal; en 1995 se adhirieron Austria, Finlandia y Suecia. A partir del 1 de mayo de 2004, se adhieren diez nuevos países: Chipre, Eslovenia, Estonia, Hungría, Letonia, Lituania, Malta, Polonia, República Checa y República Eslovaca. Bulgaria y Rumania esperan poder acceder en el 2007, mientras que Turquía ya está negociando su posible calidad de miembro (Nieto, 1997, Párr.2).

2.2.4 Condiciones De Trabajo En La Unión Europea

Con respecto a las condiciones laborales generales que tienen los países miembros de la Unión Europea, encontramos que la Comisión de las Comunidades Europeas (2003), establece en la Directiva 93/104/CE¹, del 23 de noviembre de 1993, las disposiciones mínimas en lo que respecta a la organización del tiempo de trabajo, con el fin de elevar el nivel de protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores, además de garantizar la protección de los trabajadores contra los efectos nefastos de una duración de trabajo excesiva, un descanso insuficiente o una organización irregular del trabajo tienen sobre su salud, en la Directiva se prevé, en particular, lo siguiente (ibídem, p.51):

- Un período mínimo de descanso de once horas consecutivas por cada período de veinticuatro horas.

- Una pausa cuando el tiempo de trabajo diario sea superior a seis horas.
- Un período mínimo de descanso de un día por semana.
- Una duración máxima de trabajo de cuarenta y ocho horas semanales como media, en las que deben de estar incluidas las horas extraordinarias de trabajo.
- Unas vacaciones anuales pagadas de cuatro semanas.
- Una duración máxima diaria de trabajo nocturno de ocho horas como media.

(Comisión De Las Comunidades Europeas, 2003).

2.2.4.1 Sustento Legal de las Condiciones de Trabajo en la Unión Europea

La Organización Internacional del Trabajo en la Carta Social Europea establece los principios básicos con respecto a trabajo para los países miembros. En esta carta se establece que las partes contratantes reconocen como objetivo de su política, que habrá de seguirse por todos los medios adecuados, tanto de carácter nacional como internacional, el establecer aquellas condiciones en que puedan hacerse efectivos los derechos y principios siguientes (Pownall, 1997, Párr. 5):

1. Toda persona tendrá la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido.
2. Todos los trabajadores tienen derecho a unas condiciones de trabajo equitativas.
3. Todos los trabajadores tienen derecho a la seguridad y a la higiene en el trabajo.
4. Todos los trabajadores tienen derecho a una remuneración suficiente que les proporcione a ellos y a sus familias un nivel de vida decoroso.
5. Todos los trabajadores y empleados tienen derecho a asociarse libremente en organizaciones nacionales o internacionales para la protección de sus intereses económicos y sociales.
6. Todos los trabajadores y empleadores tienen derecho a la negociación colectiva.
7. Los niños y los adolescentes tienen derecho a una protección especial contra los peligros físicos y morales a los que estén expuestos.

8. Las trabajadoras, en caso de maternidad, y las demás trabajadoras, en los casos procedentes, tienen derecho a una protección especial en su trabajo.
9. Toda persona tiene derecho a medios apropiados de orientación profesional, que le ayuden a elegir una profesión conforme a sus aptitudes personales y a sus intereses.
10. Toda persona tiene derecho a medios adecuados de formación profesional.
11. Toda persona tiene derecho a beneficiarse de cuantas medidas le permitan gozar del mejor estado de salud que pueda alcanzar.
12. Todos los trabajadores y las personas a su cargo tienen derecho a la Seguridad Social.
13. Toda persona que carezca de recursos suficientes tiene derecho a la asistencia social y médica.
14. Toda persona tiene derecho a beneficiarse de servicios de bienestar social.
15. Toda persona inválida tiene derecho a la formación profesional y a la readaptación profesional y social, sea cual fuere el origen y naturaleza de su invalidez.
16. La familia, como célula fundamental de la sociedad, tiene derecho a una adecuada protección social, jurídica y económica, para lograr su pleno desarrollo.
17. La madre y el niño, independientemente de la situación matrimonial y de las relaciones de familia, tienen derecho a una adecuada protección social y económica.
18. Los nacionales de cada una de las partes contratantes tienen derecho a ejercer, en el territorio de otra parte, cualquier actividad lucrativa en condiciones de igualdad con los nacionales de esta última.
19. Los trabajadores migrantes nacionales de cada una de las partes contratantes y sus familias tienen derecho a la protección y a la asistencia en el territorio de cualquiera otra parte contratante.

En la segunda parte de la Carta Social Europea (Barranchina, 1998), se establece en artículos que las partes contratantes se comprometen a considerarse vinculadas, en la forma dispuesta en la parte III, por las obligaciones establecidas en los artículos y párrafos siguientes:

En el artículo 1, se refiere al **derecho al trabajo** en el que se proteja al trabajador de manera eficaz, se mantenga un nivel elevado y pleno del empleo y se establezcan servicios gratuitos de empleo con una orientación continua para el trabajador.

Artículo 2. Para garantizar el ejercicio efectivo del **derecho a unas condiciones de trabajo equitativas**, las partes contratantes se comprometen a fijar una jornada de trabajo razonable, establecer días festivos pagados, conceder vacaciones anuales pagadas de dos semanas como mínimo, ofrecer una reducción de la duración de trabajos a aquellos empleados con ocupaciones peligrosas o insalubres y a garantizar por lo menos un día de reposo.

Artículo 3. Para garantizar el ejercicio del **derecho a la seguridad e higiene en el trabajo**, las partes contratantes se comprometen a promulgar y controlar reglamentos de seguridad e higiene, así como consultar a expertos sobre medidas encaminadas a mejorar la seguridad e higiene en el trabajo.

Artículo 4. Para garantizar el ejercicio efectivo del **derecho a una remuneración equitativa**, las partes contratantes se comprometen a ofrecer una remuneración suficiente que les proporcione a los trabajadores (sin distinciones de sexo) y a sus familias un nivel de vida decoroso, el reconocimiento de una remuneración para las horas extraordinarias de trabajo, otorgar un plazo razonable de preaviso en caso de terminación del empleo y a no permitir retenciones sobre los salarios sino en las condiciones y límites establecidos por las leyes o reglamentos nacionales, o fijados por convenios colectivos o laudos arbitrales.

El ejercicio de estos derechos deberá asegurarse mediante convenios colectivos libremente concertados, por los medios legales de fijación de salarios, o mediante cualquier otro procedimiento adecuado a las condiciones nacionales.

Artículo 5. Para garantizar o promover la libertad de los trabajadores y empleadores de constituir organizaciones locales, nacionales o internacionales para la protección de sus

intereses económicos y sociales (**sindicatos**) y de adherirse a esas organizaciones, las partes contratantes se comprometen a que la legislación nacional no menoscabe esa libertad, ni se aplique de manera que pueda menoscabarla. Igualmente, el principio que establezca la aplicación de estas garantías a los miembros de las fuerzas armadas y la medida de su aplicación a esta categoría de personas deberán ser determinados por las leyes y reglamentos nacionales.

Artículo 6. Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho de **negociación colectiva**, las partes contratantes se comprometen a favorecer la concentración paritaria entre trabajadores y empleadores. Promover, cuando sea necesario el establecimiento de procedimientos de negociación voluntaria entre empleadores u organizadores de empleadores, fomentar el establecimiento y la utilización de procedimientos adecuados de conciliación y arbitraje voluntarios para la solución de conflictos laborales.

Todo esto con objeto de regular las condiciones de empleo por medio de convenios colectivos y en el caso de existir un conflicto de intereses, los trabajadores puedan emprender acciones colectivas (huelga), sin perjuicio de ellos.

Artículo 7. Para garantizar el ejercicio efectivo del **derecho a protección de los niños y adolescentes**, las partes contratantes se comprometen a fijar en quince años la edad mínima de admisión al trabajo, sin perjuicio de excepciones para los niños empleados en determinados trabajos ligeros que no pongan en peligro su salud, moralidad o educación.

A fijar una edad mínima más elevada para la admisión al trabajo en ciertas ocupaciones consideradas peligrosas e insalubres, limitar la jornada laboral de los trabajadores menores de dieciséis años, ofrecer un salario equitativo, fijar una duración mínima de tres semanas para las vacaciones pagadas de los trabajadores menores de dieciocho años, prohibir el trabajo nocturno a los trabajadores menores de dieciocho años, excepto en ciertos empleos determinados por las leyes o reglamentos nacionales.

Artículo 8. Para garantizar el ejercicio efectivo del **derecho de las trabajadoras a protección**, las partes contratantes se comprometen a garantizar a las mujeres, antes y después

del parto, un descanso de una duración total de doce semanas, como mínimo, sea mediante vacaciones pagadas, sea por prestaciones adecuadas de la Seguridad Social o por subsidios sufragados con fondos públicos, a regular el trabajo nocturno de la mujer en empleos industriales, prohibir el empleo femenino en trabajos subterráneos de minería y, en su caso, en cualesquiera otros trabajos que no sean adecuados para la mujer por su carácter peligroso, penoso e insalubre.

Artículo 11. Para garantizar el ejercicio efectivo del **derecho a la protección de la salud**, las partes contratantes se comprometen a adoptar, directamente o en cooperación con organizaciones públicas o privadas, medidas adecuadas para eliminar, en lo posible, las causas de una salud deficiente, prevenir, en lo posible, las enfermedades epidérmicas, endémicas y otras, así como establecer servicios educacionales y de consulta dirigidos a la mejora de la salud y a estimular el sentido de responsabilidad individual en lo concerniente a la misma.

Artículo 12. Para garantizar el ejercicio efectivo al **derecho a la Seguridad Social**, las partes contratantes se comprometen a establecer o mantener en un nivel satisfactorio un régimen de Seguridad Social, equivalente, por lo menos, al exigido para la ratificación del Convenio Internacional del Trabajo (número 102) sobre normas mínimas de Seguridad Social.

Artículo 13. Para garantizar el ejercicio efectivo del **derecho a la asistencia social y médica**, las partes contratantes se comprometen a velar por que toda persona que no disponga de recursos suficientes y no esté en condiciones de conseguirlo por su propio esfuerzo o de recibirlos de otras fuentes, especialmente por vía de prestaciones de un régimen de Seguridad Social, pueda obtener una asistencia adecuada y, en caso de enfermedad, los cuidados que exija su estado.

Artículo 14. Para garantizar el ejercicio efectivo del **derecho a beneficiarse de los servicios sociales**, las partes contratantes se comprometen a fomentar u organizar servicios que, utilizando los métodos de un servicio social, contribuyan al bienestar y al desarrollo de los individuos y de los grupos en la comunidad, así como a su adaptación al medio o entorno social.

Artículo 16. **Derecho de la familia a una protección social, jurídica y económica.** Con miras a lograr las condiciones de vida indispensables para un pleno desarrollo de la familia, las partes contratantes se comprometen a fomentar la protección económica, jurídica y social de la familia, especialmente mediante prestaciones sociales y familiares, disposiciones fiscales, apoyo a la construcción de viviendas adaptadas a las necesidades de las familias, ayudas a los recién casados o por medio de cualesquiera otras medidas adecuadas.

Artículo 17. Para garantizar el ejercicio efectivo del **derecho de las madres y los niños a una protección social y económica**, las partes contratantes adoptarán cuantas medidas fueren necesarias y adecuadas a ese fin, incluyendo la creación o mantenimiento de instituciones o servicios apropiados.

Artículo 18. Para garantizar el ejercicio efectivo del **derecho a ejercer una actividad lucrativa en el territorio de cualquiera de las otras partes contratantes**, las partes contratantes se comprometen a aplicar la normativa existente con espíritu liberal, simplificar las formalidades vigentes y a reducir o suprimir los derechos de cancelación y otras tasas que deban ser pagadas por los trabajadores extranjeros o por sus empleadores. A liberalizar, individual o colectivamente, las normas que regulan el empleo de trabajadores extranjeros. Y reconocen el derecho de sus ciudadanos a salir del país para ejercer una actividad lucrativa en el territorio de las demás partes contratantes.

Artículo 19. Para garantizar el ejercicio efectivo del **derecho de los trabajadores migrantes y sus familias a protección y asistencia** en el territorio de cualquier otra parte contratante, las partes contratantes se comprometen:

1. A mantener o a cerciorarse de que existen servicios gratuitos adecuados para ayudar a estos trabajadores, y particularmente para suministrarles informaciones exactas, y adoptar las medidas oportunas en tanto que lo permitan las Leyes y Reglamentos nacionales, contra toda propaganda engañosa sobre emigración o inmigración.
2. A adoptar, dentro de los límites de su jurisdicción, medidas apropiadas para facilitar la salida, el viaje y la acogida de estos trabajadores y sus familias, y a proporcionarles

durante el viaje, dentro de los límites de su jurisdicción, los servicios sanitarios y médicos necesarios, así como unas buenas condiciones de higiene.

3. A promover la colaboración, requerida en cada caso, entre los servicios sociales, públicos o privados, de los países de emigración e inmigración.
4. A garantizar a esos trabajadores que se encuentren legalmente dentro de su territorio un trato no menos favorable que a sus propios nacionales en lo referente a las maneras que se expresan a continuación, en tanto que las mismas estén reguladas por Leyes o Reglamentos o se hallen sometidas al control de las autoridades administrativas, a saber:
 - a. Remuneración y otras condiciones de empleo y trabajo.
 - b. Afiliación a las organizaciones sindicales y disfrute de las ventajas que ofrezcan los convenios colectivos.
 - c. Alojamiento.
5. A garantizar a esos trabajadores, cuando se encuentren legalmente dentro de su territorio, un trato no menos favorable que el que reciben sus propios nacionales en lo concerniente a impuestos, tasas y contribuciones relativos al trabajo, a cargo del trabajador.
6. A facilitar en lo posible el reagrupamiento de la familia del trabajador extranjero a quien se le haya autorizado para establecerse dentro del territorio.
7. A garantizar a dichos trabajadores que se encuentren legalmente dentro de su territorio un trato no menos favorable que a sus propios nacionales en lo relativo a las acciones procesales sobre las cuestiones mencionadas en el presente artículo.
8. A garantizar a dichos trabajadores, cuando residan legalmente dentro de su territorio, que no podrán ser expulsados, excepto si amenazaren la seguridad del Estado o atentaren contra el orden público o las buenas costumbres.
9. A permitir, dentro de los límites fijados por la Leyes, la transferencia de cualquier parte de las ganancias o ahorros de tales trabajadores migrantes que estos deseen transferir.
10. A extender las medidas de protección y asistencia previstas en el presente artículo a los trabajadores migrantes que trabajen por cuenta propia, en cuanto las mismas les sean aplicables.

2.2.5 Libre circulación de personas en la Unión Europea

Según González Rivas (2002, p. 45), “El mercado único europeo consta de 4 libertades: la libre circulación de bienes, personas, capitales y servicios”.

En la página oficial de la Unión Europea², en el apartado “About Skills & Mobility” se habla de la libertad del flujo de personas como uno de los principios de la Unión Europea, ya que de mano en mano promueven un progreso económico y social. Con un alto nivel de empleo hacen para que se logre un balance y un desarrollo sustentable.

En un área sin fronteras es de suma importancia el fortalecimiento de una cohesión económica y social entre ciudadanos. Las políticas para incrementar la movilidad debe responder al compromiso de desarrollar una mejor calidad en los empleos en Europa, los cuales deben combinar un alto nivel de productividad y responder con relaciones de trabajo seguro y flexible. En contribución y para desarrollar estas cohesión económico-social, de debe observar el hecho de que se necesita aumentar significativamente el papel de la mujer y de los trabajadores mayores. Con la ampliación de nuevos Estados miembros, a partir del 1 de mayo de 2004, se produce una nueva apertura, gradual, de los mercados de trabajo, que permita recibir mano de obra y a la vez mantener el equilibrio, tanto de los países receptores como de los emisores. Esto se regula en el Tratado de Adhesión de estos países mediante unas medidas transitorias, de aplicación variable por cada país. Medidas transitorias de la libre circulación de trabajadores (Europa, 2004).

La libre circulación de personas en la Unión Europea, con el paso de los años, ha ido desarrollándose, hasta llegar a tal punto que, ahora, los ciudadanos de la Unión pueden viajar por turismo o negocios a través de Europa como si de un único país se tratase, pero aun quedan algunos obstáculos. “El más difícil parece ser el control de la identidad en las fronteras, debido a que los gobiernos quieren asegurarse de que la apertura de fronteras no llevará consigo un incremento de terrorismo, entre otros delitos; Así que los gobiernos están coordinando sus políticas de justicia y policía e incrementando la cooperación de aplicar la ley” (Cerdeira, 2004, Párr. 2).

² http://europa.eu.int/index_es.htm

También la libre circulación se basa en ayudar a los trabajadores por cuenta ajena e independiente, a los estudiantes ya que éstos pueden realizar sus estudios en otro país de la U.E. y a los jubilados a instalarse en cualquier lugar de la Unión Europea.

2.2.5.1 Fundamentos Históricos De La Libre Circulación De Personas En La Unión Europea

El Acuerdo de Schengen

De acuerdo con el texto de Van Oudiz (2001), un punto de partida en el fundamento del establecimiento del mercado interior sin obstáculos a la libre circulación de las personas fue la celebración de los dos Acuerdos de Schengen (el Acuerdo de Schengen de 14 / Junio / 1985 y el Convenio de aplicación de Schengen de 19 / Junio / 1990, que entró en vigor el 26 / Marzo / 1995). En 1998, el Convenio fue aplicable también a Italia y Austria, esto significa que todos los controles en las fronteras interiores de todos los países signatarios han quedado suprimidos, excepto para Grecia”. (Van Oudiz, 2001).

Acuerdo Schengen: Convenio cuyos orígenes se remontan a julio de 1984 y del que en la actualidad forman parte los siguientes países: Alemania, Austria, Bélgica, Dinamarca, España, Finlandia, Francia, Grecia, Holanda, Islandia, Italia, Luxemburgo, Noruega, Portugal y Suecia. Todos ellos en busca de determinados objetivos que el Acuerdo desarrollan y que consisten en: - La supresión de fronteras entre estos países. -La seguridad. - La inmigración. - La libre circulación de personas por el territorio de estos países. (Convenio de aplicación del acuerdo de Schengen 1985).

El objetivo del Convenio de aplicación es la eliminación de los controles de las personas en las fronteras interiores y reforzar los controles en las fronteras exteriores. Entre éstas medidas incluyen una política común en materia de visados, la cooperación policial y judicial y los intercambios de información. En las fronteras exteriores todos los ciudadanos de la UE podrán acceder al espacio de Schengen mediante un pasaporte.

Los nacionales de terceros países incluidos en la lista de países no miembros cuyos ciudadanos necesitan un visado tendrán derecho a un solo visado válido para todo el espacio de Schengen. Cada Estado miembro podrá exigir un visado a otros países terceros.

2.2.5.2 Sustento Legal de la Libre Circulación de Personas dentro de la Unión Europea

El siguiente Fundamento Jurídico está basado en el Tratado de la Comunidad Europea

La libre circulación de las personas:

— Artículo 14 (A) del Tratado CE, por el que se establece el "mercado interior", entre otras cosas para la libre circulación de las personas.

— Artículo 18 (8A) del Tratado CE; los ciudadanos de la Unión tienen el derecho a circular y residir libremente en el territorio de los Estados miembros.

— Artículo 61 (73I y ss.) del Tratado CE; introducción de un nuevo Título IV (III bis) sobre "Visados, asilo, inmigración y otras políticas relacionadas con la libre circulación de las personas.

Objetivos

“La libertad de circulación de las personas y la eliminación de controles en las fronteras interiores forman parte de un concepto más amplio, el de mercado interior de la

Unión Europea, en el que no es posible que existan fronteras interiores ni que las personas vean sus movimientos obstaculizados. El concepto de libre circulación de las personas ha experimentado un cambio significativo desde que se creó. En las primeras disposiciones se trataba únicamente de la libre circulación de cada persona considerada como sujeto económico, ya fuera como trabajadores o como prestatarios de servicios” (Saverio Matozza, 2003, Párr.3).

Según González Rivas (2002) Las primeras medidas destinadas a garantizar la libertad de circulación de trabajadores se adaptaron en 1964. Posteriormente, se permitió a las personas que ejercían profesiones liberales en otros Estados miembros. En 1985, cambió el enfoque: los Estados miembros acordaron aceptar sus respectivos conocimientos educativos y profesionales como equivalentes, es decir, los ciudadanos de la U.E. pueden ejercer su profesión en otro Estado miembro con la experiencia profesional adquirida y validada en el país de origen.

“Este concepto económico inicial se ha ampliada cada vez más en el sentido de una generalización vinculada a la idea de una ciudadanía europea, independientemente de la actividad que se ejerciera y de las diferencias en cuanto a la nacionalidad. Ello se aplica también a los nacionales de terceros países, dado que tras la supresión de los controles en las fronteras interiores, ya no puede llevarse a cabo comprobación alguna de la nacionalidad” (Saverio Matozza, 2003, Párr.2).

2.2.6 Movilidad De Trabajadores En La UE

La movilidad laboral en al UE es importante pero aún existen obstáculos administrativos y legales que impiden que los ciudadanos puedan disfrutar plenamente de esta libertad de circulación.

“La libre circulación es una de las libertades fundamentales que garantiza la legislación de la Unión Europea (UE) e incluye el derecho a vivir y trabajar en otros Estados miembros. El trabajo en otro país ayuda a mejorar las perspectivas laborales del trabajador y permite al empresario contratar al personal necesario para paliar las carencias de mano de obra. Es un elemento importante para que los mercados sean más eficaces y se logre un alto nivel de empleo” (Diamantopoulou, 2003).

Sin embargo, aún existen obstáculos que impiden esta libertad de circulación. Sirvan como ilustración los actuales datos sobre movilidad laboral, que indican que sólo un 0,1 por ciento de la población total de la UE se ha mudado a otro país en 2000. Aunque no sea comparable, esa tasa es en los Estados Unidos cinco veces mayor.

“Uno de los obstáculos más importantes para la libre circulación es la falta de información sobre los puestos de trabajo disponibles en otros Estados miembros. Principalmente por esta razón se creó la Comisión Europea la red EURES, una red europea de servicios de información sobre ofertas de empleo y mercado de trabajo que ofrece: una base de datos con 200.000 ofertas de empleo, la posibilidad de enviar el currículum, la asistencia de más de 500 asesores EURES en toda Europa sobre vida y trabajo en el extranjero, el acceso a diecinueve entidades asociadas” (Ibídem, 2003).

“Los ciudadanos europeos tienen derecho a desplazarse a otro Estado miembro durante seis meses con el fin de buscar trabajo. Además, si una persona recibe una prestación por desempleo en su Estado miembro también podrá, seguir recibéndola en otro Estado miembro al que se desplace para buscar empleo. Este derecho a exportar la prestación de desempleo puede disfrutarse durante tres meses” (Corella, 2000).

El derecho a la libre circulación no se aplica a todas las actividades. Algunos trabajadores del sector público, como aquellos que participan en el ejercicio de la autoridad pública o en la protección de los intereses generales del Estado, pueden no gozar de los mismos derechos. Es cierto que las lenguas pueden ser un obstáculo a l desear trabajar en otro país, pero los requisitos lingüísticos no deben ser exagerados y no han de usarse como pretexto para excluir a los extranjeros. “El trabajador no debe sentirse en desventaja por haber obtenido sus competencias fuera del Estado miembro de acogida, ya que existe un marco legal que regula el reconocimiento mutuo de las cualificaciones” (Ibídem, 2000).

2.3 ESPAÑA

Localizado al suroeste de Europa, limitando con la bahía de Vizcaya, el mar Mediterráneo, el Océano Atlántico, los Montes Pirineos y el suroeste de Francia. El poderoso imperio mundial español del siglo XVI y XVII cedió finalmente el comando de los mares a Inglaterra, el participar en la revolución mercantil e Industrial causó que el país cayera detrás de Gran Bretaña, Francia y Alemania en lo referente al poder económico y político (Molina del Pozo, 1997).

España permaneció neutral en la primera y segunda guerra mundial, pero sufrió una devastadora guerra civil de los años 1936 a 1939. En la segunda mitad del siglo XX, España ha jugado un papel importante en la comunidad internacional occidental. Se unió a la Unión Europea en 1986 disminuyendo el terrorismo y realizando las reducciones en el desempleo (Ibídem, p.75).

España por su estructura económica, está situada entre los países más importantes del mundo, este crecimiento está basado en su capacidad de convertir su crecimiento económico en grandes inversiones, entre las que cabe citar redes de miles de kilómetros de autovías, trenes de alta velocidad y comunicaciones vía satélite (Ibídem, p.75).

2.3.1 Geografía, clima y condiciones de vida

Según el Word Fact book, “Spain”, (2004), el Reino de España ocupa un área de 506.013 kilómetros cuadrados en el sudoeste de Europa, siendo el segundo país de mayor tamaño de la Unión Europea. El territorio de España abarca la mayor parte de la Península Ibérica, que comparte con Portugal; el territorio español incluye asimismo las Islas Baleares en el Mediterráneo, las Islas Canarias en el Océano Atlántico, las ciudades norteafricanas de Ceuta y Melilla y diversas islas. El clima en la región costera del norte, situada en la costa atlántica y en el golfo de Vizcaya, se caracteriza por ser suave y lluvioso durante todo el año, con temperaturas no demasiado bajas en invierno ni demasiado altas en verano. El clima en la costa mediterránea, incluyendo las Islas Baleares, Ceuta y Melilla, es suave en invierno y seco

y caluroso en verano. Los mayores contrastes se producen en el interior de la península, donde el clima es continental, con inviernos fríos y veranos calurosos. Las Islas Canarias tienen su propio clima, con temperaturas constantes durante todo el año de aproximadamente 20 grados centígrados, y muy pocas variaciones de temperatura entre estaciones y entre el día y la noche.

España disfruta de una gran calidad de vida y es un país muy abierto a los extranjeros. Existen en España casi 4.000 kilómetros de playas. La población española es eminentemente urbana, ya que un 34% de la población reside en las capitales de provincia. La lengua oficial del Estado es el español, y en algunas regiones existen algunas lenguas como: catalán, vasco, gallego y valenciano. La población española es relativamente joven: aproximadamente un 21% de la población es menor de 19 años; el 62% se encuentra entre 19 y 65 años y sólo el 17% es mayor de 65. España es una monarquía parlamentaria. El Rey es el Jefe del Estado; su principal cometido es arbitrar y moderar el correcto funcionamiento de las instituciones de acuerdo con la Constitución. Asimismo, ratifica los nombramientos de los cargos más representativos en los poderes ejecutivo, legislativo y judicial. El máximo dirigente del ejecutivo es el Presidente del Gobierno. (Ibídem, 2004)

2.3.2 Ficha Técnica y Características Generales de España



Los siguientes datos fueron tomados del World Fact Book (2004).

Nombre: Reino de España

Capital: Madrid

Área Total: 504,782 km²

Población: 40.280.780 (Julio 2004 est.)

Alfabetismo: definición: mayores de 15 años que pueden leer y escribir

población total: 97,9%

hombres: 98,7%

mujeres: 97,2% (2003 est.)

Grupos étnicos: Mediterráneos y Nórdicos

Religión: Católica

Idiomas: español 74%, catalán 17%, gallego 7%, vasco 2%

Moneda: Euro

PIB: \$885.5 mil millones (2003 est.)

PIB per cápita: \$22,000 (2003 est.)

Gobierno:

Jefe de estado: Rey JUAN CARLOS I

Jefe de gobierno: José Luis Rodríguez Zapatero (desde 17 Abril 2004);

Primer Vice Presidente Maria Teresa Fernández de la Vega (desde 18 Abril 2004)

Segundo Vice Presidente Pedro Solbes (desde 18 Abril 2004)



2.3.3 El Mercado Laboral en España

“Desde su creación en 1994, las Empresas de Trabajo Temporal se han ido profesionalizando. Las 323 agencias de contratación privadas que ejercen su actividad en España afirman cumplir estrictamente la legalidad, generar casi el 1% del empleo y garantizar, igual o mejor que cualquier otra empresa, los derechos de los trabajadores” (Schreur, 2002, párr. 3).

Las Empresas de Trabajo Temporal se han convertido en una opción de búsqueda de empleo, sobretudo para los más jóvenes; el año pasado el 43% de sus contratos los firmaron menores de 24 años. Muchos de los temas que han rodeado al sector del trabajo temporal en España se han producido en otros países europeos, como Holanda. “El hecho de que las cifras de paro en Europa hayan sido superiores, en general, a las de otros mercados como el norteamericano, ha favorecido la mayor flexibilización del mercado de trabajo en muchos países y el apoyo al sector de trabajo temporal. En España, las empresas de trabajo temporal tienen más del 16% de la contratación, lo que refleja que el sector es una fuente de generación de empleo” (Schreur, 2002, párr. 4).

En el caso de España, el INEM³ expresa por una apuesta de rápida incorporación de los nuevos Estados miembros con plenas garantías. La adopción de medidas transitorias, a partir del 1 de mayo de 2004, se basan en la necesidad del mercado laboral español a adaptarse y ajustar sus necesidades actuales y futuras, para que los trabajadores de los nuevos estados miembros puedan ejercer realmente la libre circulación y evitar que ésta se convierta en una expectativa irrealizable de acceder al mercado de trabajo español.

Para los Trabajadores no asalariados, es decir profesiones liberales, industriales, comerciales, etc.; que pertenezcan a los nuevos Estados miembros habrá libertad de establecimiento en las mismas condiciones que se aplican a los nacionales de los actuales Estados miembros.

³ Instituto Nacional de Empleo, www.inem.es

En el caso de los Trabajadores asalariados:

- Para los ocho países restantes (Eslovenia, Estonia, Hungría, Letonia, Lituania, Polonia, República Checa y República Eslovaca), la posición española se basa en la introducción de un primer periodo transitorio de dos años para la libre circulación de los trabajadores. Este período transitorio inicial de dos años servirá, en primer lugar, para integrar plenamente a los trabajadores de los Ocho que ya están establecidos en España, otorgándoles plena igualdad de trato comunitario y las normas pertinentes de reagrupación familiar. Durante este periodo se examinarán los sectores en los que puedan tener acomodo más fácilmente los trabajadores de los Ocho que deseen ejercer su derecho de libre circulación (INEM, 2003).

El Director General de la Organización Internacional del Trabajo, Juan Somavia (2005), dice que la OIT es un organismo especializado de las Naciones Unidas que procura fomentar la justicia social y los derechos humanos y laborales internacionalmente reconocidos.

La OIT fue creada en 1919, con 176 países miembros (ver anexo 2), y formula normas internacionales del trabajo, por las que se fijan las condiciones mínimas en materia de derechos laborales, como: derecho de sindicación, derecho de negociación en contratos colectivos, abolición del trabajo forzoso, igualdad de oportunidades y de trato, así como otras normas por las que se regulan condiciones que abarcan todas las cuestiones relacionadas con el trabajo. Actualmente España tiene ratificados 129 Convenios con la Organización Internacional del Trabajo. (Ver anexo 1).

Según el INE (2004), en su apartado de legislación laboral, los Reales Decretos Legislativos (ver anexo 7) delimitan los derechos de trabajadores y empresarios, las condiciones generales de los contratos laborales, los procedimientos de despido y las reglas de la negociación colectiva, entre otros aspectos. Asimismo, existen regulaciones específicas aplicables a diferentes sectores productivos y a determinados grupos de trabajadores o de relaciones laborales especiales. Otra importante fuente del Derecho Laboral son los convenios colectivos, que pueden negociarse a nivel empresarial o por sectores de actividad a nivel estatal.

Los contratos laborales (ver anexo 4) contienen igualmente numerosas estipulaciones obligatorias que condicionan la relación laboral. Existe también una regulación detallada relativa a la jornada laboral y a la seguridad y salud en el trabajo, aplicable a sectores industriales específicos. (ibídem, 2004).

2.3.4 Características del Mercado Laboral En España

Según Fernández Cornejo (2000) citando datos de la Comisión Europea y Organización para la Cooperación Económica y el Desarrollo (OCDE), muestra que, España tuvo la tasa de empleo más baja de la Unión Europea, un 53.8% en 1999, siendo un 69% para los hombres y un 38.3% para las mujeres.

España, tiene la tasa de paro más amplia de la Unión Europea, del 15.9% en 1999, siendo un 11.1% para los hombres y un 23.2% para las mujeres, sin embargo año con año esta tendencia ha mostrado un decremento, lo que significa un aumento gradual en la tasa de empleo. La tasa de paro de larga duración es también la más alta de la Unión Europea. Existe una importante segmentación en el mercado de trabajo y un tercio de los contratos son de corta duración. El gasto en políticas de empleo se elevó a 2.36% del PIB.

España cuenta con una población activa de aproximadamente 18,5 millones de personas, que representan el 54% de la población de más de 16 años. La población trabajadora española es de edad media. La población activa está altamente cualificada, es productiva y capaz de adaptarse a los cambios tecnológicos, lo que ha contribuido a que el crecimiento de la productividad se sitúe entre los más altos de Europa. De acuerdo con el compromiso adoptado en el seno de la Unión Europea para promover el empleo, el Gobierno español ha llevado a cabo desde la mitad de los años noventa profundas reformas del mercado laboral, introduciendo un mayor grado de flexibilidad en el empleo. El éxito de las mencionadas reformas acometidas por España quedó probado en 2001, año en el que el porcentaje de crecimiento de la cifra de creación de empleo de España fue siete veces superior a la media de la Zona Euro. (Ibídem, 2004).

2.3.4.1 Promoción del Empleo

Según información recabada en la visita a la Dirección General de Trabajo en Madrid (2004), el Gobierno Central con objeto de responder a las expectativas de inversión y a la necesidad de fomentar el crecimiento ha desarrollado un sistema de ayudas e incentivos para fomentar la formación y contratación de trabajadores, la creación de nuevas empresas y los proyectos de inversión en investigación, desarrollo e innovación.

El catálogo de incentivos al empleo en el Plan de Fomento del Empleo para el año 2003 se sintetiza en el ANEXO 6; además de los incentivos para el fomento del empleo detallados en el anexo, pueden concederse otras ayudas y subvenciones adicionales a proyectos de inversión dirigidos a la generación de actividades económicas y empleo en áreas locales y regionales del territorio español. Tales proyectos deben ser promocionados por la correspondiente Comunidad Autónoma y/o corporación local.

2.4 MADRID

La Comunidad de Madrid es una de las diecisiete comunidades autónomas que conforman la monarquía Española. A su vez, “Madrid es una región que, desde la adhesión española a la Unión Europea, se ha beneficiado de forma notable de ayudas otorgadas por los Fondos Estructurales”. (Artículo de la Enciclopedia Libre Universal en Español, Comunidad de Madrid, 2004).

2.4.1 Madrid: Ficha Técnica y Características generales

Comparada con la Unión Europea, la región de Madrid muestra una mayor proporción de jóvenes y una menor proporción de personas mayores de 65 años. “La población española se situaría en una posición intermedia, con una proporción de jóvenes similar a la de Madrid y una de personas mayores comparable a la de la Unión Europea” (Instituto de Estadística, Comunidad de Madrid, 2004).

Los siguientes datos fueron obtenidos de la página oficial de la Comunidad de Madrid⁴:

- Extensión: 8.028 Km.²
- Población: 5.181.659 habitantes
- Capital: Madrid
- Principales ciudades: Móstoles, Leganés, Alcalá de Henares, Fuenlabrada, Getafe, Alcorcón, Torrejón de Ardoz.
- Lengua: Español, Castellano.
- Órganos de gobierno: Gobierno de la Comunidad y Asamblea de Madrid.

2.4.2 Mercado Laboral en Madrid

El declive de la industria madrileña se aprecia en la caída del empleo en este sector, entre 1986 y 1997 (Cuadro 5); es el único en que se da esta circunstancia: ha reducido casi dos mil quinientos empleos absolutos. “Frente a ese resultado parcial, la construcción ha creado más de 50 mil; los servicios, casi 150 mil. Los servicios no sólo se consolidan como el sector que crea más empleo, sino además como el que proporciona un empleo más estable, en términos agregados: entre 1991 y 1994, perdieron sólo el 3 % de sus empleos, mientras la industria y la construcción perdían más del 12 % de los suyos; de 180 mil parados más, aparecidos entre ambas fechas, 35 mil procedían de la industria, 16 mil de la construcción y 35 mil de los servicios; las casi cien mil personas restantes eran paradas sin empleo anterior (mujeres y jóvenes)” (Ibídem 2004).

De 1994 a 1997, el desempleo se redujo en 15 mil parados netos, a pesar de la fuerte creación de empleo: 200 mil empleos en total. Estas cifras ilustran la dificultad extrema de reducir la actual tasa de paro de la Comunidad de Madrid, todavía situada en el 18,4 %, mientras sobre el mercado de trabajo se mantenga la presión de las nuevas generaciones y de la incorporación de la mujer a la vida económicamente activa, incorporación aún incompleta.

⁴ http://www.hispanoarabe.org/english/comunidades/po_madrid.htm

La tabla siguiente muestra los porcentajes de la PEA por sector económico. En la misma se puede realizar un análisis de cuales son los sectores en donde existe un mayor porcentaje de población ocupada tanto en la comunidad de Madrid, como en España y la Unión Europea.

Las siguientes cifras son un extracto del estudio de la Encuesta de Población Activa (2003), el cual fue obtenido de la base de datos del Instituto Nacional de Estadística.

TABLA 1.

Distribución % de la población ocupada de 16 y más años por sexo, según sector económico											
	C.M.					España			UE		
	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Total	Agricultura	Industria Y Construcción	Servicios	Agricultura	Industria Y Construcción	Servicios
Hombres y Mujeres											
2003	0.6	14.3	9.4	75.7	100	5.7	29.1	65.3	4.0	24.6	71.4
2002	0.8	14.8	9.5	74.9	100	5.9	29.4	64.6	4.1	25	70.9
2001	0.8	15.6	9.2	74.4	100	6.3	29.6	64.1	4.2	25.5	70.3
2000	0.7	16.3	9.1	73.9	100	6.4	29.4	64.2	4.3	25.8	69.9
<i>Hombres</i>											
2003	1.0	17.8	14.7	66.5	100						
2002	1.1	17.8	14.6	66.5	100						
2001	1.1	19.6	14.1	65.3	100						
2000	0.4	9.8	1.8	88.0	100						
<i>Mujeres</i>											
2003	0.1	9.2	1.7	89.1	100						

Fuente: <http://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/ultepa.xls>

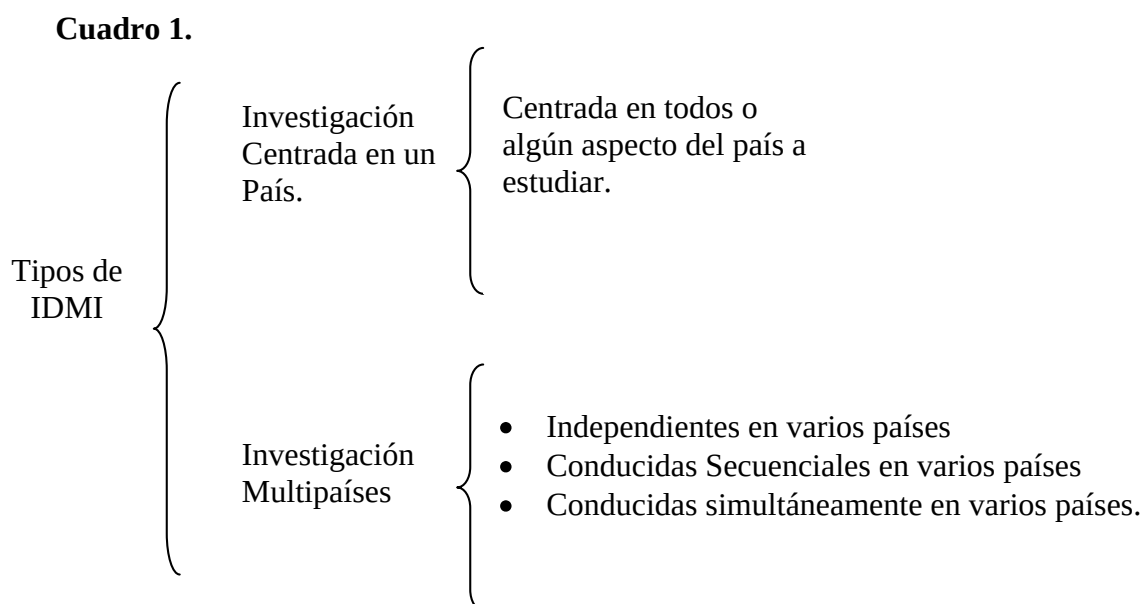
2.5 INVESTIGACIÓN DE MERCADOS

Según López Altamirano (2001), la investigación de mercados es definida como: “El esfuerzo para obtener y analizar la información sobre las necesidades, deseos, gustos, recursos, actitudes y comportamiento del público (consumidores actuales y potenciales) para orientar el desarrollo estratégico del negocio hacia nuevas oportunidades e innovaciones de mercado, y para ayudarlo a desarrollar e implementar las acciones de mercadotecnia y ventas”

De ésta forma la investigación de mercados internacional, según Kumar (2001) es la investigación de mercados conducida, simultánea o secuencialmente para facilitar las decisiones de marketing en más de un país. Es importante poner énfasis en las diferencias culturales de cada nación, ya que, aunque hay países con aspectos similares como la religión o el lenguaje, al mismo tiempo existen otros muchos que los hacen únicos.

2.5.1 Tipos de Estudios en Investigación de Mercados Internacional (IDMI)

Basados en el texto de Kumar (2001), la Investigación de Mercados Internacional se divide de la siguiente forma:

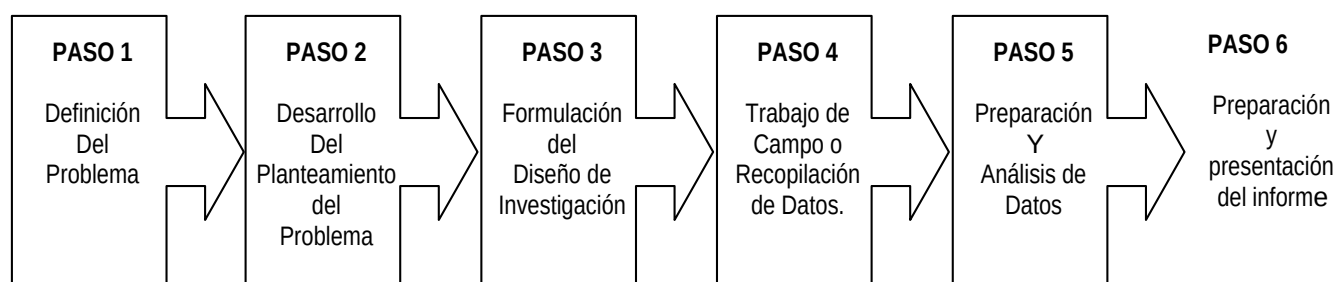


Fuente: Elaboración Propia

2.5.2 Los Pasos de la Investigación de Mercados

Aunque en la Investigación de Mercados cada autor sugiere un proceso distinto, los puntos más importantes siempre coinciden. Basados en el texto de Malhotra (2004), los pasos de la Investigación de Mercados son:

Cuadro 2.



Fuente: Elaboración Propia

PASO 1. Definición del Problema: Según Malhotra (2004), “La definición del problema consiste en enunciar el problema general de la investigación de mercado e identificar sus componentes específicos”.

PASO 2. Desarrollo Del Planteamiento del Problema: Para llegar al Planteamiento del problema se requiere que el investigador haya recabado información en fuentes primarias (entrevistas con expertos sobre el tema) y/o secundarias (libros, revistas, etc.). Para posteriormente hacer un análisis de la información y tener un panorama más amplio del tema de estudio, después de esto, en el planteamiento del problema se definen los objetivos, preguntas de investigación, selección de la unidad de análisis, hipótesis, alcances y limitaciones de la investigación. (Ibídem, pp.10)

PASO 3. Formulación del Diseño de Investigación: Según Malhotra (2004) se refiere al plan para realizar el proyecto de investigación de mercados en donde se detallan los procedimientos para la obtención de la información necesaria, diseñando un estudio en el que se pongan a

prueba las hipótesis anteriormente especificadas, se de respuesta a las preguntas de investigación y/o se produzca la información necesaria para la toma de decisiones.

El Diseño de la investigación involucra los siguientes pasos:

1. Definición de la Información Necesaria
2. Análisis de datos secundarios
3. Investigación Cualitativa
4. Método para el acopio de datos cuantitativos (encuesta, observación y experimentación).
5. Procedimientos de Medición y Preparación de escalas
6. Redacción del Cuestionario
7. Muestreo y Tamaño de la muestra
8. Plan para el análisis de datos

2.5.2.1 Confiabilidad y Validez en el Instrumento de Recolección de Datos

Al momento de diseñar el instrumento de recolección de datos, es importante considerar las escalas de medición, el tipo de preguntas que se utilizará y la validez y confiabilidad del mismo. En éste sentido, es importante considerar todos estos elementos con especial importancia en la IDMI ya que las diferencias culturales de los países a estudiar deben de ser consideradas para que las respuestas obtenidas tengan equivalencia con los parámetros locales, es decir, adaptar el instrumento de manera que al aplicarlo en otro país sea comprensible y eficiente.

Para entender éstos conceptos, se define a continuación lo siguiente:

Constructo. Es una variable compleja que se quiere medir, que a la vez incluye uno o más ítems o subtemas.

Confiabilidad.

Es el grado en el que la escala produce resultados consistentes si se realizan mediciones repetidas sobre las características. (Malhotra, 2004)

Validez.

Es el grado al que las diferencias en las puntuaciones de escala realmente estén midiendo lo que se quiera saber. Según Malhotra (2004, pp. 269) Existen tres tipos de validez:

- Validez de Contenido. El investigador o alguien más examina si los reactivos de la escala cubren de manera adecuada, el dominio completo, del constructor que se mide.
- Validez de Criterio. La cual refleja si una escala, se desempeña como se espera en relación con otras variables seleccionadas como criterio significativo (mediciones de actitud, conducta características demográficas y psicográficas).
- Validez del Constructo. El Investigador intenta responder profundas teóricas acerca del porqué la escala funciona y que deducciones se pueden hacer en relación con la teoría intrínseca.

2.5.2.2 Medición de la Equivalencia

Según Kumar (2001), un propósito importante en la investigación multinacional es encontrar tanto similitudes como diferencias entre la población de interés para el investigador. Sin embargo existen problemas asociados al conducir la investigación entre naciones para propósitos de comparación, es por esto, que las medidas de equivalencia deben ser dirigidas a reducir amenazas a la confiabilidad y la validez.

La medición de la equivalencia consiste en establecer equivalencias en términos de procesos usados para medir conceptos o actitudes. Existen tres aspectos que deberán de ser utilizados para establecer la medición de la equivalencia.⁵

⁵ Equivalencia. Comparación de datos entre países, Malhotra, 2004, pp.674.

- Equivalencia de Calibración. La cual debe de ser establecida con el sistema de calibración usado en medición, debe incluir unidades monetarias, medidas de peso, distancia y volumen, así como, aspectos de percepción cultural de colores, formas, etc. (Kumar, pp.194)
- Equivalencia de Traducción. El instrumento debe de ser traducido como corresponda para los países involucrados, es decir, todo encuestado debe de comprender lo que se esta preguntando. El instrumento debe contener significados equivalentes en el contexto de cada investigación. Esto se vuelve más complicado cuando el investigador tiene que interpretar y traducir actitudes no verbales. Para lograr la equivalencia de traducción se debe realizar una prueba del cuestionario y es recomendable que esta traducción sea realizada por algún nativo del país o por una persona de la empresa que lleve mucho tiempo viviendo en el mismo, con el fin de que se logre traducir el cuestionario con un correcto enfoque.(ídem, pp.,194)
- Equivalencia Métrica. Desde el punto de vista de los encuestados, el instrumento de recolección de datos debe de contener escalas de medición entendibles para ellos, además de que estas deben de ofrecer una opción para que ellos puedan expresar su verdadera percepción en el problema que se esta investigando. En este sentido, es importante considerar la cultura de cada país. Pe. Los japoneses tienden a mantener una postura neutra, en este caso, es importante establecer una escala que los induzca a optar por una posición. (Ibídem, pp.194)

2.5.2.3 Equivalencia de Constructos

Así mismo, Kumar (2001) establece que en la equivalencia de constructos el investigador debe establecer que constructos deben ser estudiados en los diferentes países y que éstos sean equivalentes. Es necesario establecer la equivalencia de constructos en casos en los que la percepción de la muestra es diferente. Esta equivalencia de constructo consiste en tres partes:

- Equivalencia Funcional. Establece que un concepto o comportamiento, tenga el mismo propósito o significado, de país a país.
- Equivalencia Conceptual. Tiene que ver con la interpretación que le dan los sujetos de estudio a los objetos de estímulo.
- Equivalencia de categoría. Se trata de las categorías en las cuales se le otorga a los objetos una distinta clasificación, la cuál puede variar de un país a otro. (pp. 214)

PASO 4. Trabajo de Campo o acopio de datos: Para la recolección de datos es necesario contar con un equipo de campo o personal capacitado, el cuál, pueda realizar el mismo. Las Técnicas de recolección de datos depende del tipo de investigación que se realice, a continuación se presenta un cuadro que lo explica. (Kumar, 2001).

Cuadro 3.

	Investigación Exploratoria	Investigación Concluyente
Definida como	Aquella que ayuda a identificar problemas, y/o encontrar nuevos cursos de acción.	Busca respuestas a problemas específicos, es estructurada basada en estadísticos y sirve para tomar una decisión en base a los resultados mostrados.
Técnicas	Sondeo, Técnicas Proyectivas, Panel de consumidores y observación etnográfica.	A) Concluyente causal. Identifica relaciones causa-efecto, en un mercado estudiado, suele utilizar medidas longitudinales y experimentales. Técnica: Experimentación B) Concluyente Descriptiva. Describe fenómenos y características de un mercado. Técnicas: Encuestas personales, por Internet, telefónicas, entrevistas a profundidad, observación, análisis de vestigios y panel de consumidores.

Fuente: Elaboración Propia

PASO 5. Preparación y Análisis de datos. Este paso consiste en la revisión, codificación, transcripción y verificación de los datos, en el cual, cada cuestionario o forma de observación se examina, revisa y, si es necesario, se corrige. Para el fácil manejo de los se asignan códigos numéricos, para representar la respuesta de cada pregunta, los cuales, son capturados, en formatos especiales para su posterior análisis. (Malhotra, 2004).

PASO 6. Preparación y presentación del informe. Al finalizar el proyecto, se debe presentar un informe por escrito, en el que se aborden las preguntas específicas de la investigación y se describa el método, diseño, procedimientos, análisis de datos, y se expongan, los resultados y principales descubrimientos. (Ibídem, pp. 11)

CAPÍTULO III

INVESTIGACIÓN DE MERCADOS: PERCEPCIÓN DE LOS BENEFICIOS DE UNA UNIÓN ECONÓMICA EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE MADRID, ESPAÑA.

3.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Una unión económica trae como beneficios a los países que la integran la visualización de un entorno económico de crecimiento y estabilidad, el cuál genera un mayor volumen de inversión y permite la creación de mejores condiciones de trabajo y oportunidades de empleo. Los efectos de la Unión económica en un país dependen de la capacidad de éste de diseñar y coordinar su política salarial y fiscal, dando como resultado una mayor flexibilidad en el mercado de trabajo.

Sin embargo en países como España en donde se observa que la tasa de desempleo es alta y sus condiciones de trabajo no son las más favorables, en comparación a otros países que también Integran la Unión Europea, surge una contraposición de Ideas entre los índices que presenta el gobierno y la percepción que tiene la sociedad de su realidad laboral.

3.1.1 Objetivo General de la Investigación

Conocer la percepción de los beneficios de una Unión Económica reflejados en las condiciones de trabajo del mercado a estudiar. En esta investigación se define que el mercado a estudiar es la Población Económicamente Activa (PEA) de nivel socioeconómico medio, medio alto, con un rango de edad de 25 a 30 años de la Ciudad de Madrid.

3.1.2 Preguntas De Investigación

- 1.- ¿Conoce el mercado a estudiar los beneficios que conlleva una Unión Económica a sus condiciones de trabajo?
- 2.- ¿Cómo percibe el mercado a estudiar los beneficios de la unión económica reflejados en sus condiciones de trabajo?
- 3.- ¿Está enterado el mercado a estudiar que anualmente el gobierno Español diseña planes de empleo para incentivar las condiciones de trabajo?
- 4.- ¿Piensa el mercado a estudiar que los planes de empleo han favorecido las condiciones de trabajo en España como parte de la Unión Europea?
- 5.- ¿Piensa el mercado a estudiar que el gobierno español promueve de manera efectiva la creación de empleos en los últimos tres años?
- 6.- ¿Percibirá el mercado a estudiar en los próximos 5 años una mejora en las condiciones de trabajo en España?
- 7.- ¿En caso de que el mercado a estudiar no perciba que las condiciones de trabajo mejoraran en España, considerarán como una alternativa cambiar de residencia dentro de la Unión Europea?
- 8.- ¿En qué grado percibe el mercado a estudiar que el libre flujo de personas en la Unión Económica afecta sus oportunidades de empleo?
9. ¿Qué aspectos el mercado estudiar le gustaría mejorar en sus condiciones de trabajo.
10. ¿Cuál es el factor o factores que más impactan en la situación actual del empleo en España?

3.1.3 Hipótesis

H1: Solo el 20% del mercado estudiado conoce los beneficios que una Unión Económica aporta a las condiciones de trabajo de un país.

H2: El mercado estudiado percibe que los beneficios de la Unión económica no se han visto reflejados en sus condiciones de trabajo.

H3: El 50% del mercado a estudiado esta enterado que el gobierno actualmente diseña planes de empleo para incentivar las condiciones de trabajo.

H4: El 40% del mercado estudiado piensa que los planes de empleo han favorecido las condiciones de trabajo en España como parte de la Unión Europea.

H5: El 40% del mercado estudiado piensa que el gobierno español ha promovido adecuadamente la creación de empleos en los últimos tres años.

H6: El 60% del mercado estudiado piensa que las condiciones de trabajo en España no mejorarán en los próximos 5 años.

H7: Para mejorar sus condiciones laborales, el mercado a estudiar, no considera como opción cambiar de residencia a otro país de la Unión Europea.

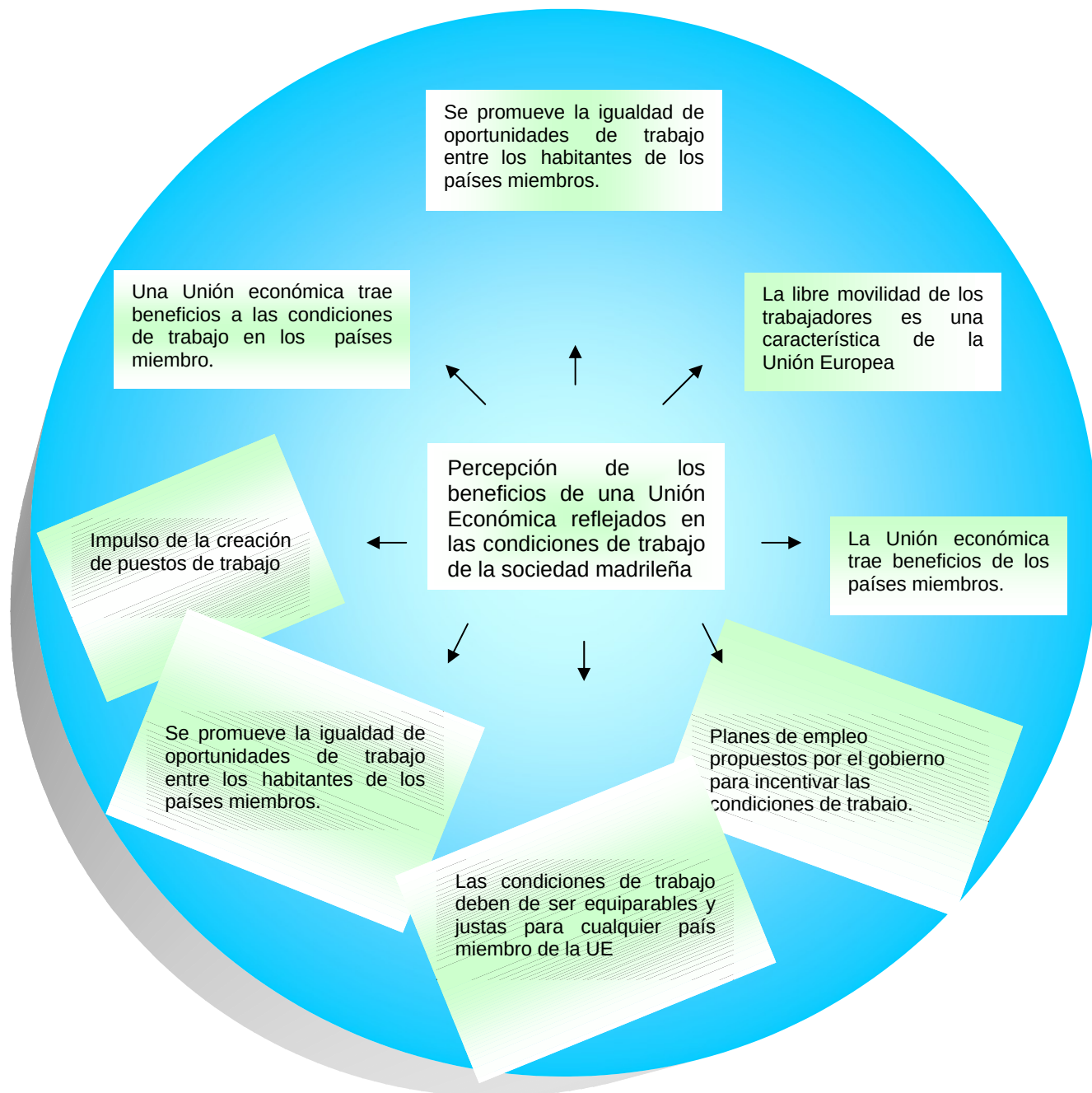
H8: El mercado estudiado percibe que sus oportunidades de trabajo se ven disminuidas como consecuencia del libre flujo de personas que caracteriza a la Unión Europea

H9. Al mercado a estudiar le gustaría mejorar sólo su jornada laboral.

H10. El mercado a estudiar considera que el factor o factores que más impactan en la situación actual del empleo en España son los contratos temporales.

3.1.4 Modelo Analítico

CUADRO 4



Fuente: Elaboración Propia

3.2 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Esta investigación es de tipo concluyente, descriptiva, ya que se busca describir y analizar las características de un mercado, en este caso de la PEA de nivel socioeconómico medio y medio alto, con un rango de edad de 25 a 30 años de la ciudad de Madrid. El diseño de la investigación es transversal simple, porque para estudiar a este mercado se hará un corte en el tiempo y la muestra sólo será estudiada una vez. El método de recolección de datos es la encuesta.

3.3 DISEÑO DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

ENCUESTA

INTRODUCCIÓN

Hola, Buen día, la información que proporciones a la siguiente encuesta será utilizada únicamente con fines académicos y de manera confidencial.

SEXO_____ EDAD_____ PROFESIÓN_____

INSTRUCCIONES.

Marca con una cruz la casilla que corresponda a la respuesta que me más acerque con su punto de vista.

1. ¿Que tan enterado está usted de los beneficios que aporta una Unión Económica a sus condiciones de trabajo?

Muy enterado Enterado Neutral Poco enterado No estoy enterado

2. ¿El que España pertenezca a la Unión Económica Europea ha traído beneficios a las condiciones de trabajo en Madrid?

Totalmente de acuerdo De acuerdo Neutral En desacuerdo Totalmente en desacuerdo

3. ¿Está usted enterado que el gobierno actualmente diseña planes de empleo para incentivar las condiciones de trabajo?

Muy enterado Enterado Neutral Poco enterado No estoy enterado

4. ¿Cree usted que éstos planes han favorecido las condiciones de trabajo en España como parte de la Unión Europea?

Totalmente De acuerdo. De acuerdo Neutral En desacuerdo Totalmente en desacuerdo

5. Partiendo del hecho que España pertenece a una Unión Económica, ¿Considera usted que el gobierno ha promovido adecuadamente la creación de empleos en los últimos tres años?

_____	_____	_____	_____	_____
Totalmente De acuerdo	De acuerdo	Neutral	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

6. ¿Cree usted que en los próximos 5 años mejorarán las condiciones de trabajo en España?

_____	_____	_____	_____	_____
Muy probable	Probable	Neutral	Poco probable	Improbable

7. De no ser así, ¿Considera usted que la solución para tener mejores condiciones de trabajo sea buscar empleo en otros países de la Unión Europea?

_____	_____	_____	_____	_____
Totalmente De acuerdo	De acuerdo	Neutral	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

8. ¿Sus oportunidades de empleo se ven disminuidas por el libre flujo de personas caracterizado en la Unión Europea?

_____	_____	_____	_____	_____
Totalmente De acuerdo	De acuerdo	Neutral	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

9. ¿Qué aspecto le gustaría mejorar en sus condiciones de trabajo?

_____	_____	_____	_____
Salario	Jornada de trabajo	Prestaciones	Otro ¿Cuál? _____

10. ¿Cuál es el factor o factores que más impactan en la situación actual del empleo en España?

3.3.1 Medición de la Equivalencia en el Instrumento de Recolección de Datos

Para llevar a cabo la investigación de mercados en España, fue necesario revisar la equivalencia en el instrumento de recolección de datos.

Una de las ventajas de realizar la investigación de mercados en España, es que al igual que en nuestro país se habla el mismo idioma, característica que ayudo a la correcta estructura del mismo instrumento de recolección de datos, al mismo tiempo la revisión de la equivalencia de constructos se llevo a cabo de manera eficiente, se analizaron todas las preguntas y conceptos presentados en la encuesta para que esta fuera equivalente a lo que se deseaba conocer. De esta forma, la equivalencia funcional, conceptual y de categoría estuvieron bien aplicadas de país a país.

La equivalencia de calibración se revisó pero como en el cuestionario no se ocupaban unidades monetarias, de peso distancia o algún aspecto de percepción cultural, esta no produjo algún resultado. Por otra parte la equivalencia de traducción fue llevada a cabo por un nativo del país, que a su vez es profesor de castellano y escritor, el cual revisó el instrumento de recolección de datos e hizo un par de observaciones en la redacción de las preguntas, además de confirmar que las escalas de medición ocupadas eran comprensibles y eficientes.

3.3.2 Prueba Piloto

Se llevó acabo una prueba piloto en donde se encuestó a 10 españoles pertenecientes a la unidad de análisis, durante esta prueba se observó que la encuesta era comprensible para ellos y al observar que no hubo algún comentario a la estructura, preguntas y/o escalas del instrumento de recolección de datos, se procedió a continuar con la investigación.

3.4 CÁLCULO DEL TAMAÑO DE LA MUESTRA

Para el cálculo del tamaño de la muestra tenemos la siguiente fórmula estadística:

Fórmula y datos.

$$n = \frac{Z^2 \cdot N \cdot p \cdot q}{e^2(N-1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

En donde:

N = Población que se quiere estudiar.⁶

N = 344,256 personas

Z = Valor en tablas del nivel de confianza del 92%

Este valor se refiere a la probabilidad de que un parámetro de población esté contenido dentro de un intervalo de confianza dado. El nivel de confianza en este caso es del 92%. Es por eso que buscando este valor en tablas estadísticas de distribución normal el valor de Z corresponde a 1.75

Z = 1.755

Error

e = .08

Si el nivel de confianza es del 92% el margen de error es igual al 8% ó .08

Probabilidad. Medida de que tan posible es que ocurra un suceso dado, y se expresa como un número entre 0 y 1.

⁶ Población Económicamente Activa de 25 a 30 años de la Ciudad de Madrid. Cifra obtenida en la Base de Datos del INE, Apartado Demografía y Población con vínculo <http://www.ine.es/inebase/cgi/axi>

Probabilidad de éxito

$$p = 50\% = .50$$

Probabilidad de fracaso

$$q = 50\% = .50$$

Sustitución de la formula para llegar a la muestra.

$$n = \frac{Z^2 N p q}{e^2 (N-1) + Z^2 p q} = \frac{(1.755)^2 (344,256) .5 .5}{(.08)^2 * 344255 + 1.755^2 (.5)(.5)} = \frac{265079.2716}{2204.002006} = 120.27 =$$

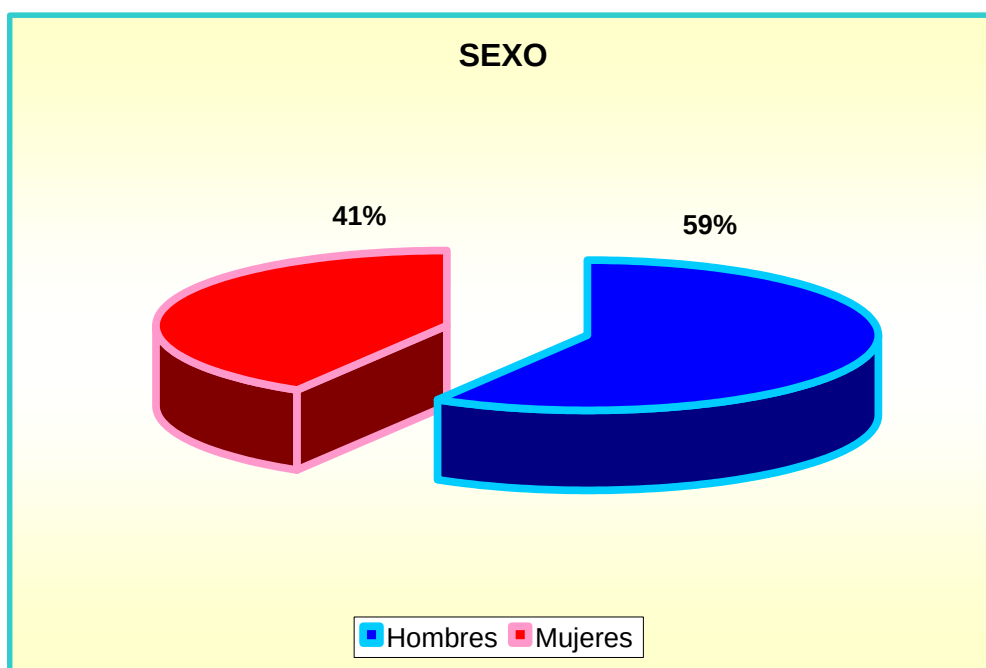
120 encuestas + .25 % de encuestas más por margen de error = 150 encuestas

3.5 DISEÑO Y TIPO DE MUESTREO

El muestreo será No probabilístico por conveniencia, ya que no se cuenta con un marco muestral de la Población y por conveniencia ya que se considera es de bajo costo, accesibles, los encuestadores se ubicaran afuera de las principales empresas de la Ciudad de Madrid, el encuestador le solicita a cualquier persona que saliera de la misma ser encuestado, pasando por el filtro verbal de edad, nacionalidad y profesión antes de ser encuestado.

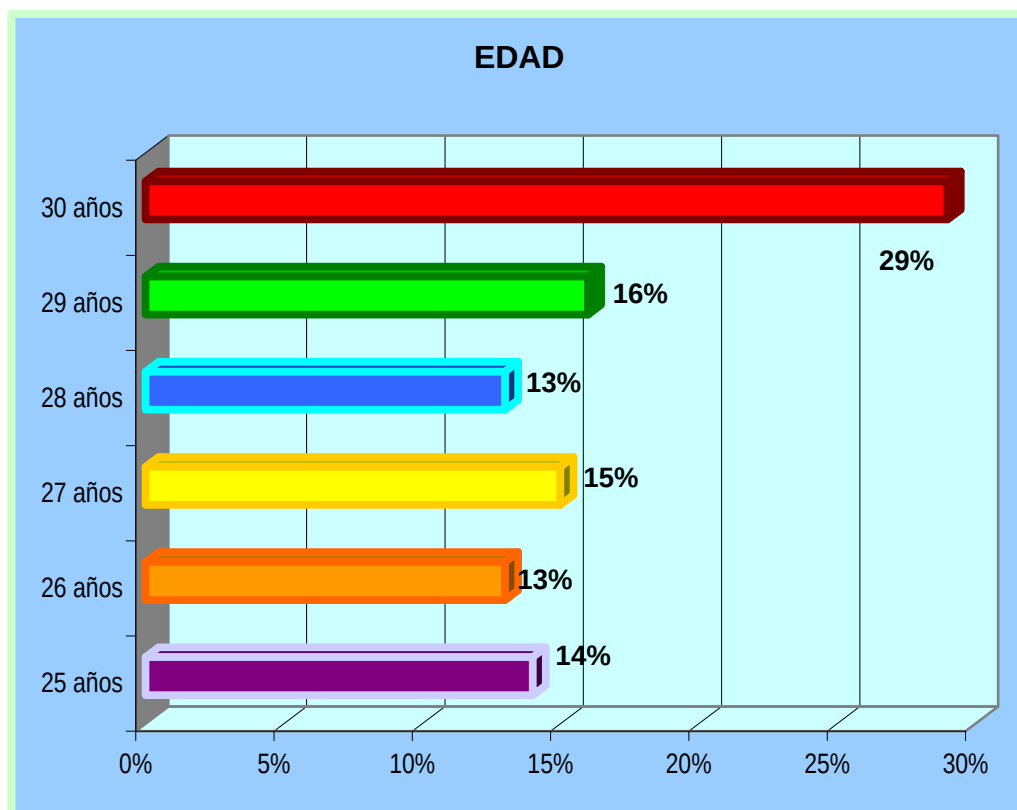
3.6 PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS

En la primera gráfica se observa que de los 150 encuestados el 41% fueron mujeres y el 59% hombres.



SEXO	Frecuencia	Porcentaje
Hombres	88	59%
Mujeres	62	41%
Total	150	100%

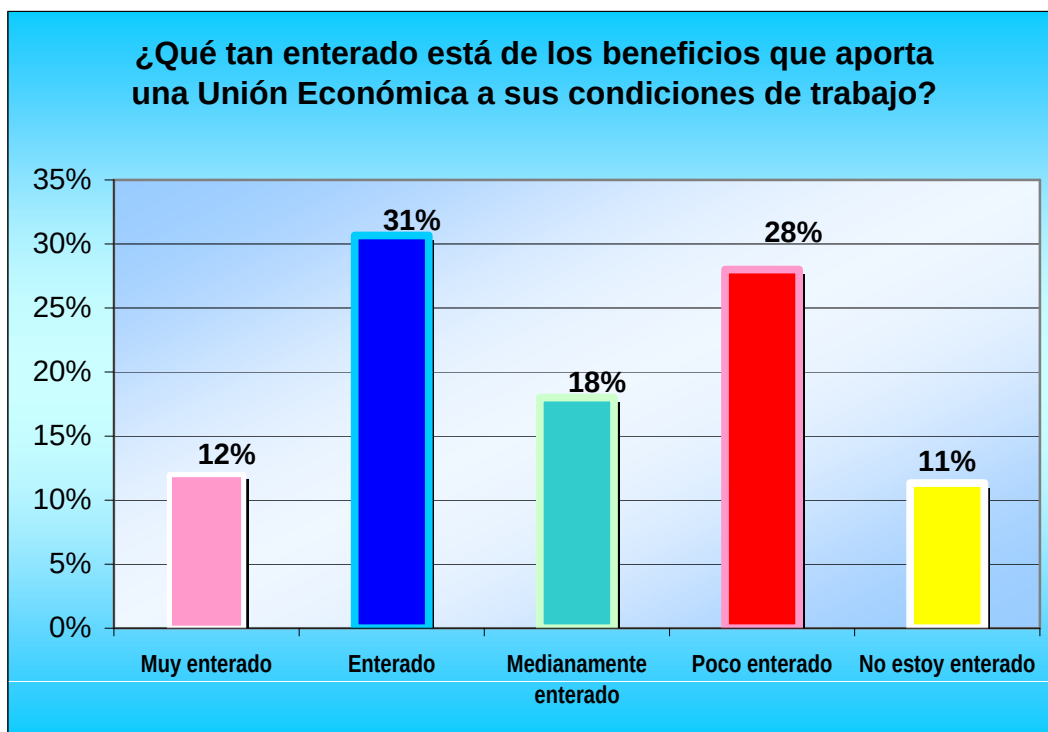
EDAD. En esta gráfica se observa la edad de los encuestados y se observa que el 30% de los encuestados tiene 30 años y el 14 % 25 años.



EDAD	Frecuencia	Porcentaje
25	21	14 %
26	19	13 %
27	22	15 %
28	19	13 %
29	25	16 %
30	44	29 %
Total	150	100 %

PREG. 1.

¿Que tan enterado está usted de los beneficios que aporta una Unión Económica a sus condiciones de trabajo?

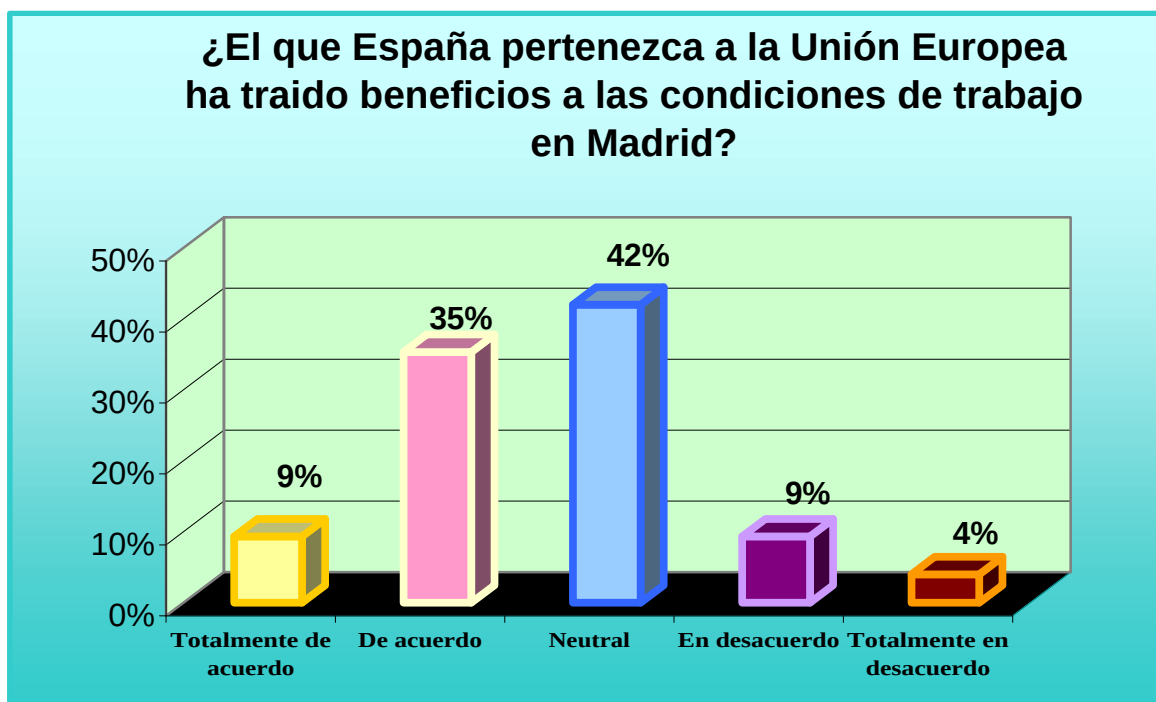


	Frecuencia	Porcentaje
Muy enterado	18	12%
Enterado	46	31%
Medianamente enterado	27	18%
Poco enterado	42	28%
No estoy enterado	17	11%
Total	150	100%

En el gráfico encontramos que las respuestas se encuentran divididas en porcentajes similares, ya que el 31% de los encuestados respondió que se consideran enterados de los beneficios que aporta una Unión Económica a sus condiciones de trabajo y en un 28% respondió que esta poco enterado.

PREG. 2.

¿El que España pertenezca a la Unión Económica Europea ha traído beneficios a las condiciones de trabajo en Madrid?



	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	14	9%
De acuerdo	53	35%
Neutral	63	42%
En desacuerdo	14	9%
Totalmente en desacuerdo	6	4%
Total	150	100%

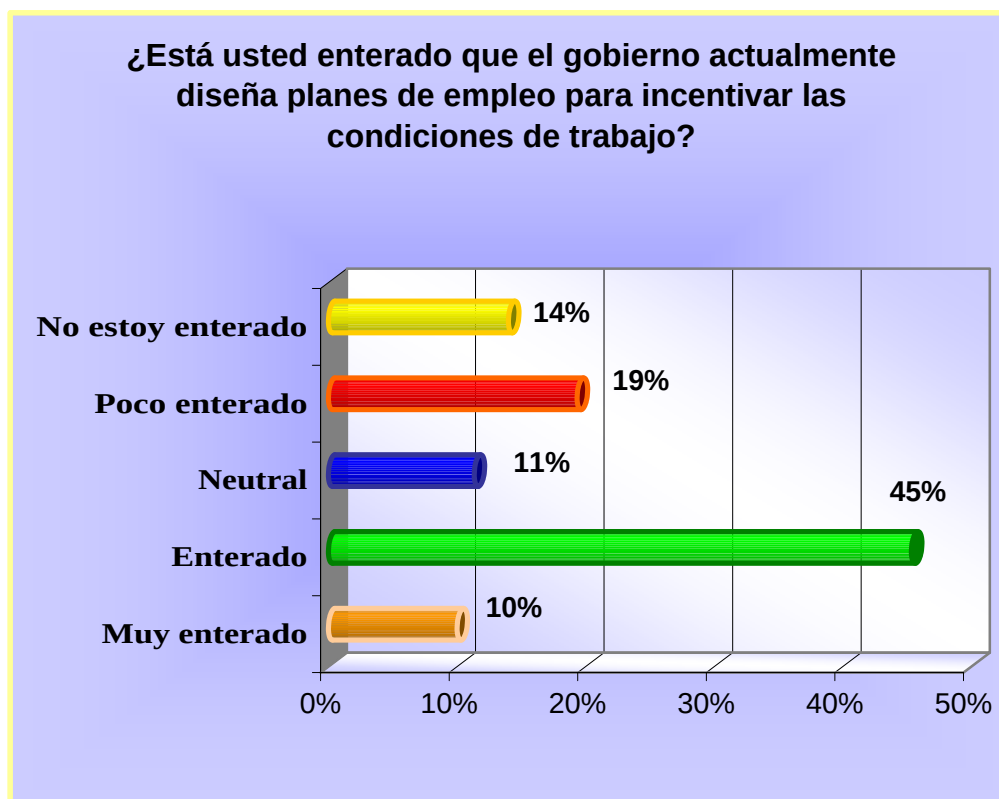
De los 150 encuestados, se observó que

53 madrileños estuvieron de acuerdo en que el que España pertenezca a la Unión Europea ha traído beneficios a las condiciones de trabajo en Madrid, lo que es igual al 35%.

63 madrileños mantuvieron una postura neutral cuando se les pregunto si ellos observan beneficios en las condiciones de trabajo, por el hecho de que España pertenezca a la Unión Europea. Esta postura neutral representa el 42%.

PREG. 3.

¿Está usted enterado que el gobierno actualmente diseña planes de empleo para incentivar las condiciones de trabajo?



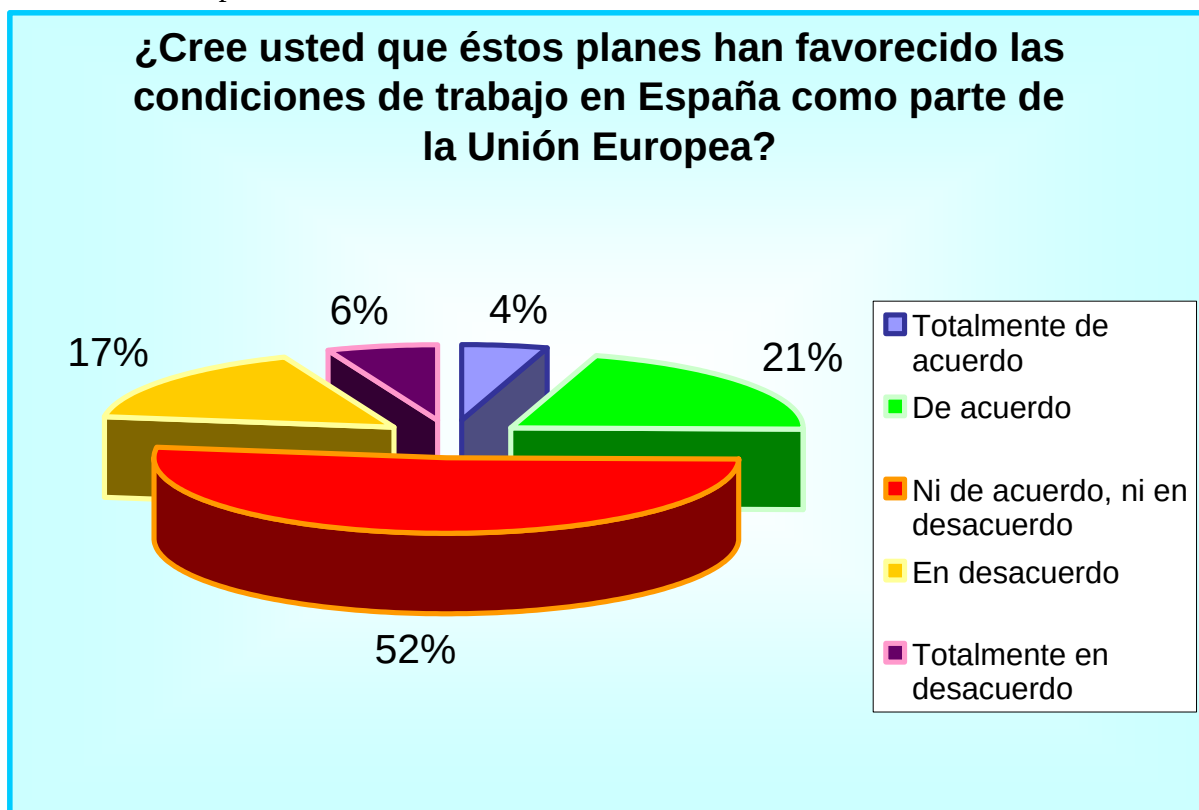
	Frecuencia	Porcentaje
Muy enterado	15	10%
Enterado	68	45%
Neutral	17	11%
Poco enterado	29	19%
No estoy enterado	21	14%
Total	150	100%

En esta pregunta

68 de los 150 encuestados respondió que está enterado que el gobierno actualmente diseña planes de empleo para incentivar las condiciones de trabajo, lo que da un porcentaje del 45%.

PREG. 4.

¿Cree usted que estos planes han favorecido las condiciones de trabajo en España como parte de la Unión Europea?



	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	7	4%
De acuerdo	31	21%
Neutral	78	52%
En desacuerdo	25	17%
Totalmente en desacuerdo	9	6%
Total	150	100%

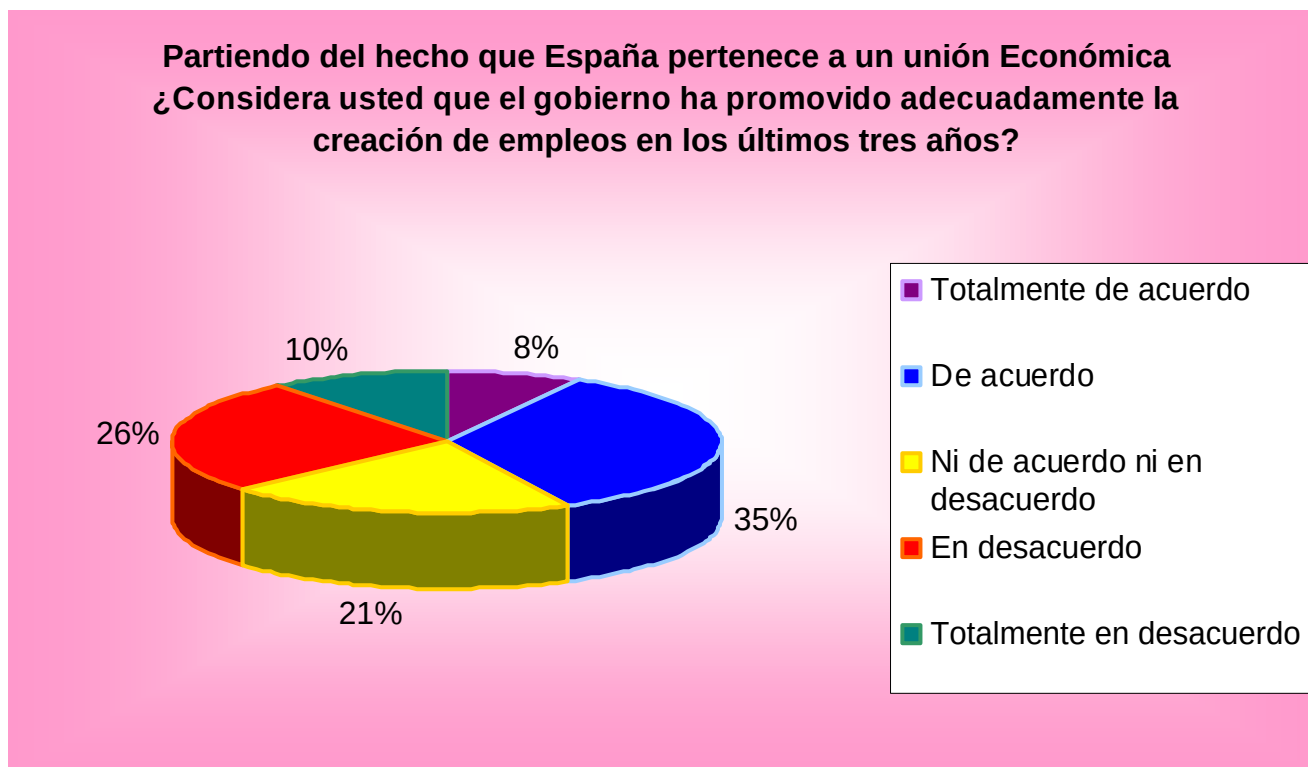
Esta gráfica muestra que 78 de los 150 encuestados, es decir el 52% del mercado estudiar no están ni de acuerdo ni en desacuerdo en que los planes del gobierno han favorecido las condiciones de trabajo en España.

31 de los 150 encuestados, es decir el 21% respondió que esta de acuerdo en que los planes del gobierno han favorecido las condiciones de trabajo en España.

Mientras que, 25 de los 150 encuestados, respondió que están en desacuerdo, es decir, el 17% de la población no cree que los planes del gobierno hayan favorecido las condiciones de trabajo en la Unión Europea.

PREG. 5.

Partiendo del hecho que España pertenece a una Unión Económica, ¿Considera usted que el gobierno ha promovido adecuadamente la creación de empleos en los últimos tres años?



	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	12	8%
De acuerdo	52	35%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	31	21%
En desacuerdo	39	26%
Totalmente en desacuerdo	16	10%
Total	150	100%

En esta tabla se observa que:

52 de los 150 encuestados, esta de acuerdo en que el gobierno ha promovido adecuadamente la creación de empleos en los últimos tres años, lo que representa el 35%.

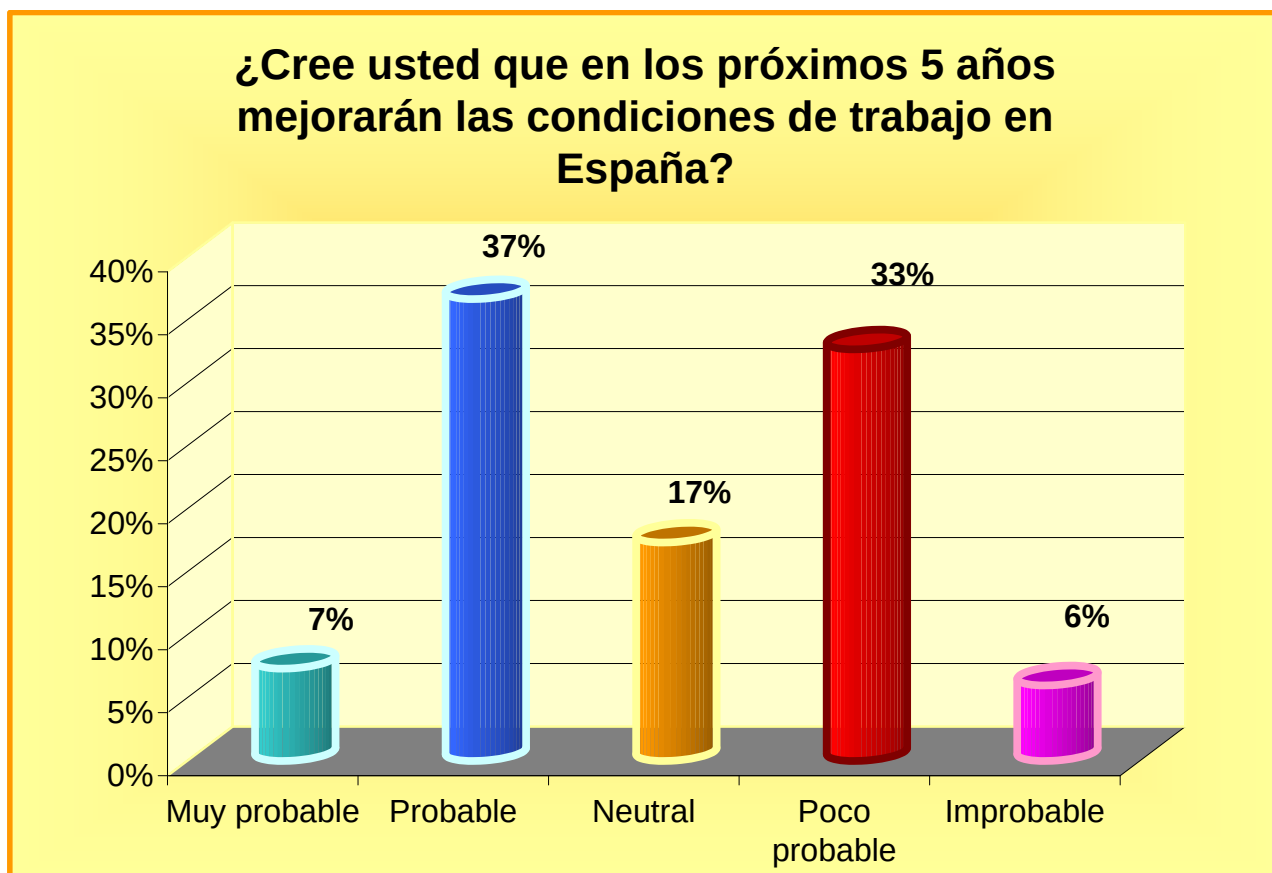
31 de los 150 encuestados, no esta ni de acuerdo ni en desacuerdo en que

el gobierno ha promovido adecuadamente la creación de empleos en los últimos tres años, lo que representa el 21%.

39 de los 150 encuestados, esta en desacuerdo en que el gobierno ha promovido adecuadamente la creación de empleos en los últimos tres años, lo que representa el 26%.

PREG. 6.

¿Cree usted que en los próximos 5 años mejorarán las condiciones de trabajo en España?

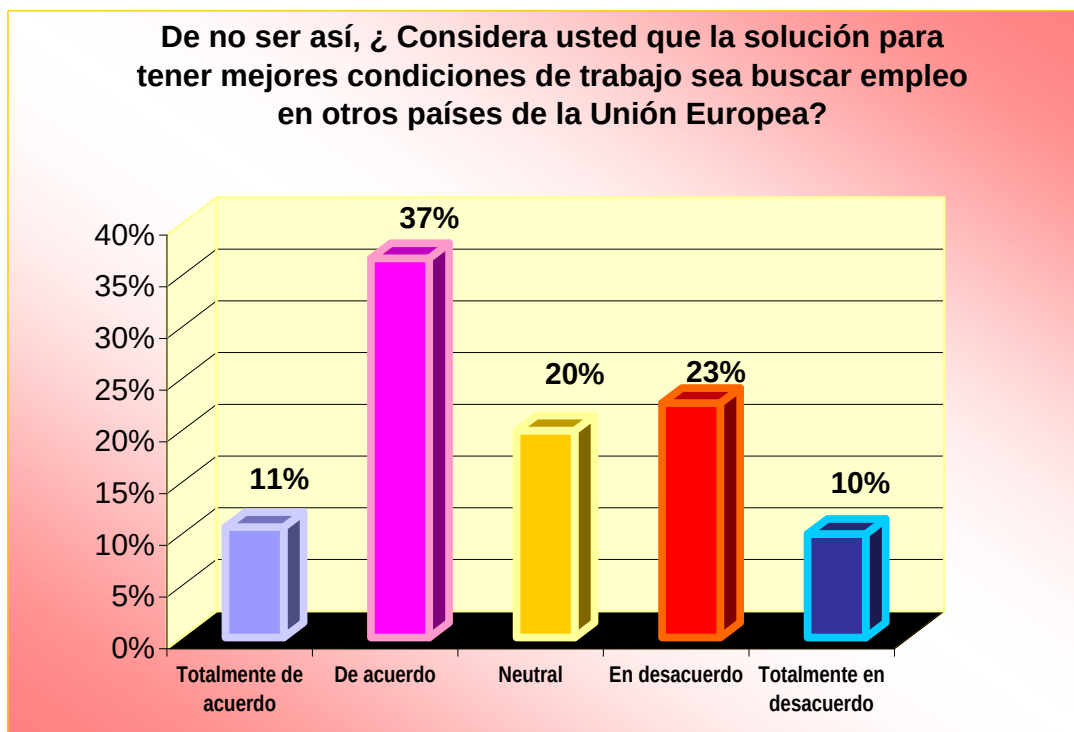


	Frecuencia	Porcentaje
Muy probable	11	7%
Probable	55	37%
Neutral	26	17%
Poco probable	49	33%
Improbable	9	6%
Total	150	100%

En esta gráfica encontramos que las respuestas se encuentran divididas en porcentajes similares, 55 personas de los 150 encuestados, es decir el 37% respondió que cree que las condiciones de trabajo en España mejorarán, mientras que 49 personas es decir, el 33% respondieron que es poco probable que las condiciones de trabajo mejoren en España.

PREG. 7.

De no ser así, ¿Considera usted que la solución para tener mejores condiciones de trabajo sea buscar empleo en otros países de la Unión Europea?



	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	16	11%
De acuerdo	55	37%
Neutral	30	20%
En desacuerdo	34	23%
Totalmente en desacuerdo	15	10%
Total	150	100%

En esta pregunta,

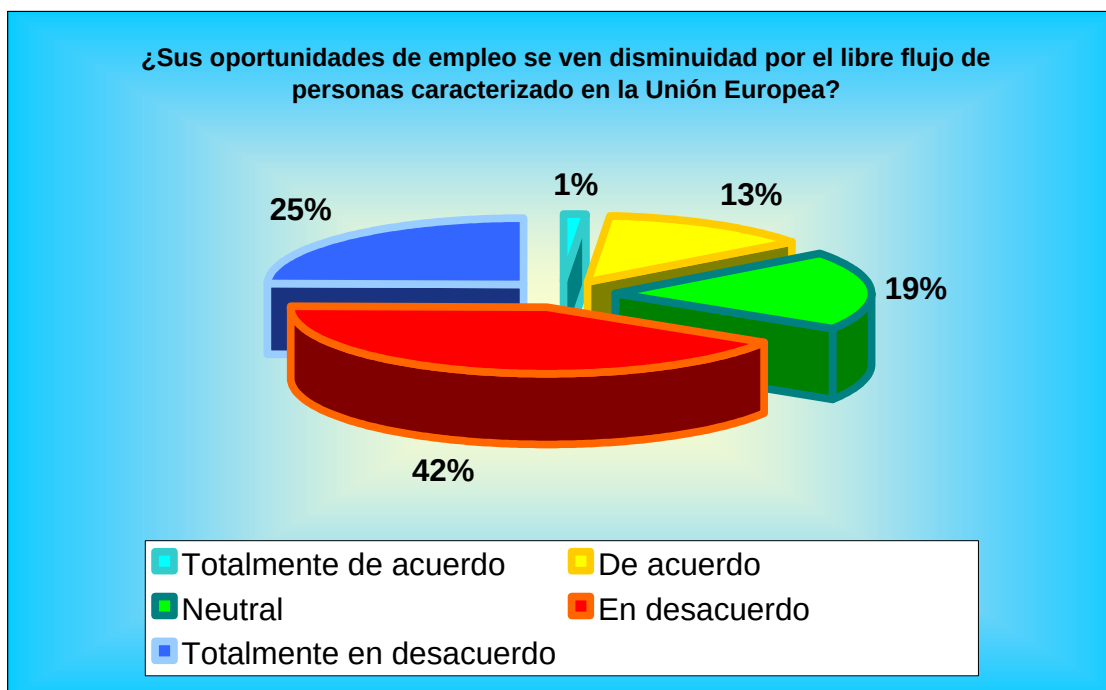
El 37% del mercado a estudiar, es decir, 55 de los 150 encuestados respondió una solución para tener mejores condiciones de trabajo sería buscar empleo en otros países de la Unión Europea.

En un 20% la postura se mantuvo como neutral, es decir, 30 de los 150 encuestados.

Mientras que 34 de los 150 encuestados, es decir el 23% respondió que esta en desacuerdo en que una solución para tener mejores condiciones de trabajo sería buscar empleo en otros países de la Unión Europea.

PREG. 8.

¿Sus oportunidades de empleo se ven disminuidas por el libre flujo de personas caracterizado en la Unión Europea?



	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	2	1%
De acuerdo	20	13%
Neutral	29	19%
En desacuerdo	62	42%
Totalmente en desacuerdo	37	25%
Total	150	100%

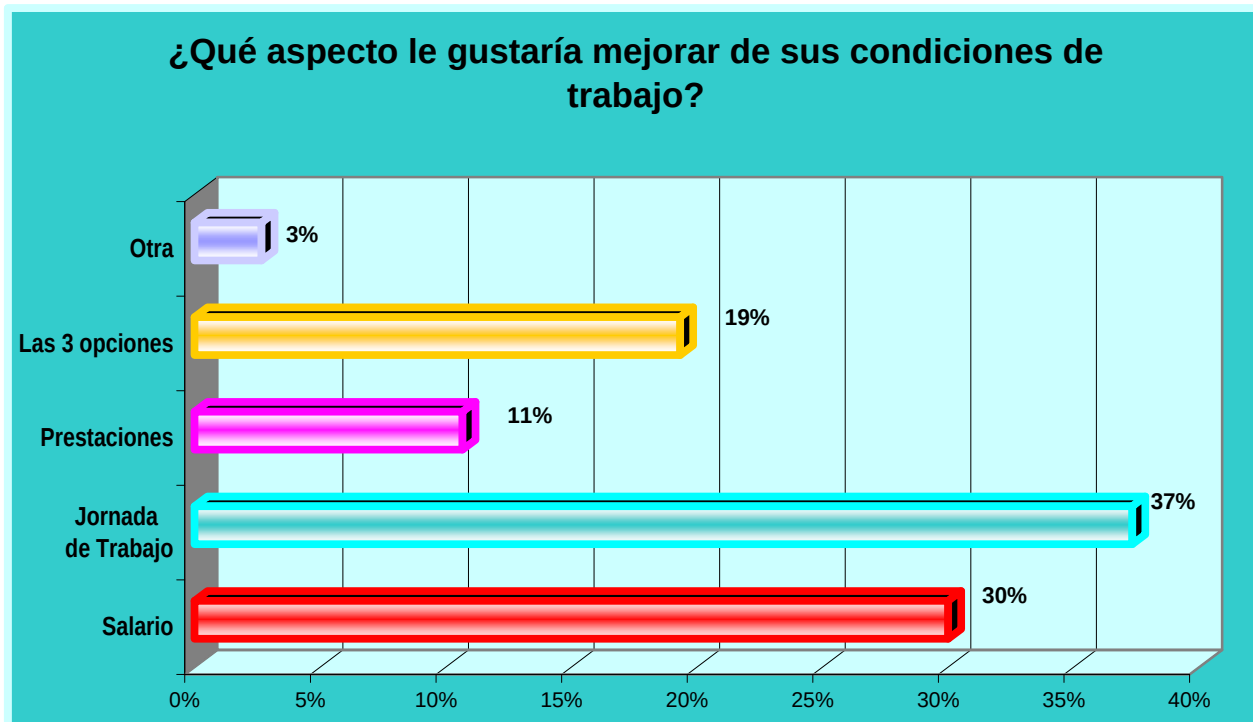
En esta tabla se muestra que la tendencia de los datos esta en las opciones de en desacuerdo y totalmente en desacuerdo. En otras palabras, 62 de los 150 encuestados es decir el 42% de la PEA de Madrid contesto que esta en desacuerdo que el libre flujo de personas caracterizado en la Unión Europea disminuyen sus oportunidades de

empleo.

Y 37 de los 150 encuestados es decir el 25% del mercado a estudiado contesto que esta totalmente en desacuerdo en que el libre flujo de personas caracterizado en la Unión Europea disminuyen sus oportunidades de empleo.

PREG. 9.

¿Qué aspecto le gustaría mejorar en sus condiciones de trabajo?



	Frecuencia	Porcentaje
Salario	45	30%
Jornada de Trabajo	56	37%
Prestaciones	16	11%
Las 3 opciones	29	19%
Otra	4	3%
Total	150	100%

En este gráfico observamos que:

En el porcentaje más alto se encontró que el 37% de la PEA de Madrid, es decir 56 de los 150 encuestados desea

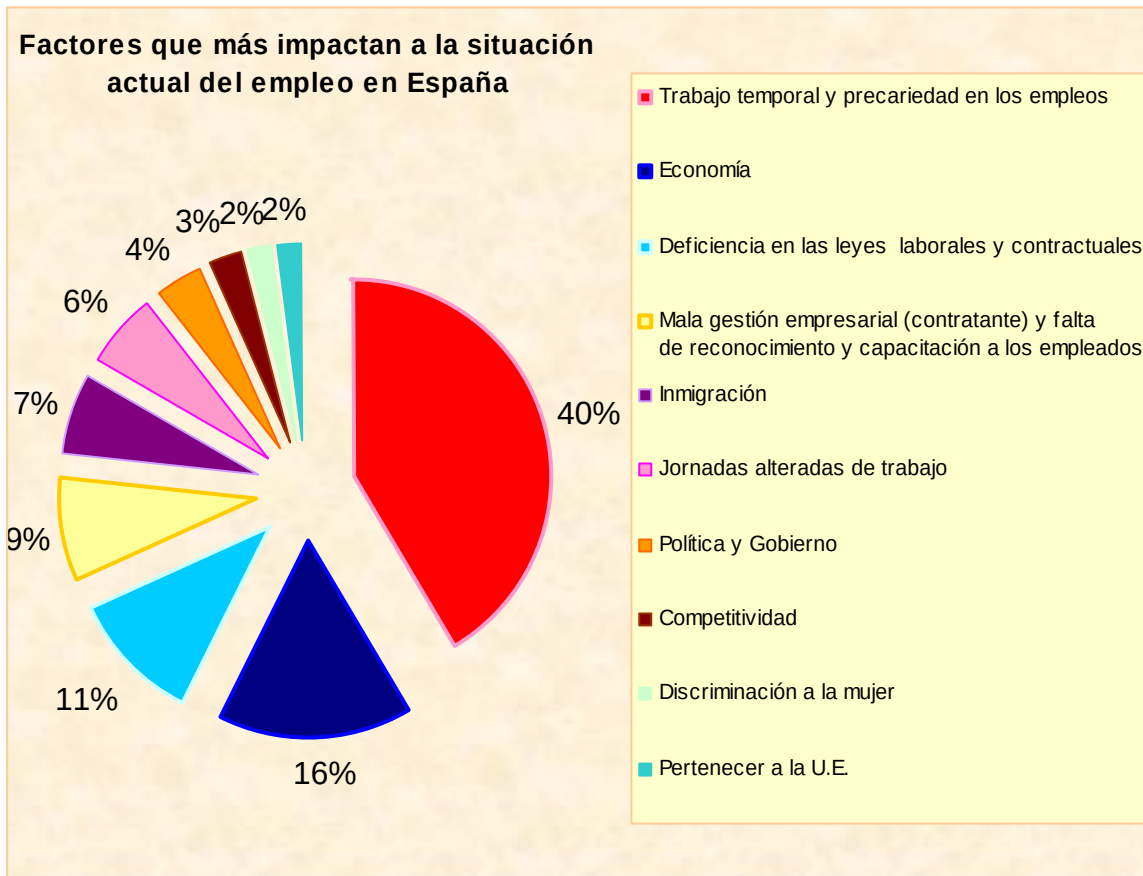
mejorar su Jornada de Trabajo.

45 personas de los 150 encuestados respondieron que les gustaría mejorar el Salario que tienen actualmente, es decir, el 30%.

29 de los 150 encuestados respondió que desea mejorar los tres aspectos en sus condiciones de trabajo, es decir, el salario, las prestaciones y la Jornada de trabajo, lo que no da un 19%.

PREG. 10.

¿Cuál es el factor o factores que más impactan en la situación actual del empleo en España?



En esta pregunta se encontró que:

	# ENC.	%
Trabajo temporal y precariedad en los empleos	62	40%
Economía	24	16%
Deficiencia en las leyes laborales y contractuales	16	11%
Mala gestión empresarial (contratante), falta de reconocimiento y capacitación a los empleados	13	9%
Inmigración	10	7%
Jornadas alteradas de trabajo	9	6%
Política y Gobierno	6	4%
Competitividad	4	3%
Discriminación a la mujer	3	2%
Pertenecer a la U.E.	3	2%

El 40% del mercado estudiado, es decir 62 personas de las 150 encuestadas, respondió que el aspecto y/o factor que más influye en las condiciones de trabajo en la situación actual del empleo en España es el trabajo temporal y la precariedad en los empleos.

En segundo con un 16% se encontró que el mercado a estudiar opinó que otro factor que impacta a las condiciones de trabajo es la Economía.

En tercer lugar con un 11%, es decir 16 de los 150 encuestados respondió que la deficiencia en las leyes laborales y contractuales es el factor que más influye en las condiciones de trabajo en España.

3.7 COMPROBACIÓN DE LAS HIPÓTESIS

En respuesta a las hipótesis planteadas en la investigación de Mercados Internacional se encontró que:

H1: Solo el 20% del mercado estudiado conoce los beneficios que una Unión Económica aporta a las condiciones de trabajo de un país.

Se rechaza, ya que el 31% del mercado estudiado conoce los beneficios que una Unión Económica aporta a sus condiciones de trabajo y un 12% está muy enterado.

H2: El mercado estudiado percibe que los beneficios de la Unión económica no se han visto reflejados en sus condiciones de trabajo.

Esta hipótesis se rechaza ya que el 35% de los madrileños sí percibe los beneficios de la Unión económica reflejados en sus condiciones de trabajo.

H3. El 50% del mercado a estudiar está enterado que el gobierno actualmente diseña planes de empleo para incentivar las condiciones de trabajo

Esta hipótesis se acepta ya que 68 de los 150 encuestados respondió que está enterado que el gobierno actualmente diseña planes de empleo para incentivar las condiciones de trabajo, lo que da un porcentaje del 45% y en un 10% respondió que están muy enterados.

H4. El 40 % del mercado estudiado piensa que los planes de empleo han favorecido las condiciones de trabajo en España como parte de la Unión Europea

Esta hipótesis se rechaza ya que sólo 31 de los 150 encuestados, es decir el 21% está de acuerdo que estos planes han favorecido las condiciones de trabajo en España. En este caso 78 de los 150 encuestados, es decir el 52% del mercado estudiar mantiene una postura neutra, ya que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo en que los planes del gobierno han favorecido las condiciones de trabajo en España.

H5: El 40% del mercado estudiado piensa que el gobierno ha promovido adecuadamente la creación de empleos en los últimos tres años.

Esta hipótesis se acepta ya que el 35% del mercado estudiado esta de acuerdo y el 8% esta totalmente de acuerdo en que el gobierno ha promovido adecuadamente la creación de empleos en los últimos tres años.

H6: El 60% del mercado estudiado piensa que las condiciones de trabajo en España no mejorarán en los próximos 5 años.

Esta hipótesis se rechaza, ya que 49 de 150 encuestados, es decir el 33% piensa que es poco probable que las condiciones de trabajo mejoren y el 6% piensa que es improbable que las condiciones mejoren. En este caso la tendencia es relativa, ya que 55 de los 150 encuestados, es decir el 37% respondió que cree que las condiciones de trabajo en España mejorarán.

H7: Para mejorar sus condiciones laborales, el mercado a estudiar, no considera como opción cambiar de residencia a otro país de la Unión Europea.

Esta hipótesis se rechaza ya que el 37% del mercado a estudiar, es decir, 55 de los 150 encuestados respondió una solución para tener mejores condiciones de trabajo sería buscar empleo en otros países de la Unión Europea.

En un 20% la postura se mantuvo como neutral, es decir, 30 de los 150 encuestados.

Mientras que 34 de los 150 encuestados, es decir el 23% respondió que esta en desacuerdo en que una solución para tener mejores condiciones de trabajo sería buscar empleo en otros países de la Unión Europea.

H8: El mercado estudiado percibe que sus oportunidades de trabajo se ven disminuidas como consecuencia del libre flujo de personas que caracteriza a la Unión Europea.

Esta hipótesis se rechaza ya que 62 de los 150 encuestados es decir el 41% de la PEA de Madrid contestó que esta en desacuerdo que el libre flujo de personas caracterizado en la Unión Europea disminuyen sus oportunidades de empleo.

H9. Al mercado a estudiar le gustaría mejorar sólo su jornada de trabajo.

Esta hipótesis se rechaza ya que además de mejorar su jornada de trabajo en un 37%, le gustaría mejorar su salario en un 30% su salario y en un 11% sus prestaciones.

H10. El mercado a estudiar considera que el factor o factores que más impactan en la situación actual del empleo en España son los contratos temporales.

Esta hipótesis se acepta ya que un 40% el mercado respondió que el trabajo temporal es uno de los factores que más impactan en la situación actual del empleo en España, en segundo con un 16% se encontró que el mercado a estudiar opinó que otro factor que impacta a las condiciones de trabajo es la Economía y en tercer lugar con un 11 respondió que la deficiencia en las leyes laborales y contractuales es el factor que más influye en las condiciones de trabajo en España.

CONCLUSIÓN

La Unión Europea ha sido el fenómeno de integración económica que ha protagonizado la escena mundial de los últimos años, logrando que el resto de los países en el entorno internacional persigan ideales de crecimiento. La Unión Europea se posiciona como un modelo de éxito, dicho de esta forma, pareciera ser que la realidad que viven las personas en Europa es próspera. Observando todo esto, el principal interés de esta investigación es mostrar un enfoque diferente en el que podamos conocer la percepción que tiene la sociedad, de los beneficios de pertenecer a una unión económica, reflejados en uno de los aspectos en los que están inmersos diariamente, como lo son sus condiciones de trabajo.

Por la complejidad del estudio decidimos hacer esta investigación en España, ya que es una nación que tiene gran afinidad cultural y de idioma con nuestro país, y su capital Madrid fue la plataforma ideal para desarrollar este estudio, ya que en ella se concentra la mayor cantidad de población y es el principal centro financiero del país.

Así mismo, a través de la aplicación de encuestas dirigidas a la población económicamente activa, de la ciudad de Madrid entre 25 y 30 años, de nivel socioeconómico medio y medio alto, podemos concluir, que su percepción sobre los beneficios de la unión económica, reflejados en sus condiciones de trabajo enfrentan hoy en día una serie de problemáticas, que sin duda, aquejan a este segmento, entre los principales resultados encontramos, que el 43% del mercado estudiado, conoce los beneficios que una Unión Económica aporta a sus condiciones de trabajo y que el 44% están de acuerdo en que, las condiciones de trabajo en Madrid, se han visto beneficiadas al ser España miembro de la Unión Europea.

Otro dato encontrado fue que 68 de los 150 encuestados respondió que está enterado que el gobierno actualmente diseña planes de empleo para incentivar las condiciones de trabajo, lo que da un porcentaje del 45%.

Pero el 52% de los encuestados mantiene una postura neutra, ya que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo en que los planes del gobierno hayan favorecido las condiciones de trabajo en España.

En una percepción a futuro, el 37% del segmento estudiado respondió que cree que las condiciones de trabajo en España mejorarán, aunque la tendencia es relativa, ya que 51 personas es decir, el 33% respondieron que es poco probable que las condiciones de trabajo mejoren en España.

Como una de las características de la Unión Europea es la libre circulación de personas entre los países miembros, preguntamos a este segmento que en caso de que las condiciones de trabajo no mejoren en los próximos años, considerarían como opción cambiar de residencia a otro país miembro, a lo que 48% de los encuestados respondió afirmativamente, en este sentido, esta cifra nos llamó la atención pero a la vez nos pareció razonable ya que el segmento estudiado es joven y en su mayoría no tienen responsabilidades familiares a su cargo. Siguiendo en la línea de libre circulación se considero importante preguntar si sus oportunidades de empleo se veían disminuidas por el libre flujo de personas y se encontró que sólo el 13% cree que afecta sus oportunidades de empleo, contra un 67% que cree que no le afecta.

Por último encontramos que un factor negativo que impacta en la situación actual del empleo en España es la contratación temporal y precariedad de los empleos en un 40%. Y que los aspectos que les gustaría mejorar en sus condiciones de trabajo son en un 37% la jornada laboral, en un 30% su salario y en un 11% sus prestaciones.

Observando todo esto, encontramos que el panorama que teníamos antes de realizar esta investigación sobre los beneficios de la Unión Europea en la condiciones de trabajo difiere en gran medida al actual, ya que en un principio , pensábamos que al ser España un país de la Unión Europea desde 1986, sus ciudadanos, gozarían de mejores condiciones de trabajo.

De ésta forma, concluimos que, los desafíos de Europa, son hacer frente a globalización, la ampliación, el fortalecimiento del euro, la seguridad interior y exterior en el continente, el terrorismo, las corrientes migratorias, la educación, las condiciones de trabajo apoyadas en eficientes políticas de empleo, los avances tecnológicos, el racismo y la xenofobia, principalmente. Crecimiento y competitividad no son términos que enamoren; lo que quieren los europeos son básicamente mejores condiciones de trabajo y poder compartir sus responsabilidades dentro del hogar y conciliar la vida laboral con la familiar.

En cuanto a los ciudadanos, la Unión Europea, conlleva a una mayor facilidad en los desplazamientos entre países miembros, la creación de un mercado más transparente y un crecimiento económico que favorece la creación de empleo. Respecto a las ventajas de la Unión Europea para España, concluimos que la llegada de la moneda única, trajo beneficios en todos los ámbitos de la economía española, y esta se ha beneficiado con una mayor estabilidad la cual, ha representado una oportunidad para elevar los índices de empleo como consecuencia del crecimiento potencial de las empresas nacionales y extranjeras.

En consecuencia, la relación entre la unión económica y el empleo tiene una especial relevancia para España, ya que éste país presenta un problema de desempleo crónico, que afecta severamente a la población; en éste sentido, la Comisión Europea ha criticado la alta tasa de trabajo temporal en el mercado laboral español, ya que en el 2004 no se aplicaron nuevas medidas para reducir la proporción de contratos temporales, que se mantiene alrededor del 30%, cifra que duplica la media Europea de Contratación temporal.

Por último, la tendencia hacia la integración del mercado Europeo ha producido innumerables resultados concretos que no pueden dejar de ser reconocidos. Operaciones a través de países, la libre circulación de las personas y la oportunidad de trabajar en cualquier lugar dentro de los países de la comunidad europea, la eliminación total de las barreras aduaneras, la armonización de los elementos de salud y de seguridad; un número creciente de alianzas y acuerdos; el libre flujo de capitales, entre otros logros, se han convertido en realidad, produciendo considerables beneficios económicos tanto para los negocios internacionales como para los consumidores.

REFERENCIAS

Aguilar Dominique, “Presentación de la Unión Europea, Etapas y evolución”, <http://www.eurogersinfo.com/union1.htm>, 22 de Marzo 2004.

Castell, Manuel, 2001, “Pueblos, Estados Nación y Globalización”, www.rebelion.org/izquierda/menan130201.htm, 26 de Marzo 2004

COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS, “Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo y al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones a los Interlocutores Sociales a nivel comunitario en relación con la revisión de la Directiva 93/104/Ce relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de Trabajo”, http://europa.eu.int/comm/employment_social/labour_law/docs/version_finale_es.pdf, 16 de mayo del 2004. Unión Europea.

Dallanegra, Luis. (2002). “Integración como Integración Económica, en Política Internacional”. <http://www.geocities.com/luisdallanegra/integra/nivinteg.htm>, 20 de Marzo 2004.

El Dial. (2004). “Suplemento De Derecho Internacional Privado Y De La Integración”. <http://www.eldial.com.ar/suplementos/privado/doctrina/ip040613.gif>, 7 de Diciembre, 2004.

Europa. La historia de la Unión Europea. http://www.europa.eu.int/abc/history/index_es.htm, 14 de Marzo de 2004. Europa.

Europa, “About Skills & Mobility”, http://europa.eu.int/comm/employment_social/skills_mobility/index_en.htm, 16 de Mayo del 2004.

Fade, Antecedentes de la Unión Europea. <http://www.fade.es/faPag/webFade/infoempresa/euroventanilla/union/ue/antecedentes.htm>, 18 de Marzo de 2004. Fade.

Fernández, J y Algarra Paredes, A (2000). El Mercado de Trabajo en la Unión Europea. Madrid. Ediciones Pirámide.

Grupo Santander Central Hispano, (2004)“Objetivos y ventajas de la Unión Económica y Monetaria” <http://www.bsche.es/es/grupo/financiera/euro/todo/union/ventajas.jsp>, 19 de Septiembre del 2004.

Historia del siglo 20, “El Telón de acero”

<http://www.historiasiglo20.org/GLOS/telonacero.htm>, 28 de Abril del 2004, Historia del siglo 20.

International Labour Organization, 2004,

<http://www.ilo.org/ilolex/spanish/newcountryframeS.htm>, 13 de Noviembre del 2004.

INE. “Distribución % de la población ocupada de 16 y más años por sexo, según sector económico” <http://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/ultepa.xls>, 7 de Abril del 2004. INE.

INEM, “La Unión Europea y su ampliación a nuevos países”

http://www.inem.es/ciudadano/p_empleo.html, 16 de Mayo del 2004.

Kumar, V. 2001, International Marketing Research, USA Edit. Prentice Hall

Ley Federal Del Trabajo, 1995, Edit Porrúa.

Lopez Altamirano, Alfredo, 2001, ¿Qué son, para que sirven y cómo se hacen las investigaciones de mercado? México. Edit. Cecsá

Malhotra, 2004, Investigación de Mercados, México, Edit. Prentice Hall

Martínez Coll, Juan Carlos (2001): "Grados de integración económica en la Economía de Mercado: virtudes e inconvenientes". <http://www.eumed.net/cursecon/17/17-1.htm>, 21 de Marzo 2004.

Novy, Andreas, 2003, “Sistema Bretton Woods”,

<http://www.lateinamerika-studien.at/content/wirtschaft/ipoesp/ipoesp-2088.html>, 26 de Marzo 2004.

Plan Nacional de Transición al Euro, (1997). Unión Económica y Monetaria,

<http://www.euro.mineco.es/plan1/anex1a.htm>, 21 de Marzo 2004

POU VICTOR, GUAL JORDI, 1997, Unión Europea: Procesos de Integración Económica hasta Maastricht, Barcelona, Ediciones Folio.

SÀNCHEZ, ANTONIO, 1975, Europa: una tarea inacabada, Barcelona, Editorial Planeta.

Secretaría de la Comunidad Andina, (2001). Mercado Común,

<http://www.comunidadandina.org/mercado.asp>, 20 de Marzo 2004

Universidad de Burgos, (2004). “Unión Europea”,

<http://www2.ubu.es/wav.cee/extension/UE.shtml#SEBC>, 18 de Mayo de 2004.

Vidal, José María. (2001). “Mundialización e Integración Económica”,
<http://redem.buap.mx/t1vidal.htm>, 18 de Marzo 2004

Word Fact book, “Spain”, (2004),
<http://www.cia.gov/cia/publications/factbook/geos/sp.html#Econ>, 19 de Octubre 2004.

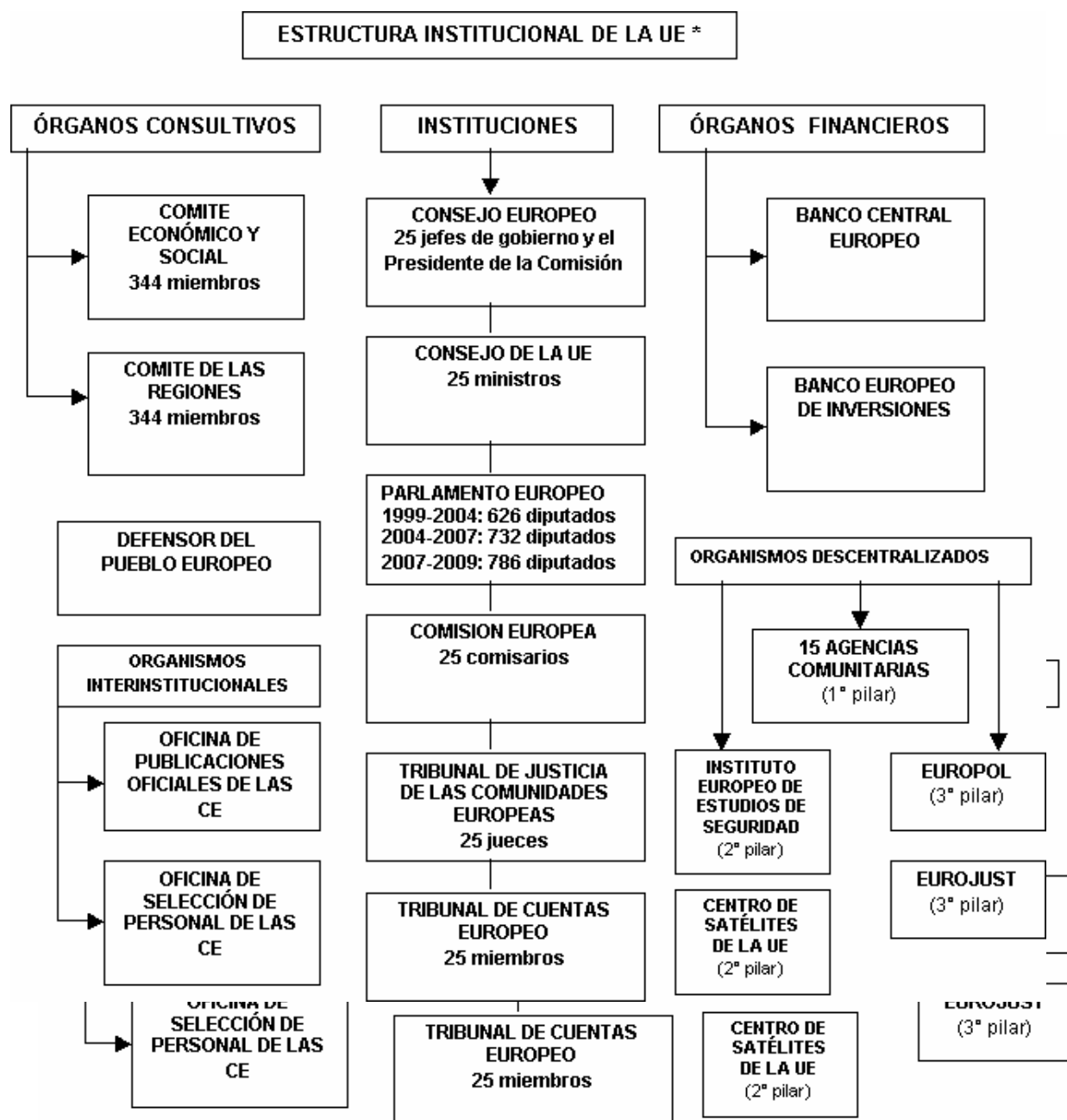
Instituciones Visitadas

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO
C / Pío Baroja, 6
28009 Madrid
tel.: 00 34 (91) 363.18.00
fax: 00 34 (91) 363.20.38
info: 00 34 (91) 363.18.85
web: www.mtas.es

INSTITUTO NACIONAL DE EMPLEO
(INEM)
C / Condesa de Venadito, 9
28027 Madrid
tel.: 00 34 (91) 585.98.88

ANEXOS

ANEXO 1



Fuente: <http://www.eldial.com.ar/suplementos/privado/doctrina/ip040613.gif>

ANEXO 2. Países Miembros de la OIT

1	Afganistán
2	Albania
3	Alemania
4	Angola
5	Antigua y Barbuda
6	Arabia Saudita
7	Argelia
8	Argentina
9	Armenia
10	Australia
11	Austria
12	Azerbaiyán
13	Bahamas
14	Bahrein
15	Bangladesh
16	Barbados
17	Belarús
18	Bélgica
19	Belice
20	Benin
21	Bolivia
22	Bosnia y Herzegovina
23	Botswana
24	Brasil
25	Bulgaria
26	Burkina Faso
27	Burundi
28	Cabo Verde
29	Camboya
30	Camerún
31	Canadá
32	Chad
33	Chile
34	China
35	Chipre
36	Colombia
37	Comoras
38	Congo

39	Costa Rica
40	Côte d'Ivoire
41	Croacia
42	Cuba
43	Dinamarca
44	Djibouti
45	Dominica
46	Ecuador
47	Egipto
48	El Salvador
49	Emiratos Arabes Unidos
50	Eritrea
51	Eslovaquia
52	Eslovenia
53	España
54	Estados Unidos
55	Estonia
56	Etiopía
57	Ex República Yugoslava de Macedonia
58	Federación de Rusia
59	Fiji
60	Filipinas
61	Finlandia
62	Francia
63	Gabón
64	Gambia
65	Georgia
66	Ghana
67	Granada
68	Grecia
69	Guatemala
70	Guinea
71	Guinea Ecuatorial
72	Guinea-Bissau
73	Guyana
74	Haití

75	Honduras
76	Hungría
77	India
78	Indonesia
79	Iraq
80	Irlanda
81	Islandia
82	Islas Salomón
83	Israel
84	Italia
85	Jamahiriyá Árabe Libia
86	Jamaica
87	Japón
88	Jordania
89	Kazajstán
90	Kenya
91	Kirguistán
92	Kiribati
93	Kuwait
94	Lesotho
95	Letonia
96	Líbano
97	Liberia
98	Lituania
99	Luxemburgo
100	Madagascar
101	Malasia
102	Malawi
103	Malí
104	Malta
105	Marruecos
106	Mauricio
107	Mauritania
108	México
109	Mongolia
110	Mozambique
111	Myanmar
112	Namibia

113	Nepal
114	Nicaragua
115	Níger
116	Nigeria
117	Noruega
118	Nueva Zelandia
119	Omán
120	Países Bajos
121	Pakistán
122	Panamá
123	Papua Nueva Guinea
124	Paraguay
125	Perú
126	Polonia
127	Portugal
128	Qatar
129	Reino Unido
130	República Árabe Siria
131	Répública centroafricana
132	República Checa
133	República de Corea
134	República de Moldova
135	República Democrática del Congo
136	República Democrática Popular Lao
137	República Dominicana
138	República Islámica del Irán
139	República Unida de Tanzanía
140	Rumania
141	Rwanda
142	Saint Kitts y Nevis
143	San Marino
144	San Vicente y las Granadinas

145	Santa Lucía
146	Santo Tomé y Príncipe
147	Senegal
148	Serbia y Montenegro
149	Seychelles
150	Sierra Leona
151	Singapur
152	Somalia
153	Sri Lanka
154	Sudáfrica
155	Sudán
156	Suecia
157	Suiza
158	Suriname
159	Swazilandia
160	Tailandia
161	Tayikistán
162	Timor-Leste, República Democrática
163	Togo
164	Trinidad y Tabago
165	Túnez
166	Turkmenistán
167	Turquía
168	Ucrania
169	Uganda
170	Uruguay
171	Uzbekistán
172	Vanuatu
173	Venezuela
174	Viet Nam
175	Yemen
176	Zambia
177	Zimbabwe

Fuente:<http://www.ilo.org>

ANEXO 3. Convenios Ratificados de España con la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Convenio	País	Fecha de Ratificación	Situación
<u>C1 Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919</u>	España	22:02:1929	ratificado
<u>C2 Convenio sobre el desempleo, 1919</u>	España	04:07:1923	ratificado
<u>C3 Convenio sobre la protección a la maternidad, 1919</u>	España	04:07:1923	ratificado
<u>C4 Convenio sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1919</u>	España	29:09:1932	ratificado
<u>C5 Convenio sobre la edad mínima (industria), 1919</u>	España	29:09:1932	denunciado el 16:05:1977
<u>C6 Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1919</u>	España	29:09:1932	ratificado
<u>C7 Convenio sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1920</u>	España	20:06:1924	denunciado el 16:05:1977
<u>C8 Convenio sobre las indemnizaciones de desempleo (naufragio), 1920</u>	España	20:06:1924	ratificado
<u>C9 Convenio sobre la colocación de la gente de mar, 1920</u>	España	23:02:1931	ratificado
<u>C10 Convenio sobre la edad mínima (agricultura), 1921</u>	España	29:08:1932	denunciado el 16:05:1977
<u>C11 Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921</u>	España	29:08:1932	ratificado
<u>C12 Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo (agricultura), 1921</u>	España	01:10:1931	ratificado
<u>C13 Convenio sobre la cerusa (pintura), 1921</u>	España	20:06:1924	ratificado
<u>C14 Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921</u>	España	20:06:1924	ratificado
<u>C15 Convenio sobre la edad mínima (pañoleros y fogoneros), 1921</u>	España	20:06:1924	denunciado el 16:05:1977
<u>C16 Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo marítimo), 1921</u>	España	20:06:1924	ratificado
<u>C17 Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo, 1925</u>	España	22:02:1929	ratificado
<u>C18 Convenio sobre las enfermedades profesionales, 1925</u>	España	29:09:1932	ratificado

<u>C19 Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925</u>	España	22:02:1929	ratificado
<u>C20 Convenio sobre el trabajo nocturno (panaderías), 1925</u>	España	29:08:1932	ratificado
<u>C22 Convenio sobre el contrato de enrolamiento de la gente de mar, 1926</u>	España	23:02:1931	ratificado
<u>C23 Convenio sobre la repatriación de la gente de mar, 1926</u>	España	23:02:1931	ratificado
<u>C24 Convenio sobre el seguro de enfermedad (industria), 1927</u>	España	29:09:1932	ratificado
<u>C25 Convenio sobre el seguro de enfermedad (agricultura), 1927</u>	España	29:09:1932	ratificado
<u>C26 Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928</u>	España	08:04:1930	ratificado
<u>C27 Convenio sobre la indicación del peso en los fardos transportados por barco, 1929</u>	España	29:08:1932	ratificado
<u>C28 Convenio sobre la protección de los cargadores de muelle contra los accidentes, 1929</u>	España	29:08:1932	denunciado el 28:07:1934
<u>C29 Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930</u>	España	29:08:1932	ratificado
<u>C30 Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930</u>	España	29:08:1932	ratificado
<u>C31 (Retirada) Convenio sobre las horas de trabajo (minas de carbón), 1931</u>	España	29:08:1932	ratificado
<u>C32 Convenio sobre la protección de los cargadores de muelle contra los accidentes (revisado), 1932</u>	España	28:07:1934	denunciado el 03:03:1982
<u>C33 Convenio sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1932</u>	España	22:06:1934	denunciado el 05:05:1971
<u>C34 Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación, 1933</u>	España	27:04:1935	denunciado el 05:05:1971
<u>C42 Convenio sobre las enfermedades profesionales (revisado), 1934</u>	España	24:06:1958	ratificado
<u>C44 Convenio sobre el desempleo, 1934</u>	España	05:05:1971	ratificado
<u>C45 Convenio sobre el trabajo subterráneo (mujeres), 1935</u>	España	24:06:1958	ratificado
<u>C46 (Retirada) Convenio (revisado) sobre las horas de trabajo (minas de carbón), 1935</u>	España	30:11:1971	ratificado
<u>C48 Convenio sobre la conservación de los derechos de pensión de los migrantes, 1935</u>	España	08:07:1937	denunciado el 11:09:1986

<u>C52 Convenio sobre las vacaciones pagadas, 1936</u>	España	05:05:1971	denunciado el 30:06:1972
<u>C53 Convenio sobre los certificados de capacidad de los oficiales, 1936</u>	España	05:05:1971	ratificado
<u>C55 Convenio sobre las obligaciones del armador en caso de enfermedad o accidente de la gente de mar, 1936</u>	España	30:11:1971	ratificado
<u>C56 Convenio sobre el seguro de enfermedad de la gente de mar, 1936</u>	España	30:11:1971	denunciado el 02:07:1991
<u>C58 Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1936</u>	España	05:05:1971	denunciado el 16:05:1977
<u>C59 Convenio (revisado) sobre la edad mínima (industria), 1937</u>	España	05:05:1971	denunciado el 16:05:1977
<u>C60 Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1937</u>	España	05:05:1971	denunciado el 16:05:1977
<u>C62 Convenio sobre las prescripciones de seguridad (edificación), 1937</u>	España	24:06:1958	ratificado
<u>C63 Convenio sobre estadísticas de salarios y horas de trabajo, 1938</u>	España	05:05:1971	denunciado el 03:10:1989
<u>C68 Convenio sobre la alimentación y el servicio de fonda (tripulación de buques), 1946</u>	España	14:07:1971	ratificado
<u>C69 Convenio sobre el certificado de aptitud de los cocineros de buque, 1946</u>	España	05:05:1971	ratificado
<u>C70 Convenio sobre la seguridad social de la gente de mar, 1946</u>	España	08:05:1973	denunciado el 02:07:1991
<u>C73 Convenio sobre el examen médico de la gente de mar, 1946</u>	España	14:07:1971	ratificado
<u>C74 Convenio sobre el certificado de marinero preferente, 1946</u>	España	05:05:1971	ratificado
<u>C77 Convenio sobre el examen médico de los menores (industria), 1946</u>	España	05:05:1971	ratificado
<u>C78 Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajos no industriales), 1946</u>	España	05:05:1971	ratificado
<u>C79 Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (trabajos no industriales), 1946</u>	España	05:05:1971	ratificado
<u>C80 Convenio sobre la revisión de los artículos finales, 1946</u>	España	24:06:1958	ratificado
<u>C81 Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947</u>	España	30:05:1960	ratificado

<u>C87 Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948</u>	España	20:04:1977	ratificado
<u>C88 Convenio sobre el servicio del empleo, 1948</u>	España	30:05:1960	ratificado
<u>C89 Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948</u>	España	24:06:1958	denunciado 27:02:1992
<u>C90 Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1948</u>	España	05:05:1971	ratificado
<u>C91 Convenio sobre las vacaciones pagadas de la gente de mar (revisado), 1949</u>	España	05:05:1971	denunciado el 09:03:1979
<u>C92 Convenio sobre el alojamiento de la tripulación (revisado), 1949</u>	España	14:07:1971	ratificado
<u>C94 Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949</u>	España	05:05:1971	ratificado
<u>C95 Convenio sobre la protección del salario, 1949</u>	España	24:06:1958	ratificado
<u>C96 Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación (revisado), 1949</u>	España	05:05:1971	denunciado el 15:06:1999
<u>C97 Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949</u>	España	21:03:1967	ratificado
<u>C98 Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949</u>	España	20:04:1977	ratificado
<u>C99 Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951</u>	España	04:06:1970	ratificado
<u>C100 Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951</u>	España	06:11:1967	ratificado
<u>C101 Convenio sobre las vacaciones pagadas (agricultura), 1952</u>	España	05:05:1971	ratificado
<u>C102 Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952</u>	España	29:06:1988	ratificado
<u>C103 Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952</u>	España	17:08:1965	ratificado
<u>C105 Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957</u>	España	06:11:1967	ratificado
<u>C106 Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957</u>	España	05:05:1971	ratificado
<u>C108 Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar, 1958</u>	España	05:05:1971	ratificado
<u>C109 Convenio sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación (revisado), 1958</u>	España	14:07:1971	denunciado el 07:01:2004

<u>C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958</u>	España	06:11:1967	ratificado
<u>C112 Convenio sobre la edad mínima (pescadores), 1959</u>	España	07:08:1961	denunciado el 16:05:1977
<u>C113 Convenio sobre el examen médico de los pescadores, 1959</u>	España	07:08:1961	ratificado
<u>C114 Convenio sobre el contrato de enrolamiento de los pescadores, 1959</u>	España	07:08:1961	ratificado
<u>C115 Convenio sobre la protección contra las radiaciones, 1960</u>	España	17:07:1962	ratificado
<u>C116 Convenio sobre la revisión de los artículos finales, 1961</u>	España	17:07:1962	ratificado
<u>C117 Convenio sobre política social (normas y objetivos básicos), 1962</u>	España	08:05:1973	ratificado
<u>C119 Convenio sobre la protección de la maquinaria, 1963</u>	España	30:11:1971	ratificado
<u>C120 Convenio sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964</u>	España	16:06:1970	ratificado
<u>C122 Convenio sobre la política del empleo, 1964</u>	España	28:12:1970	ratificado
<u>C123 Convenio sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965</u>	España	06:11:1967	ratificado
<u>C124 Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo subterráneo), 1965</u>	España	30:11:1971	ratificado
<u>C126 Convenio sobre el alojamiento de la tripulación (pescadores), 1966</u>	España	08:11:1968	ratificado
<u>C127 Convenio sobre el peso máximo, 1967</u>	España	07:06:1969	ratificado
<u>C129 Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969</u>	España	05:05:1971	ratificado
<u>C131 Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970</u>	España	30:11:1971	ratificado
<u>C132 Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970</u>	España	30:06:1972	ratificado
<u>C134 Convenio sobre la prevención de accidentes (gente de mar), 1970</u>	España	30:11:1971	ratificado
<u>C135 Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971</u>	España	21:12:1972	ratificado
<u>C136 Convenio sobre el benceno, 1971</u>	España	08:05:1973	ratificado
<u>C137 Convenio sobre el trabajo portuario, 1973</u>	España	22:04:1975	ratificado

<u>C138 Convenio sobre la edad mínima, 1973</u>	España	16:05:1977	ratificado
<u>C140 Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974</u>	España	18:09:1978	ratificado
<u>C141 Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975</u>	España	28:04:1978	ratificado
<u>C142 Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975</u>	España	16:05:1977	ratificado
<u>C144 Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976</u>	España	13:02:1984	ratificado
<u>C145 Convenio sobre la continuidad del empleo (gente de mar), 1976</u>	España	28:04:1978	ratificado
<u>C146 Convenio sobre las vacaciones anuales pagadas (gente de mar), 1976</u>	España	09:03:1979	ratificado
<u>C147 Convenio sobre la marina mercante (normas mínimas), 1976</u>	España	28:04:1978	ratificado
<u>C148 Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977</u>	España	17:12:1980	ratificado
<u>C150 Convenio sobre la administración del trabajo, 1978</u>	España	03:03:1982	ratificado
<u>C151 Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978</u>	España	18:09:1984	ratificado
<u>C152 Convenio sobre seguridad e higiene (trabajos portuarios), 1979</u>	España	03:03:1982	ratificado
<u>C153 Convenio sobre duración del trabajo y períodos de descanso (transportes por carretera), 1979</u>	España	07:02:1985	ratificado
<u>C154 Convenio sobre la negociación colectiva, 1981</u>	España	11:09:1985	ratificado
<u>C155 Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981</u>	España	11:09:1985	ratificado
<u>C156 Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981</u>	España	11:09:1985	ratificado
<u>C157 Convenio sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1982</u>	España	11:09:1985	ratificado
<u>C158 Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982</u>	España	26:04:1985	ratificado
<u>C159 Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983</u>	España	02:08:1990	ratificado
<u>C160 Convenio sobre estadísticas del trabajo, 1985</u>	España	03:10:1989	ratificado

<u>C162 Convenio sobre el asbesto, 1986</u>	España	02:08:1990	ratificado
<u>C163 Convenio sobre el bienestar de la gente de mar, 1987</u>	España	03:10:1989	ratificado
<u>C164 Convenio sobre la protección de la salud y la asistencia médica (gente de mar), 1987</u>	España	03:07:1990	ratificado
C165 Convenio sobre la seguridad social de la gente de mar (revisado), 1987	España	02:07:1991	ratificado
<u>C166 Convenio sobre la repatriación de la gente de mar (revisado), 1987</u>	España	03:07:1990	ratificado
<u>C172 Convenio sobre las condiciones de trabajo (hoteles y restaurantes), 1991</u>	España	07:07:1993	ratificado
<u>C173 Convenio sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992</u>	España	16:05:1995	ratificado
<u>C176 Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995</u>	España	22:05:1997	ratificado
<u>C181 Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997</u>	España	15:06:1999	ratificado
<u>C182 Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999</u>	España	02:04:2001	ratificado
<u>C180 Convenio sobre las horas de trabajo a bordo y la dotación de los buques, 1996</u>	España	07:01:2004	ratificado

Fuente: <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/newcountryframeS.htm>

ANEXO 4. Tipos De Contrato En España

Denominación	Objeto	Duración	Observaciones
Contrato de obra o servicio determinado	Realización de un trabajo o servicio determinado con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa.	En principio incierta. Dependerá del tiempo de ejecución de la obra o servicio.	El contrato de trabajo debe consignar con la suficiente precisión y claridad la obra o servicio. Su extinción genera para el empleado una indemnización de 8 días de salario por año de servicio.
Contrato eventual por circunstancias de la producción	Hacer frente a las circunstancias del mercado, la acumulación de tareas o el exceso de pedidos.	Máxima de 6 meses dentro de un período de 12 (ampliable por convenio sectorial a un período de 18 meses sin que se puedan superar las $\frac{3}{4}$ partes de dicho período, ni, como máximo, 12 meses).	El contrato de trabajo debe consignar con la suficiente precisión y claridad la causa que lo justifique, así como su duración. Su extinción genera para el empleado una indemnización de 8 días de salario por cada año de servicio.
Contrato de interinidad	Sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo por disposición legal, convencional o pacto individual.	Desde el inicio del período hasta la reincorporación del trabajador sustituido o vencimiento del plazo determinado para la sustitución.	Como requisitos formales, se ha de recoger en el contrato de trabajo el nombre del trabajador sustituido y la causa de la sustitución.

ANEXO 5. Promoción del empleo

Cuadro 1

Programa de Fomento del Empleo 2003 (*)

Colectivo de desempleados	Bonificación cuota empresarial a la Seguridad Social por contratos comunes		Duración de la bonificación
Contratación indefinida inicial, a tiempo completo o parcial			
Parados durante 6 ó más meses ^{1,2}	20%	30% ²	24 meses
Mayores de 45 años y hasta los 55 ^{1,2}	50%	60% ²	12 primeros meses
	45%	55% ²	Resto de vigencia
Mayores de 55 años y hasta los 65 ^{1,2}	55%	65% ²	12 primeros meses
	50%	60% ²	Resto de vigencia
Perceptores de prestaciones/ subsidios por desempleo a los que reste un año o más de percepción ¹	50%	60% ²	12 primeros meses
	45%	55% ²	Del 13º al 24º mes
Desempleados participantes en el programa que contempla la renta activa de inserción ¹	65%	75% ²	24 meses
	45%		Resto de vigencia en caso de mayores de 45 y hasta 55
	50%		Resto de vigencia en caso de trabajadores mayores de 55 hasta 65
Mujeres entre 16 y 45 años ¹	25%		24 meses
Mujeres, en profesiones de bajo índice de empleo femenino ^{1,2} :			
- Mayores de 45 años o paradas durante más de 6 meses ¹	70%		12 primeros meses
	60%		Del 13º al 24º mes
- Menores de 45 años en paro durante menos de 6 meses ¹	35%		24 meses
Paradas durante 12 ó más meses, contratadas en los 24 meses siguientes a tener un hijo	100%		12 meses
Perceptores del subsidio por desempleo en favor de trabajadores incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social ¹	90%		12 primeros meses
	85%		Del 13º al 24º mes
Contratación indefinida o temporal, a tiempo completo o parcial			
Trabajadores en situación de exclusión social contratados por empresas y entidades sin ánimo de lucro	65%		24 meses
Transformación de contratos temporales en indefinidos			
Contratos de duración determinada y temporales celebrados antes del 1/1/2003 y transformados antes del 31/12/03; y los formativos, de relevo y de sustitución, cualquiera que sea la fecha de su celebración	25%		24 meses
Transformación de contratos temporales en indefinidos a jornada parcial			
Contratos de prácticas o relevo celebrados inicialmente a tiempo parcial, manteniendo como mínimo la duración de la jornada ³	25%		24 meses
Contratación de minusválidos			
Contratación temporal	75% durante un periodo máximo de tres años. La duración del contrato ha de ser de doce meses, como mínimo.		
Contratación Indefinida	Subvención de 3.906 euros por contrato. Bonificación: - 70% por cada minusválido contratado menor de 45 años. - 90% por cada minusválido contratado mayor de 45 años. Si la contratación es indefinida a tiempo parcial, la subvención se reduce en proporción a la duración de la jornada laboral.		

(*) Las bonificaciones son incompatibles entre sí, debiendo el beneficiario optar por las correspondientes a solo uno de los supuestos en los que se halle incluido un mismo trabajador.

(1) Si es el primer contratado por un trabajador autónomo en alta desde antes del 2/1/2002, que no haya tenido, para el desempeño de su actividad, asalariados a su cargo en los doce meses anteriores, la bonificación de cuotas se incrementará en 5 puntos porcentuales.

(2) Cuantía de la bonificación de cuotas en caso de que la contratación se realice a tiempo completo con una mujer. A esta cuantía se le puede sumar, en su caso, el incremento de la nota nº 1.

(3) Estos colectivos pueden, además, concertar el contrato para el fomento de la contratación indefinida, el cual tiene establecida una indemnización de 33 días de salario por año de servicio (máximo 24 mensualidades) en el supuesto de despido disciplinario improcedente. Los colectivos que pueden concertar el contrato para el fomento de la contratación indefinida son: los jóvenes de 16 hasta 30 años, las mujeres contratadas en profesiones de bajo índice de empleo femenino, los mayores de 45 años, los desempleados inscritos durante 6 ó más meses y los trabajadores que, en la fecha de celebración del nuevo contrato de fomento de la contratación indefinida, estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrado con anterioridad al 31 de diciembre de 2003.

ANEXO 6. Extracto de los Convenios ratificados de España con la OIT

Alejandra Pech
Crystal Malpica

Convenio	País	Situación	Extracto
C3 Convenio sobre la protección a la maternidad, 1919	España	ratificado	Esta ley es aplicable a todas las empresas industriales o comerciales, públicas o privadas, o en sus dependencias, con excepción de las empresas en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia. La mujer: -Esta autorizada para dejar de laborar seis semanas antes y después del parto y tiene derecho a que en este periodo de ausencia se le respete su salario y se le ofrezca prestaciones suficientes para su manutención y la del hijo en buenas condiciones de higiene; el importe exacto de dichas prestaciones, será fijado por la autoridad competente en cada país, serán satisfechas por el Tesoro público o se pagarán por un sistema de seguro. -Tendrá además derecho a la asistencia gratuita de un médico. El error del médico en el cálculo de la fecha del parto no podrá impedir que la mujer reciba las prestaciones a que tiene derecho, desde la fecha del certificado médico hasta la fecha en que sobrevenga el parto; tendrá derecho en todo caso, si amamanta a su hijo, a dos descansos de media hora para permitir la lactancia. En este convenio se considera como ilegal que su empleador la despidan por la ausencia antes mencionada o por una mayor en caso de alguna enfermedad o complicación derivada del embarazo, la cual debe de ser previamente certificada.
C17 Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo, 1925	España	ratificado	Todo Miembro que ratifique el presente Convenio, se obliga a garantizar a las víctimas de accidentes del trabajo, o a sus derechohabientes, una indemnización cuyas condiciones serán por lo menos iguales a las previstas en el presente Convenio. Legislación aplicable a todos los trabajadores de cualquier naturaleza, sin embargo, cada miembro podrá prever en su legislación nacional las excepciones que estime necesarias en lo que se refiere a:a) las personas que realicen trabajos ocasionales ajenos a la empresa del empleador;b) los trabajadores a domicilio;c) los miembros de la familia del empleador que trabajen exclusivamente por cuenta de éste y que vivan con él;d) los trabajadores no manuales cuyas ganancias excedan del límite que fije l legislación nacional. Este Convenio no se aplica:1) a la gente de mar ni a los pescadores, a la agricultura;2) a las personas que gocen de un régimen especial equivalente. Las indemnizaciones debidas en caso de accidente seguido de defunción, o en caso de accidente que cause una incapacidad permanente, se pagarán a la víctima o a sus derechohabientes en forma de renta. Sin embargo, estas indemnizaciones podrán pagarse total o parcialmente en forma de capital cuando se garantice a las autoridades competentes un empleo razonable del mismo. Art. 6En caso de incapacidad, la indemnización se concederá, a más tardar, a partir del quinto día después del accidente, ya sea el empleador, una institución de seguro contra accidentes o una institución de seguro contra enfermedades quien deba pagarla. Art. 7Se concederá una indemnización suplementaria a las víctimas de accidentes que queden incapacitadas y necesiten la asistencia constante de otra persona. Art. 8Las legislaciones nacionales establecerán las medidas de control y los procedimientos para la revisión de las indemnizaciones que se estimen necesarios. Art. 9Las víctimas de accidentes del trabajo tendrán derecho a la asistencia médica y a la asistencia quirúrgica y farmacéutica que se considere necesaria a consecuencia de los accidentes. La asistencia médica correrá por cuenta del empleador, de las instituciones de seguro contra accidentes o de las instituciones de seguro contra enfermedad o invalidez. Art. 101. Las víctimas de accidentes del trabajo tendrán derecho al suministro y a la renovación normal, por el empleador o por el asegurador, de los aparatos de prótesis y de ortopedia cuyo uso se considere necesario. Sin embargo, las legislaciones nacionales podrán admitir, a título excepcional, que se sustituyan el suministro y la renovación de los aparatos por la concesión a la víctima del accidente de una indemnización suplementaria, que se fijará al determinarse o revisarse el importe de la indemnización, y representará el coste probable del suministro y de la renovación de dichos aparatos.
C18 Convenio sobre las enfermedades profesionales, 1925	España	ratificado	Todo Miembro de la OIT que ratifique el presente Convenio, se obliga a garantizar a las víctimas de enfermedades profesionales o a sus derechohabientes una indemnización basada en los principios generales de su legislación nacional sobre la indemnización por accidentes del trabajo. La tasa de esta indemnización no será inferior a la que establezca la legislación nacional por el daño resultante de los accidentes del trabajo. A reserva de esta disposición, cada Miembro quedará en libertad de adoptar las modificaciones y adaptaciones que estime oportunas, al determinar en su legislación nacional las condiciones que han de regular el pago de la indemnización por enfermedades profesionales y al aplicar a las mismas su legislación sobre la indemnización por accidentes del trabajo.

Fuente: <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/newcountryframeS.htm>

C19 Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925	España	ratificado	En este convenio están considerados las enfermedades, intoxicaciones y profesiones que hayan sido causadas por el contacto, intoxicación, exposición o inhalación de sustancias o elementos tóxicos como: plomo, zinc, mercurio, fósforo, benceno (sus derivados nitrosos y amínicos), arsénico, halógenos, hidrocarburos y sus homólogos. A trabajos de las industrias poligráficas, fabricación y reparación de acumuladores. Trabajos de pintura que comprendan la preparación o la manipulación de productos destinados a emplastecer, masilla o tintes que contengan pigmentos de plomo. Fabricación de aparatos para medir y aparatos de laboratorio. Manipulación de despojos de animales. Trastornos patológicos debidos: Operación y exposición al radio o radium, sustancias radiactivas como los rayos X. Epiteliomas primitivos de la Todas las operaciones de la piel. Manipulación o el empleo de alquitrán, brea, betún, aceites minerales, parafina, o de compuestos, productos o residuos de estas sustancias.
C24 Convenio sobre el seguro de enfermedad (industria), 1927	España	ratificado	Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a implantar el seguro de enfermedad obligatorio, en condiciones por lo menos equivalentes a las previstas en el presente. El seguro de enfermedad obligatorio se aplicará a los obreros, empleados y aprendices de las empresas industriales y de las empresas comerciales, a los trabajadores a domicilio y al servicio doméstico. Sin embargo, cada Miembro podrá establecer en su legislación nacional las excepciones que estime necesarias respecto, como: los empleos temporales cuya duración no alcance el límite que fije la legislación nacional, los empleos irregulares ajenos a la profesión o a la empresa del empleador, los empleos ocasionales, los trabajadores a domicilio, etc. El presente Convenio no se aplica a la gente de mar ni a los pescadores, cuyo seguro de enfermedad podrá ser objeto de una decisión ulterior de la Conferencia.
C26 Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928	España	ratificado	Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a establecer o mantener métodos que permitan la fijación de tasas mínimas de los salarios de los trabajadores empleados en industrias o partes de industria (especialmente en las industrias a domicilio) en las que no exista un régimen eficaz para la fijación de salarios, por medio de contratos colectivos u otro sistema, y en las que los salarios sean excepcionalmente bajos. A los efectos de este Convenio, el término industrias comprende las industrias de transformación y el comercio.
C29 Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930	España	ratificado	Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a suprimir, lo más pronto posible, el empleo del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas(con un plazo de 5 años a partir de la entrada en vigor del convenio). Con miras a esta supresión total, el trabajo forzoso u obligatorio podrá emplearse, durante el período transitorio, únicamente para fines públicos y a título excepcional, en las condiciones y con las garantías estipuladas. La expresión "trabajo forzoso u obligatorio" designa todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente. Sin embargo, a los efectos del presente Convenio, no comprende: a) Cualquier trabajo o servicio militar. b) Cualquier trabajo o servicio que forme parte de las obligaciones cívicas normales de los ciudadanos de un país que se gobierne plenamente por sí mismo; c) Por sentencia judicial bajo la vigilancia y control de las autoridades públicas. d) Cualquier trabajo o servicio que se exija en casos de fuerza mayor (guerras, siniestros, epidemias, etc.) e) Trabajos realizados por los miembros de una comunidad en beneficio directo de la misma, consideradas como obligaciones cívicas normales.
C30 Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930	España	ratificado	Las horas de trabajo del personal al que se aplique el presente Convenio no podrán exceder de cuarenta y ocho por semana y ocho por día. La expresión horas de trabajo significa el tiempo durante el cual el personal esté a disposición del empleador; estarán excluidos los descansos durante los cuales el personal no se halle a la disposición del empleador. 1. Convenio aplicable al personal de los establecimientos públicos o privados siguientes: a) establecimientos comerciales, oficinas de correos, telégrafos y teléfonos, servicios comerciales de todos los demás establecimientos; b) establecimientos y administraciones cuyo personal efectúe esencialmente trabajos de oficina; c) establecimientos que revistan un carácter a la vez comercial e industrial, excepto cuando sean considerados como establecimientos industriales. La autoridad competente determinará, en cada país, la línea de demarcación de los establecimientos comerciales, de oficina, industrial y agrícola. 2. El Convenio no se aplica al personal de los establecimientos siguientes: a) establecimientos dedicados al tratamiento u hospitalización de enfermos, lisiados, indigentes o alienados; b) hoteles, restaurantes, pensiones, círculos, cafés y otros establecimientos análogos; c) teatros y otros lugares públicos de diversión. Sin embargo, el Convenio se aplicará al personal de las dependencias de los establecimientos enumerados en los apartados a), b) y c) de este párrafo cuando esas dependencias, si fueran autónomas, estuvieran comprendidas entre los establecimientos a los que se aplica el Convenio. 3. La autoridad competente de cada país podrá exceptuar de la aplicación del Convenio a: a) los establecimientos en que estén empleados solamente miembros de la familia del empleador; b) las oficinas públicas en las que el personal empleado actúe como órgano del poder público; c) las personas que desempeñen un cargo de dirección o de confianza; d) los viajantes y representantes, siempre que realicen su trabajo fuera del establecimiento.

C62 Convenio sobre las prescripciones de seguridad (edificación), 1937	España	ratificado	Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a mantener en vigor una legislación: que garantice la aplicación de las disposiciones generales establecidas y a facultar a una autoridad competente para dictar reglamentos destinados a dar cumplimiento a la Recomendación sobre las prescripciones de seguridad (edificación), 1937, o a las de cualquier reglamento-tipo revisado que ulteriormente recomiende la Conferencia Internacional del Trabajo.2. Cada uno de estos Miembros se obliga también a enviar a la Oficina Internacional del Trabajo, cada tres años, un informe en el que se indique hasta qué punto se ha dado cumplimiento a las disposiciones del reglamento.
C81 Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947	España	ratificado	Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el que esté en vigor el presente Convenio deberá mantener un sistema de inspección del trabajo en los establecimientos industriales. El sistema de inspección estará encargado de: velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, tales como las disposiciones sobre horas de trabajo, salarios, seguridad, higiene y bienestar, empleo de menores y demás disposiciones afines, así como facilitar información técnica y asesorar a los empleadores y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir estas disposiciones legales; por último, poner en conocimiento de la autoridad competente las deficiencias o los abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes.
C87 Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948	España	ratificado	Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a poner en práctica las disposiciones siguientes. Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, públicos o privados, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.
C88 Convenio sobre el servicio del empleo, 1948	España	ratificado	Todo Miembro de la OIT, deberá mantener o garantizar el mantenimiento de un servicio público y gratuito del empleo. La función esencial del servicio del empleo, en cooperación, cuando fuere necesario, con otros organismos interesados, públicos y privados, deberá ser la de lograr la mejor organización posible del mercado del empleo, como parte integrante del programa nacional destinado a mantener y garantizar el sistema del empleo para todos y a desarrollar y utilizar los recursos de la producción. El servicio del empleo deberá consistir en un sistema nacional de oficinas del empleo, sujeto al control de una autoridad nacional y deberá de comprender una red de oficinas locales y, si ello fuere oportuno, de oficinas regionales, en número suficiente para satisfacer las necesidades de cada una de las regiones geográficas del país y convenientemente situadas para los empleadores y los trabajadores.
C94 Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949	España	ratificado	Los contratos a los cuales se aplique el presente Convenio deberán contener cláusulas que garanticen a los trabajadores interesados salarios, horas de trabajo y demás condiciones de empleo no menos favorables que las establecidas para un trabajo de igual naturaleza en la profesión o industria interesada de la misma región: por medio de un contrato colectivo, un laudo arbitral o de la legislación nacional. Cuando las condiciones de trabajo no estén reguladas en la región donde se efectúe el trabajo en una de las formas indicadas anteriormente, las cláusulas que se incluyan en los contratos deberán garantizar a los trabajadores interesados salarios, horas de trabajo y demás condiciones de empleo. La autoridad competente, previa consulta a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, determinará los términos de las cláusulas que deban incluirse en los contratos y todas las modificaciones de estos términos, en la forma que considere más apropiada a las condiciones nacionales, además de otras medidas como la publicación de anuncios relativos a los pliegos de condiciones o cualesquiera otras.
C95 Convenio sobre la protección del salario, 1949	España	ratificado	El salario es la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar. En circunstancias especiales se podrá permitir el pago del salario por cheque o giro postal, los salarios que deban pagarse en efectivo se pagarán exclusivamente en moneda de curso legal, y deberá prohibirse el pago con pagarés, vales, cupones o en cualquier otra forma que se considere representativa de la moneda de curso legal. El salario se deberá pagar directamente al trabajador interesado, a menos que la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral establezcan otra forma de pago, o que el trabajador interesado acepte un procedimiento diferente. Se deberá prohibir que los empleadores limiten en forma alguna la libertad del trabajador de disponer de su salario y los descuentos de los salarios solamente se deberán permitir de acuerdo con las condiciones y dentro de los límites fijados por la legislación nacional.
C97 Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949	España	ratificado	Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual se halle en vigor el presente Convenio se obliga a poner a disposición de la Oficina Internacional del Trabajo y de cualquier otro Miembro, cuando lo soliciten: información sobre la política y la legislación nacionales referentes a la emigración y a la inmigración; información sobre las disposiciones especiales relativas al movimiento de trabajadores migrantes y a sus condiciones de trabajo y de vida; información sobre los acuerdos generales y los arreglos especiales en estas materias, celebrados por el Miembro en cuestión.

C98 Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949	España	ratificado	Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo como: la imposición de la afiliación o no a cierto sindicato, el despido de un trabajador o perjudicarlo en cualquier forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración. La Injerencia, son las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.
C100 Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951	España	ratificado	La remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último; la expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo. Todo Miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. Este principio se deberá aplicar sea por medio de: a) la legislación nacional; b) cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación; c) contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores; o d) la acción conjunta de estos diversos medios.
106 Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957	España	ratificado	El presente Convenio se aplica a todas las personas, comprendidos los aprendices, empleadas en los siguientes establecimientos, instituciones o servicios administrativos, públicos o privados: a) establecimientos comerciales; b) establecimientos, instituciones y servicios administrativos cuyo personal efectúe principalmente trabajo de oficina, e inclusive las oficinas de los miembros de las profesiones liberales. Todas las personas a las cuales se aplique el presente Convenio, tendrán derecho a un período de descanso semanal ininterrumpido de veinticuatro horas, como mínimo, en el curso de cada período de siete días. El período de descanso semanal se concederá simultáneamente, siempre que sea posible, a todas las personas interesadas de cada establecimiento y coincidirá, siempre que sea posible, con el día de la semana consagrado al descanso por la tradición o las costumbres del país o de la región. En cuanto a las tradiciones y las costumbres de las minorías religiosas serán respetadas, siempre que sea posible. Podrán autorizarse excepciones temporales totales o parciales en caso de accidente o grave peligro de accidente y en caso de fuerza mayor, en caso de aumentos extraordinarios de trabajo debidos a circunstancias excepcionales, siempre que no se pueda normalmente esperar del empleador que recurra a otros medios; para evitar la pérdida de materias perecederas.
C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958	España	ratificado	Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende: a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación. Los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.
C115 Convenio sobre la protección contra las radiaciones, 1960	España	ratificado	Todo Miembro de la OIT que ratifique el presente Convenio, se obliga a aplicarlo por vía legislativa, mediante repertorios de recomendaciones prácticas o por otros medios apropiados. El presente Convenio se aplica a todas las actividades que entrañen la exposición de trabajadores a radiaciones ionizantes en el curso de su trabajo. El presente Convenio no se aplica a las substancias radiactivas, precintadas o no, ni a los aparatos generadores de radiaciones ionizantes, que, debido a las débiles dosis de radiaciones ionizantes que se pueden recibir por su causa.
C117 Convenio sobre política social (normas y objetivos básicos), 1962	España	ratificado	Toda política deberá tender en primer lugar al bienestar y al desarrollo de la población y a estimular sus propias aspiraciones para lograr el progreso social. Al elaborarse cualquier política de alcance más general se tendrán debidamente en cuenta sus repercusiones en el bienestar de la población. Mejoramiento del Nivel de Vida. El cual deberá de ser considerado como el objetivo principal de los planes de desarrollo económico. Al establecerse un plan de desarrollo económico se deberán tomar todas las medidas pertinentes para armonizar este desarrollo con la sana evolución de las poblaciones interesadas, evitando la dislocación de la vida familiar y de todas las demás células sociales tradicionales, especialmente por medio de: el estudio detenido de las causas y efectos de los movimientos migratorios y la adopción de medidas apropiadas cuando fuere necesario; el fomento del urbanismo, donde las necesidades económicas produzcan una concentración de la población; la prevención y eliminación de la aglomeración excesiva en las zonas urbanas; el mejoramiento de las condiciones de vida en las zonas rurales y el establecimiento de industrias apropiadas en las regiones donde haya mano de obra suficiente.

C119 Convenio sobre la protección de la maquinaria, 1963	España	ratificado	Para la aplicación del presente Convenio, se considerarán como máquinas todas las movidas por una fuerza no humana, ya sean nuevas o de ocasión. La autoridad competente de cada país determinará si las máquinas, nuevas o de ocasión, movidas por fuerza humana, entrañan un riesgo para la integridad física del trabajador. Estas decisiones se adoptarán previa consulta a las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas. Las disposiciones del presente Convenio no se aplican a: a) los vehículos que circulan por carretera o sobre rieles, cuando están en movimiento, sino cuando conciernen a la seguridad del personal conductor; máquinas agrícolas móviles, sino cuando conciernen a la seguridad de los trabajadores cuyo empleo tiene relación con estas máquinas. La venta y el arrendamiento de máquinas cuyos elementos peligrosos, se hallen desprovistos de dispositivos adecuados de protección deberán prohibirse por la legislación nacional o impedirse por otras medidas de análoga eficacia.
C120 Convenio sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964	España	ratificado	Todos los locales utilizados por los trabajadores y los equipos de tales locales deberán ser mantenidos en buen estado de conservación y de limpieza, tener suficiente y adecuada ventilación (natural o artificial, o ambas), tener iluminación de manera suficiente y apropiada, mantener la temperatura más agradable y estable que permitan las circunstancias. Estar instalados de manera que no se produzca un efecto nocivo para la salud de los trabajadores. Se deberá poner a disposición de los trabajadores, en cantidad suficiente, agua potable o cualquier otra bebida sana. Deberán existir instalaciones sanitarias, apropiadas y en número suficiente. Se deberán poner asientos adecuados suficientes a disposición de los trabajadores. Los locales subterráneos y los locales sin ventanas en los que se efectúe regularmente un trabajo deberán ajustarse a normas de higiene adecuadas. Los trabajadores deberán estar protegidos, por medidas adecuadas y de posible aplicación, contra las sustancias o los procedimientos incómodos, insalubres o tóxicos, o nocivos por cualquier razón que sea. La autoridad competente prescribirá, cuando la naturaleza del trabajo lo exija, la utilización de equipos de protección personal, además de reducir los ruidos y las vibraciones que puedan producir efectos nocivos en los trabajadores. Todo establecimiento, según su importancia y según los riesgos previsibles debe contar con una enfermería o un puesto de primeros auxilios propio o con otros establecimientos, etc.
C122 Convenio sobre la política del empleo, 1964	España	ratificado	Con el objeto de estimular el crecimiento y el desarrollo económicos, de elevar el nivel de vida, de satisfacer las necesidades de mano de obra y de resolver el problema del desempleo y del subempleo, todo Miembro deberá formular y llevar a cabo, como un objetivo de mayor importancia, una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido. La política indicada deberá tender a garantizar: que habrá trabajo productivo para todas las personas disponibles y que busquen trabajo; que habrá libertad para escoger empleo y que cada trabajador tendrá todas las posibilidades de adquirir la formación necesaria para ocupar el empleo que le convenga y de utilizar en este empleo esta formación y las facultades que posea, sin que se tengan en cuenta su raza, color, sexo, religión, opinión política, procedencia nacional u origen social. La indicada política deberá tener en cuenta el nivel y la etapa de desarrollo económico, así como las relaciones existentes entre los objetivos del empleo y los demás objetivos económicos y sociales, y será aplicada por métodos apropiados a las condiciones y prácticas nacionales.
C131 Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970	España	ratificado	En éste convenio se especifica que los Estados Miembros de la Organización Internacional del Trabajo que lo ratifiquen, se obligan a establecer un sistema de salarios mínimos que se aplique a todos los grupos de asalariados. Así mismo, la autoridad competente de cada país determinará los grupos de asalariados a los que se deba aplicar el sistema, por otro lado, todo Miembro que ratifique el presente Convenio, enumerará los grupos de asalariados que no hubieran sido incluidos, explicará los motivos de dicha exclusión y se indicará el estado de su legislación y práctica respecto de los grupos excluidos
C132 Convenio sobre las vacaciones pagadas 1970	España	ratificado	El presente Convenio se aplica a todas las personas empleadas por cuenta ajena, es por esto que, todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá enumerar las categorías que hubieren sido excluidas en virtud del párrafo, explicando los motivos de dicha exclusión, y deberá indicar en memorias subsiguientes el estado de su legislación y práctica respecto de las categorías excluidas y la medida en que aplica o se propone aplicar el Convenio a tales categorías.
C135 Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971	España	ratificado	Los representantes de los trabajadores en la empresa deberán gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido por razón de su condición de representantes de los trabajadores, de sus actividades como tales, de su afiliación al sindicato, o de su participación en la actividad sindical, siempre que dichos representantes actúen conforme a las leyes, contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor. Los representantes de los trabajadores deberán disponer en la empresa de las facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones. A este respecto deberán tenerse en cuenta las características del sistema de relaciones obrero-patronales del país y las necesidades, importancia y posibilidades de la empresa interesada. La concesión de dichas facilidades no deberá perjudicar el funcionamiento eficaz de la empresa interesada.
C142 Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975	España	ratificado	Todo Miembro deberá adoptar y llevar a la práctica políticas y programas completos y coordinados en el campo de la orientación y formación profesionales, estableciendo una estrecha relación entre este campo y el empleo, en particular mediante los servicios públicos del empleo. Estas políticas y estos programas deberán tener en cuenta las necesidades, posibilidades y problemas en materia de empleo, deberán alentar y ayudar a todas las personas, en un pie de igualdad y sin discriminación alguna, a desarrollar y utilizar sus aptitudes para el trabajo en su propio interés y de acuerdo con sus aspiraciones, teniendo presentes al mismo tiempo las necesidades de la sociedad. Todo Miembro deberá establecer y desarrollar sistemas abiertos, flexibles y complementarios de enseñanza general técnica y profesional, así como de orientación escolar y profesional y de formación profesional, tanto dentro del sistema oficial de enseñanza como fuera de éste.

C148 Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977	España	ratificado	El presente Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica, por lo que, todo Miembro que ratifique el presente Convenio, después de consultar a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, si tales organizaciones existen, podrá excluir de su aplicación las ramas de actividad económica en que tal aplicación presente problemas especiales de cierta importancia. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá enumerar las ramas que pudieran ser excluidas, explicando los motivos de dicha exclusión, así mismo deberá indicar en memorias subsiguientes el estado de su legislación y práctica respecto de las ramas excluidas y la medida en que aplica o se propone aplicar el Convenio a tales ramas.
C150 Convenio sobre la administración del trabajo, 1978	España	ratificado	La legislación nacional deberá disponer la adopción de medidas en el lugar de trabajo para prevenir y limitar los riesgos profesionales debidos a la contaminación del aire, el ruido y las vibraciones y para proteger a los trabajadores contra tales riesgos. Al aplicar las disposiciones del presente Convenio, la autoridad competente deberá actuar en consulta con las organizaciones interesadas más representativas de empleadores y de trabajadores. Así mismo, deberá establecerse la colaboración más estrecha posible a todos los niveles entre empleadores y trabajadores en la aplicación de las medidas de seguridad.
C151 Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978	España	ratificado	Los empleados públicos gozarán de protección adecuada contra todo acto de discriminación antisindical en relación con su empleo, así mismo, las organizaciones de empleados públicos gozarán de completa independencia respecto de las autoridades públicas.
C155 Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981	España	ratificado	El presente Convenio se aplica a todos los trabajadores de las ramas de actividad económica. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá excluir parcial o totalmente de su aplicación a categorías limitadas de trabajadores respecto. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá enumerar las categorías limitadas de trabajadores que hubiesen sido excluidas, explicando los motivos de dicha exclusión, y deberá indicar en las memorias subsiguientes todo progreso realizado hacia una aplicación más amplia.
C156 Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981	España	ratificado	El presente Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica y a todas las categorías de trabajadores, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales. El término discriminación significa la discriminación en materia de empleo. Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, deberán adoptarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares el ejercicio de su derecho a elegir libremente su empleo y tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la seguridad social.
C158 Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982	España	ratificado	El presente Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica y a todas las personas empleadas. Todo Miembro podrá excluir de la totalidad o de algunas de las disposiciones del presente Convenio a las siguientes categorías de personas empleadas: los trabajadores con un contrato de trabajo de duración determinada o para realizar determinada tarea; los trabajadores que efectúen un período de prueba o que no tengan el tiempo de servicios exigido, siempre que en uno u otro caso la duración se haya fijado de antemano y sea razonable; los trabajadores contratados con carácter ocasional durante un período de corta duración. Se deberán prever garantías adecuadas contra el recurso a contratos de trabajo de duración determinada cuyo objeto sea eludir la protección que prevé el presente Convenio.
C172 Convenio sobre las condiciones de trabajo (hoteles y restaurantes), 1991	España	ratificado	Para los efectos del presente Convenio, la expresión trabajadores interesados designa a los trabajadores ocupados, cualesquiera que sean la naturaleza y la duración de su relación de empleo. Sin embargo, todo Miembro podrá, habida cuenta del derecho, de las condiciones y de la práctica nacionales y previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, excluir ciertas categorías de trabajadores de la aplicación de todas las disposiciones del presente Convenio o de algunas de ellas.
C173 Convenio sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992	España	ratificado	En caso de insolvencia del empleador, los créditos adeudados a los trabajadores en razón de su empleo deberán quedar protegidos por un privilegio, de modo que sean pagados antes que los acreedores. El privilegio deberá cubrir al menos los créditos laborales correspondientes: al salario correspondiente, sumas adeudadas en concepto de vacaciones pagadas correspondientes al trabajo efectuado en el curso del año en el que ha sobrevenido la insolvencia o la terminación de la relación de trabajo, así como las correspondientes al año anterior; a las sumas adeudadas en concepto de otras ausencias retribuidas, correspondientes a un período determinado, que no deberá ser inferior a tres meses, precedente a la insolvencia o a la terminación de la relación de trabajo, y a las indemnizaciones por fin de servicios adeudadas al trabajador con motivo de la terminación de la relación de trabajo
C181 Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997	España	ratificado	A efectos del presente Convenio, la expresión agencia de empleo privada designa a toda persona física o jurídica, independiente de las autoridades públicas, que presta uno o más de los servicios siguientes en relación con el mercado de trabajo: servicios destinados a vincular ofertas y demandas de empleo, sin que la agencia de empleo privada pase a ser parte en las relaciones laborales que pudieran derivarse; servicios consistentes en emplear trabajadores con el fin de ponerlos a disposición de una tercera persona, física o jurídica, que determine sus tareas y supervise su ejecución; otros servicios relacionados con la búsqueda de empleo, determinados por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, como brindar información, sin estar por ello destinados a vincular una oferta y una demanda específicas.

ANEXO 7. Legislación Española. Condiciones De Trabajo

LEY/ DECRETO	FECHA	OBJETO	DESCRIPCIÓN	REFERENCIA
Ley núm. 45	1999, de 29 de noviembre	Desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional.	Establece las condiciones mínimas de trabajo que los empresarios deben garantizar a sus trabajadores desplazados temporalmente a España en el marco de una prestación de servicios transnacional, cualquiera que sea la legislación aplicable al contrato de trabajo. La ley se aplica a las empresas establecidas en un Estado miembro de la Unión Europea o en un Estado signatario del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo. Son excluidos del campo de aplicación las empresas de la marina mercante respecto de su personal navegante. Tampoco se aplica a los desplazamientos realizados con motivo del desarrollo de actividades formativas que no respondan a una prestación de servicios de carácter transnacional.	Boletín Oficial del Estado, 1999-11-30, núm. 286, págs. 41231-41239.
Real decreto-ley núm. 15	1998, de 27 de noviembre	Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo en Relación con el Trabajo a Tiempo Parcial y el Fomento de su Estabilidad	Regula el contrato de trabajo a tiempo parcial de conformidad con los compromisos establecidos a escala europea en el Acuerdo Marco sobre el Trabajo a Tiempo Parcial del 6/6/1997 e incorporado para su aplicación a la Directiva núm. 97/81/CE del Consejo, de 15 diciembre 1997. Establece una regulación del trabajo a tiempo parcial que permite una adecuada flexibilidad, garantizando al mismo tiempo determinados principios básicos: igualdad de trato y no discriminación de los trabajadores a tiempo parcial en relación con los trabajadores a tiempo completo, principio de voluntariedad en el acceso al trabajo a tiempo parcial, y el acceso efectivo a la protección social de los trabajadores contratados a tiempo parcial. El decreto-ley aporta, pues, una nueva redacción al artículo 12 del estatuto de los trabajadores (Contrato a tiempo parcial, contrato fijo-discontinuo y contrato de relevo) que regulaba el contrato a tiempo parcial; y modifica el artículo 166 y la disposición adicional séptima del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (Real Decreto legislativo núm. 1/1994, de 20 de junio). Incorpora disposiciones transitorias sobre los contratos, los convenios colectivos y el régimen de protección social aplicable en vigor.	Boletín Oficial del Estado, 1998-11-28, núm. 285, págs. 39188-39193.
Real decreto núm. 1561	1995, de 21 de septiembre	Jornadas especiales de trabajo.	Regula las ampliaciones y limitaciones en la ordenación de la jornada de trabajo y de los descansos en determinados sectores de actividad y trabajos específicos cuyas peculiaridades lo requieren, de conformidad con el Estatuto de los trabajadores (arts. 36 y 37). Los siguientes sectores son objeto del real decreto a los efectos de la ampliación de la jornada de trabajo: empleados de fincas urbanas, guardas y vigilantes ferroviarios; trabajadores del campo; del comercio y la hostelería; del transporte y del mar; el trabajo a turnos; el trabajo de puesta en marcha y cierre de los demás (trabajos); el trabajo en condiciones especiales de aislamiento o lejanía; los trabajos en actividades con jornadas fraccionadas. También se aborda la limitación de la jornada de trabajo, en particular en relación con: los trabajos expuestos a riesgos ambientales; el trabajo en el campo; el trabajo de interior en las minas; y el trabajo en cámaras frigoríficas y de congelación. Finalmente, contempla excepciones a los límites de jornada de los trabajadores nocturnos.	Boletín Oficial del Estado, 1995-09-26, núm. 230, págs. 28606-28613.
Real decreto-ley núm. 1		Medidas urgentes administrativas, financieras, fiscales y laborales.	El presente real decreto-ley contiene una serie de medidas urgentes, particularmente económicas y fiscales, como consecuencia de la adhesión de España a las Comunidades Europeas. Además, modifica parcialmente los arts. 34 y 35 del Estatuto de los Trabajadores (SL 1980 - Esp. 1... 1984 - Esp. 1) relativos a las horas de trabajo. El número máximo de horas extraordinarias en el año se reduce de 100 a 80; suprimanse los límites diarios y mensuales de los horarios que figuran en el Estatuto, con el fin de promover la flexibilidad del empleo. En este sentido, se prevé asimismo que las horas extraordinarias vengan compensadas mediante períodos de descanso incrementados.	Boletín Oficial del Estado, 1986-03-26, núm. 73, págs. 11208-11210
Real decreto núm. 2001		regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos	regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos	Código de las Leyes Laborales, 1991, págs. 343-356
Ley núm. 4		se fija la jornada máxima legal en 48 horas y las vacaciones anuales mínimas de 30 días		Boletín Oficial del Estado, 1983-06-30

Orden para el desarrollo del decreto 2380	17 agosto 1973	Ordenación del salario.	Sobre salario base, períodos de descanso que tienen la consideración legal de salario, horas extraordinarias, procedimiento de reclamación, adaptación de las remuneraciones a la nueva estructura salarial establecida por el decreto mencionado.	Boletín Oficial del Estado, 1973-12-11
Real decreto núm. 1561	1995, de 21 de septiembre	Jornadas especiales de trabajo.	Regula las ampliaciones y limitaciones en la ordenación de la jornada de trabajo y de los descansos en determinados sectores de actividad y trabajos específicos cuyas peculiaridades lo requieren, de conformidad con el Estatuto de los trabajadores (arts. 36 y 37). Los siguientes sectores son objeto del real decreto a los efectos de la ampliación de la jornada de trabajo: empleados de fincas urbanas, guardas y vigilantes ferroviarios; trabajadores del campo; del comercio y la hostelería; del transporte y del mar; el trabajo a turnos; el trabajo de puesta en marcha y cierre de los demás (trabajos); el trabajo en condiciones especiales de aislamiento o lejanía; los trabajos en actividades con jornadas fraccionadas. También se aborda la limitación de la jornada de trabajo, en particular en relación con: los trabajos expuestos a riesgos ambientales; el trabajo en el campo; el trabajo de interior en las minas; y el trabajo en cámaras frigoríficas y de congelación. Finalmente, contempla excepciones a los límites de jornada de los trabajadores nocturnos.	Boletín Oficial del Estado, 1995-09-26, núm. 230, págs. 28606-28613.
Ley 12/2001		Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo	Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el Incremento del Empleo y la Mejora de su Calidad, que modifica diversos artículos del Estatuto de los Trabajadores y de otras normas laborales, y que regula la figura del contrato para el fomento de la contratación indefinida y el contrato a tiempo parcial.	
Ley 39/1999	5 de noviembre de 1999	Conciliación de la Vida Familiar y Profesional de las Personas Trabajadoras	cual ha supuesto un gran avance en materia de igualdad del hombre y la mujer, así como un compendio de protecciones tendentes a conciliar las cargas familiares con la posibilidad de ascenso y promoción en el trabajo. Esta Ley se ha desarrollado parcialmente a través del Real Decreto 1251/2001, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo.	
	adoptado en Ginebra el 9 de julio de 1948.	Denuncia por España del Convenio relativo al trabajo nocturno de las mujeres empleadas en la industria	El Convenio núm. 89 había sido ratificado por España en 1958 Fecha de entrada en vigor: 1993-02-27	Boletín Oficial del Estado, 1992-04-17, núm. 93, pág. 13137

Fuente:

http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.details?p_lang=es&p_country=ESP&p_classification=13&p_origin=COUNTRY

This document was created with Win2PDF available at <http://www.daneprairie.com>.
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.